



## Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan

Wawan Patriansyah<sup>1</sup>, Tri Eva Juniasih<sup>2</sup>, Rina Tiur Lona<sup>3</sup>, Ade Maya Mei shanty Lubis<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Graha Nusantara

Korespondensi penulis: [wawanfatriansyah@gmail.com](mailto:wawanfatriansyah@gmail.com)

**Abstract.** *In this era of digital revolution, technological developments have occurred in an evolution in media technology and one of them is the personnel management information system. The management information system assists in carrying out the duties of all State Civil Apparatuses within the Civil Service Agency and Human Resources Development in the city of Padangsidempuan. Judging from the importance of SIMPEG, this research will analyze how SIMPEG is implemented in the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency in Padangsidempuan City. The aim is to find out the SIMPEG implementation process and the obstacles experienced, as well as how it impacts the community related to the Personnel and Human Resources Development Agency of the City of Padangsidempuan. The research method used was by distributing questionnaires filled in by employees. The results of this study are that the application of SIMPEG in the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency in the city of Padangsidempuan is in the effective category which makes it easier for employees to carry out their work and speeds up administrative processes, especially in the field of staffing.*

**Keywords:** *Analysis, Information Systems, Personnel Management*

**Abstrak.** Di era revolusi digital ini perkembangan teknologi terjadi sebuah evolusi pada teknologi media dan salah satunya adalah sistem informasi manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan. Ditinjau dari pentingnya SIMPEG tersebut, dalam penelitian ini akan dianalisis bagaimana penerapan SIMPEG di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Tujuannya adalah untuk mengetahui proses penerapan SIMPEG dan hambatan yang dialami, serta bagaimana dampaknya terhadap masyarakat yang berhubungan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Metode penelitian yang dilakukan yaitu dengan menyebar angket yang diisi oleh para pegawai. Adapun hasil penelitian ini yaitu penerapan SIMPEG di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan berada pada kategori efektif yang memudahkan pegawai melaksanakan pekerjaannya serta mempercepat proses administrasi terutama dalam bidang kepegawaian.

**Kata kunci:** Analisis, Sistem Informasi, Manajemen Kepegawaian

### LATAR BELAKANG

Era modernisasi sekarang ini seperti Teknologi Informasi yang terus maju menggiring banyak hal dalam kehidupan harus terus beriringan serta telah membawa pengaruh dan peran yang sangat besar. Pengelolaan dan pencatatan data pegawai merupakan hal penting tak terkecuali dalam instansi pemerintah sebagai sarana untuk menyimpan data secara terstruktur, sistematis, dan akurat. Produktivitas merupakan satu unsur yang penting dalam hal ini. Produktivitas dianggap penting karena dijadikan ukuran atas keberhasilan sumber daya dalam suatu organisasi atau instansi. Sistem pengelolaan seperti ini, dewasa ini sangat diperlukan oleh instansi pemerintahan untuk pembinaan kepegawaian yang lebih baik karena segala proses yang sifatnya manajerial atau teknis administratif pasti berhubungan dengan data, baik itu cetak

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 12, 2023

\* Wawan Patriansyah, [wawanfatriansyah@gmail.com](mailto:wawanfatriansyah@gmail.com)

maupun elektronik. Hal itu merupakan satu permasalahan besar karena dengan banyaknya jumlah pegawai maka data akan semakin bertambah banyak sehingga harus memerlukan ruang yang besar dan waktu yang lama.

Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan dan adanya adopsi ataupun pengaplikasian media komunikasi yang sifatnya pribadi, dengan dampak yang muncul dengan tinggalnya publik sektor, dari perubahan yang luar biasa bagi privat sektor yang telah lebih dahulu mengadopsi dan mengaplikasikan stakeholder-nya, inilah yang kemudian memicu publik sektor untuk melahirkan *e-government* (Irawan, 2013). Penggunaan teknologi komputer yang dewasa ini semakin meluas tentunya terutama dulu di Negara Republik Indonesia yang bisa membantu para pelaku pelayanan publik dalam mengambil keputusan di dalam operasional pemerintahan baik itu kegiatan administrasi, pelayanan, maupun dalam pengolahan data-data kepegawaian (Mukaromah, 2020). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu aplikasi perangkat lunak yang bertujuan untuk mengolah data yang masuk untuk dijadikan suatu informasi berdasarkan kebutuhan pegawai yang saling terintegrasi dalam lingkungan pemerintahan. Pelaksanaan SIMPEG telah diatur Dalam peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pasal 127 ayat (1) menyatakan untuk menjamin efisiensi, efektivitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Aturan proses yang dijalankan di dalam SIMPEG tetap mengacu kepada dasar hukum yang berlaku yaitu sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Seiring berjalannya sistem aplikasi pengelolaan ini masih terdapat beberapa permasalahan di dalamnya. Permasalahan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BPKSDM Kota Padangsidimpuan seperti Iambatnya data yang diterima yang akan di input ke dalam sistem aplikasi SIMPEG, tidak valid-nya data yang diterima, masih memerlukan ruang penyimpanan berkas seperti buku-buku pencatatan yang banyak sehingga dirasa kurang efisien, jaringan yang lemah dalam mengakses sistem aplikasi tersebut sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan data hingga permasalahan terpenting yaitu sumber daya manusia yang masih kurang mengerti dan handal dalam mengoperasikan sistem aplikasi SIMPEG. Dalam hal ini masih terdapat pegawai-pegawai yang sudah tua dengan mayoritas kurang mengerti dalam hal teknologi. Juga disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) mengenai aplikasi SIMPEG tersebut. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa penerapan sistem aplikasi pelayanan

kepegawaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia dapat membantu pegawai di dalam pengurusan data-data kepegawaian, sehingga tidak membuat pengguna merasa lama menunggu, dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dalam penerapan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian sesuai yang diharapkan para pengguna (Jonny dan Muhammat, 2020).

Penerapan SIMPEG telah dilaksanakan sesuai fungsinya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian secara optimal, juga sebagai media dalam pengambilan keputusan kepegawaian oleh pembina kepegawaian. Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan penerapan SIMPEG adalah melakukan pengawasan secara rutin terhadap perilaku kinerja setiap individu oleh atasan langsungnya, kemudian adanya sosialisasi secara terpadu sebagai bentuk dukungan dari internal maupun eksternal dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, dimana hanya dikelola oleh satu orang operator sedangkan pegawai berjumlah lima puluh satu orang dengan berbagai macam kebutuhan data kepegawaian sebagai upaya mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (Fita dkk, 2020).

Namun demikian, masih banyak terdapat manajemen informasi ternyata tidak selalu berjalan mulus karena sejak awal birokrasi pemerintahan daerah masih dihindangi ketidaksenangan terhadap efisiensi dan transparansi. Dalam penelitian Verawati Palimbong (2016) menyimpulkan bahwa: 1) bentuk teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan guna mendukung koordinasi kemetrolgian dengan pemerintah daerah adalah teknologi berbasis internet yang didukung oleh berbagai perangkat yaitu hardware, software, teknologi penyimpanan, teknologi komunikasi, dan jaringan; 2) data yang diproses dalam SIM adalah data-data kemetrolgian baik itu data-data yang bersifat dinamis maupun statis, Dinas Kabupaten/Kota serta unit kemetrolgian lainnya yang pemanfaatannya dapat menghasilkan harmonisasi dan sinkronisasi penyelenggaraan kemetrolgian guna pengembangan kemetrolgian di wilayah regional IV; dan (3) pemanfaatan sistem informasi manajemen sudah mendukung untuk koordinasi pengembangan kemetrolgian pada wilayah regional IV indonesia timur meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan pemanfaatan SIM tersebut.

Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan penerapan SIMPEG adalah melakukan pengawasan secara rutin terhadap perilaku kinerja setiap individu oleh atasan langsungnya, kemudian adanya sosialisasi secara terpadu sebagai bentuk dukungan dari internal maupun eksternal dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, dimana hanya dikelola oleh satu orang operator sedangkan pegawai berjumlah banyak dengan berbagai macam kebutuhan

data kepegawaian sebagai upaya mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padangsidempuan merupakan salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan Kota Padangsidempuan yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Diharapkan melalui SIMPEG ini, para operator dapat menjadi lebih optimal mengolah atau mengelola data pegawai yang tersimpan di basis data aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Berdasarkan permasalahan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor pengambat dalam penerapan SIMPEG tersebut di lingkungan BKPSDM Kota Padangsidempuan.

