

EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2021

¹ Wilda Maulida

² Rudiana

³ Jajang Sutisna

¹ Program Studi Administrasi Pemerintahan Universitas Padjadjaran

² Departemen Ilmu Pemerintahan Universitas Padjadjaran

³ Departemen Ilmu Pemerintahan Universitas Padjadjaran

Email : wilda17001@mail.unpad.ac.id

Abstract

The government requires personnel information management by utilizing information technology called e-Government. Furthermore, the Agency for Personnel and Human Resources Development of the Tasikmalaya Regency has developed Personnel Management Information System (Simpeg) as an implementation of E-Government. Its implementation is designed to make it easier and provide personnel information which can be used as a data source in staffing management. This study aims to determine how far the effectiveness the Personnel Management Information System (Simpeg) implementation at the BKPSDM of Tasikmalaya Regency reviewed by using effectiveness indicators according to Sutrisno that are program understanding, right on target, on time, achievement of goals, and real change. The research method used qualitative method. Data collection techniques used literature studies and field studies (interviews, observations, and documentation). The results based on Sutrisno's theory of effectiveness conclude that the implementation of Simpeg at the BKPSDM in Tasikmalaya is less effective and not optimal since in its implementation there are several obstacles, namely employee lacks of understanding of Simpeg use, the depth Simpeg data has not fully assisted in performance appraisal & employee career development, and Simpeg features have not all been activated and used. Thus, the use of personnel data information has not provided convenience in processing data and providing employment services.
Keywords: *Effectiveness, Data, Simpeg.*

Abstrak

Pemerintah memerlukan adanya pengelolaan informasi kepegawaian memanfaatkan teknologi informasi yang disebut dengan *e-Government*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya telah mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) sebagai implementasi *e-Government*. Penerapan Simpeg dirancang untuk memudahkan mengelola data maupun menyediakan informasi kepegawaian yang dapat dijadikan sebagai sumber data dalam pengurusan kepegawaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh Efektivitas Penerapan Simpeg di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya ditinjau menggunakan indikator efektivitas menurut Sutrisno yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, perubahan nyata. Metode penelitian yang digunakan adalah metode

kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, studi lapangan (wawancara, observasi, dan dokumentasi). Hasil dari penelitian yang dilakukan berdasarkan teori efektivitas milik Sutrisno diperoleh kesimpulan bahwa penerapan Simpeg di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya berjalan kurang efektif, dikarenakan terdapat beberapa kendala yaitu masih adanya pegawai yang belum memahami