Penggunaan Aplikasi dituntut untuk dapat memenuhi tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam mengelola informasi kepegawaian. Namun faktanya, masih terdapat keterlambatan pemutakhiran data seperti dalam permohonan kenaikan pangkat atau keinginan tugas belajar, dan sebagainya serta keterbatasan alat penunjang SIMPEG yang berbentuk hardware dan jaringan dalam bentuk software. Di samping itu, masih banyak terdapat pegawai yang kurang maksimal dalam memanfaatkan teknologi informasi terutama dalam pelayanan administrasi kepegawaian. Untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini akan dilakukan analisis tentang cara kerja atau proses penerapan SIMPEG oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan agar para pegawai selalu *up to date* tentang informasi kepegawaian serta semakin mengetahui alur atau syarat-syarat dalam peningkatan jabatan, golongan, maupun administrasi lainnya.

## **KAJIAN TEORITIS**

Analisis merupakan telaah atau uraian suatu pokok pembahasan untuk mendapatkan pengertian atau kesimpulan serta hubungan antar variabel yang berbeda. Menurut Nana Sudjana (2016), analisis merupakan aktivitas yang dilakukan dengan cara menguasai, membedakan, memilah sesuatu untuk dibuat menjadi bagian-bagian sesuai kelompoknya agar lebih mudah dipahami. Pengertian lainnya terkait analisis yaitu membagi suatu komponen menjadi unit-unit atau sub-sub terpisah berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh (Abdul Majid, 2013). Menurut Smith dalam Nanang Martono (2012), analisis merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi dari secara sistematis dan objektif dengan mengidentifikasi karakteristik tertentu dengan cara memperhatikan, mengamati, dan

memecahkan permasalahan atau (mencari jalan keluar). Dalam penelitian ini, Teknik analisis yang digunakan yaitu melalui studi literatur dan wawancara dan selanjutnya dianalisis berdasarkan data yang dikumpulkan. Analisis dalam penelitian merupakan aktivitas menguji sesuatu dengan menggunakan metode ilmiah untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih mudah dipahami. Usaha dalam menguji sebagai ilmu pengetahuan, usaha-usaha tersebut dengan menggunakan metode ilmiah (Sugiyono, 2015).

Perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat penerapan sistem informasi juga semakin meningkat. Hampir seluruh lini kegiatan menggunakan sistem informasi yang membantu terwujudnya pencapaian tujuan yang lebih cepat dan tepat sehingga hal ini banyak dipelajari dan dianalisis bagaimana implementasinya pada kehidupan sehari-hari. Sistem informasi berbasis internet yang terdiri dari komponen-komponen seperti *software*, *hardware* dan *brainware* yang mengolah informasi menjadi sebuah keluaran (*output*) yang berguna untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi (Mulyanto dalam Kuswara dan Kusmana, 2017). Menurut Sutabri T dalam (Yanuardi & Permana, 2018) sistem informasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu. Pengertian lainnya tentang sistem informasi adalah sekumpulan subsistem yang saling berkaitan, digabungkan agar saling berintegrasi dan bekerjasama untuk melakukan fungsi menerima dan mengolah data, sehingga menghasilkan keluaran (*output*) berupa informasi sebagai dasar pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan (menurut Edhy Sutanta dalam (Heriyanto, 2018).

Sistem informasi manajemen kepegawaian dirancang sebagai sarana untuk mendukung kinerja pemerintahan dalam mengelola dan memenej sistem kepegawaian daerah berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian agar dapat berjalan secara efisiensi dan efektifitas. Agar kebijaksanaan dan keputusan dapat dihasilkan dan diterapkan maka diperlukan pengolahan dan pemroses data menjadi informasi yang relevan dengan pokok permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi pemerintahan. Sistem Informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem yang dibangun secara terpadu yang menggabungkan perangkat-perangkat teknologi agar dapat mengumpulkan dan menyimpan data, memproses analisis data, serta sebagai sarana komunikasi yang saling berhubungan dalam menyampaikan informasi di bidang kepegawaian (Wijayanto, 2018). Tujuan manajemen kepegawaian yaitu untuk menjamin kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pemerintahan dan membangun kinerja yang baik secara berdaya guna dan berhasil guna serta dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan

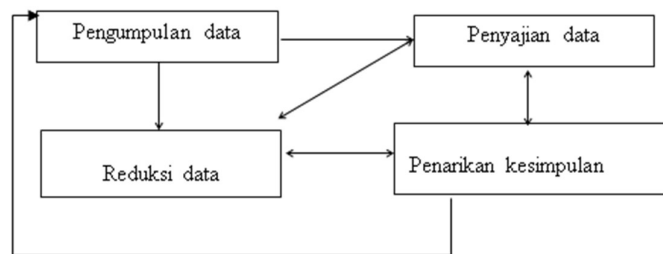
adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja (Sedarmayanti, 2013). Dalam penelitian Jannah dkk (2018) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda (studi pada kenaikan pangkat) sudah dapat dikatakan efektif. Hal ini dapat dilihat dari segi input sudah berjalan dengan baik karena semua persyaratan naik pangkat di input ke dalam aplikasi kenaikan pangkat secara online. Berkenaan dengan waktu dalam meng-input persyaratan kenaikan pangkat sudah sesuai dengan perencanaan SOP.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan topik permasalahan mengenai penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, maka penulis menentukan bentuk penelitian yang paling sesuai dengan kondisi penelitian yaitu penelitian yang berbentuk deskriptif kualitatif. Pemilihan data pada penelitian ini didasarkan pada data yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan (Sugiyino, 2019). Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informan penelitian terdiri dari informan kunci, informan utama, dan informan tambahan sebagai sumber wawancara. Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari meliputi kepala bidang pengembangan SDM, kepala bidang pengadaan dan data kepegawaian, kepala bidang mutasi dan kesejahteraan pegawai dan kepala bidang pengembangan karier. Informan tambahan merupakan informan pendukung yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif yaitu beberapa pegawai pelaksana dan pegawai yang memiliki urusan administrasi kantor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu dengan observasi, kuisioner berupa angket, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti memakai pendekatan kualitatif, untuk memeriksa keabsahan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Secara umum bagian metode penelitian kualitatif berisi subbab: (1) pendekatan dan jenis penelitian; (2) kehadiran peneliti; (3) lokasi penelitian; (4) sumber data; (5) teknik pengumpulan data; (6) analisis data; dan (7) pengecekan keabsahan temuan (Sudjana, 2016). Metode analisis dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ada 2 jenis yaitu analisis data dan analisis deskriptif. Analisis data yaitu suatu kegiatan menghitung data yang telah terkumpul agar dapat disajikan dengan sistematis dan dapat dilakukan interpretasi. Analisis data pada penelitian kuantitatif dapat dihitung secara manual dengan menghitung menggunakan rumus-rumus statistik atau menggunakan program bantu statistik seperti SPSS, Minitab, XL-Stat, S-Plus dan sebagainya (Duwi Priyatno, 2016). Analisis dapat diartikan sebagai suatu usaha memilah suatu integritas menjadi unsur-unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hirarkinya dan atau susunannya, menguraikan satuan menjadi beberapa bagian agar dapat dibedakan dengan jelas dan dapat dibuktikan secara konkrit (Wahidmurni, 2017). Adapun teknik analisis data yang digunakan mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman yaitu suatu aktivitas yang meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusions drawing/ verification* seperti yang digambarkan di bawah ini.



**Gambar 1. Teknik Analisis Data**

Dalam proses penelitian ini, hal yang telah dilakukan adalah observasi sebagai pengamatan awal untuk mengetahui situasi dan kondisi lokasi penelitian, pengumpulan data melalui sumber data (informan), pembagian kuisioner, dan studi literasi, dan kemudian menganalisis untuk menentukan kesimpulan sebahai hasil penelitian yang diharapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa orang yang dipilih dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan dimana informan tersebut mendukung pencapaian tujuan

penelitian terkait dengan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Penelitian ini akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang telah dibagikan untuk diisi oleh para pegawai atau informan yang terdiri dari 36 responden. Indikator dari analisis penerapan SIMPEG yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab.

### **1. Indikator Pencapaian Target**

Pencapaian target oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan yaitu dilihat dari jumlah pegawai yang akan mengurus kenaikan pangkat secara berkala dan pegawai menerima informasi yang cepat dan akurat. Pencapaian target yang dimaksud yaitu kemudahan pegawai menyelesaikan dokumen administrasi kenaikan pangkat serta kemampuan pegawai menggunakan aplikasi SIMPEG. Data kuisioner menunjukkan bahwa dari 36 orang responden, sebesar 61,11% menyatakan bahwa penggunaan aplikasi SIMPEG telah membantu pegawai dalam menyelesaikan administrasi kepegawaian dan menjawab sangat setuju bahwa penerapan SIMPEG telah sesuai dengan target yang ditetapkan terkait kenaikan pangkat pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan. Dapat disimpulkan bahwa para pegawai menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG mampu membantu para pegawai dalam proses kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan serta merasakan kemudahan dalam mendapatkan layanan.

Capaian target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan lainnya yaitu kemudahan pegawai terkait dengan kenaikan gaji berkala melalui penerapan SIMPEG dimana pegawai yang ingin memperoleh kenaikan gaji secara berkala mudah teridentifikasi dan seluruh pegawai dapat ditargetkan menerima kenaikan gaji berkala sesuai dengan tanggal, bulan dan tahun yang tertera dalam Surat Keputusan kenaikan gaji berkala sebelumnya. Hal ini berarti melalui SIMPEG sangat memberikan kemudahan layanan kepada para pegawai yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan pegawai tanpa berinteraksi langsung pada pegawai yang bersangkutan.

Hasil rekapitulasi dari indikator pencapaian target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:



**Tabel 1. Persentase Responden terhadap Pencapaian Target**

No	Sub Indikator	Persentase Responden (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kemudahan pegawai naik pangkat	61,11	33,33	5,6	-	-
2	Kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala	55,5	41,7	2,8		

Berdasarkan tabel 1 di atas, pencapaian target dari 2 sub indikator tersebut menunjukkan bahwa kemudahan pegawai naik pangkat memperoleh 61,11% yakni masuk dalam kategori sangat efektif, kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala memperoleh 55,5% yakni masuk dalam kategori sangat efektif. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa indikator pencapaian target di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidimpuan memperoleh rata-rata total penilaian 58,31% sangat setuju dan yang menyatakan setuju sebesar 75,03% sehingga masuk dalam kategori efektif.

## **2. Indikator Kemampuan Adaptasi**

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap penggunaan SIMPEG di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidimpuan. Dalam hal ini, pegawai mampu menyesuaikan diri dengan teknologi, memahami pengisian data sesuai dengan petunjuk yang ada pada aplikasi, serta tingkat kebiasaan pegawai dalam mengupdate data diri yang berhubungan dengan kepegawaian. Kemampuan adaptasi dilihat dari 2 aspek yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Persentase Responden terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri**

No	Sub Indikator	Persentase Responden (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penyesuaian diri di dalam organisasi	69,44	25	5,56	-	-
2	Penyesuaian diri di luar organisasi	75	22,22	2,8		

Berdasarkan 2 di atas, kemampuan pegawai menggunakan aplikasi SIMPEG terutama dalam mengisi data diri kepegawaian dimana sebesar 69,44% pegawai sangat sering menggunakan aplikasi SIMPEG dan sebesar 5,56% pegawai jarang menggunakan SIMPEG karena faktor umur dan ketidakpahaman dalam menggunakannya. Sementara pegawai yang mampu menyesuaikan diri seperti mengupdate data kepegawaian di luar organisasi terdapat

75% pegawai sangat sering menggunakan SIMPEG, dan hanya 2,8% saja yang jarang. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan adaptasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan termasuk dalam kategori efektif.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh pegawai yang meliputi motivasi kerja baik dari pimpinan maupun rekan kerja, kenyamanan dalam bekerja, serta insentif yang sesuai. Hasil analisis responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Persentase Responden terhadap Kepuasan Kerja**

No	Sub Indikator	Persentase Responden (%)				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Motivasi kerja	83,33	25	-	-	-
2	Kenyamanan dalam bekerja	78,78	22,22	-		
3	Insentif yang sesuai	75	25	-		

Dari tabel 3 di atas, pada indikator kepuasan kerja diperoleh bahwa motivasi kerja yang didapat oleh para pegawai berada pada kategori sangat baik dimana sebesar 83,33% pegawai menerima dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai juga merasakan kenyamanan dalam bekerja dimana 78,78% pegawai menyatakan sangat baik artinya pegawai nyaman dalam pekerjaannya. Insentif yang diterima juga berada pada kategori baik yaitu sebesar 75% dengan persentase pegawai yang menjawab baik pada insentif sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja yang berada pada kategori baik dengan rata-rata 70,03%. Artinya pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan memperoleh merasa puas dengan pekerjaannya melalui penggunaan aplikasi SIMPEG.

### **4. Tanggungjawab**

Tanggung jawab dalam penelitian ini yaitu cara pegawai mampu mempertahankan dan menanggung segala sesuatu atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dalam penggunaan SIMPEG mengalami kendala, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan dapat mencari solusi permasalahan. Hasil analisis indikator tanggungjawab ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Persentase Responden terhadap Tanggungjawab**

No	Sub Indikator	Persentase Responden (%)				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	77,78	19,44	2,78	-	-
2	Kemampuan menyelesaikan masalah	66,67	25	8,33		

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik yaitu sebesar 77,78% dan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah dengan sangat baik yaitu sebesar 66,67%. Hasil tersebut menyatakan bahwa pegawai mampu bertanggung jawab dengan baik atas segala pekerjaan dan tanggungjawabnya. Secara keseluruhan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan SIMPEG di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan sangat efektif dan sangat membantu para pegawai untuk keperluan kepengurusan yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil pembahasan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan SIMPEG di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan sangat efektif dalam memudahkan pegawai melaksanakan pekerjaannya terutama dalam bidang kepegawaian.
2. Ditinjau dari indikator analisis penerapan SIMPEG yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab diperoleh jawaban responden yaitu pada kategori baik. Para pegawai dapat mencapai target administrasi manajemen kepegawaian yang diharapkan serta adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan dan rekan kerja. Di samping itu, para pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap penggunaan teknologi informasi serta dapat meningkatkan tanggungjawabnya sebagai seorang pelayan masyarakat.
3. Kendala yang sering dihadapi oleh para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padangsidempuan yaitu penyusunan berkas administrasi yang tidak rapi sehingga lebih lama *up to date* data. Di samping itu,

terkadang hanya beberapa orang saja yang diwakilkan dalam mengerjakan administrasi kepegawaian sehingga membutuhkan waktu dan tenaga apabila mendesak.

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut ini beberapa saran yang peneliti berikan yaitu:

1. Pelaksanaan pelatihan terhadap para pegawai tentang penggunaan aplikasi SIMPEG agar semua pegawai dapat mahir dan ahli dalam menggunakannya.
2. Para pegawai perlu diarahkan agar tidak terlambat dalam pengurusan kepegawaian terutama dalam kenaikan pangkat agar dapat memperoleh insentif yang sesuai dengan golongannya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Majid. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fita, E.Y.T, Delipiter, T, Sukaaro, W. (2022). Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(2), 320-326.
- Heriyanto, Y. (2018). Perancangan Sistem Informasi Rental Mobil Berbasis Web Pada PT.APM Rent Car. *Jurnal Intra-Tech*, 2(2), 67–69. <https://doi.org/10.37030/jit.v2i2.35>.
- Irawan, B. (2013). Studi Analisis Konsep E-Government: Sebuah Paradigma Baru dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 174-201.
- Jannah, M, Karim, A, Irawan, B. (2018). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda (Studi Pada Kenaikan Pangkat). *eJournal Administrasi Negara*, 6(3), 7911-7922.
- Jonny, S. & Muhammat, R.R. (2020). Perancangan Sistem Informasi Persediaan Suku Cadang Untuk Alat Berat Berbasis Desktop Pada CV Batam Jaya. *Jurnal Comasie*, 3(2), 1-9.
- Kuswara, H., & Kusmana, D. (2017). Sistem Informasi Absensi Siswa Berbasis Web Dengan SMS Gateway Pada Sekolah Mnengah Kejuruan Al - Munir Bekasi. *Indonesian Journal on Networking and Security (IJNS)*, 6(2), 17-22. Retrieved from <http://www.ijns.org/journal/index.php/ijns/article/view/22>.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Mukaromah, E. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Gairah Belajar Siswa. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4(1), 179- 185.
- Palimbong, V. (2016). Analisis Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Untuk Koordinasi Pengembangan Kemetrologian Pada Wilayah Regional IV Indonesia Timur. *Tesis tidak diterbitkan*. Makassar: Program Pascasarjana FISIP – UNHAS.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rizal, H.S. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1849-1856.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: PT. Tarsido Bandung.

- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. *Repository*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wijayanto, N. (2018). Peran Sistem Informasi Kepegawaian dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Yanuardi, & Permana, A. A. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Keuangan Pada Pt. Secret Discoveries Travel and Leisure Berbasis Web. *Jurnal Teknik Informatika*, 2(2), 1-7. <http://dx.doi.org/10.31000/v2i2.1513>.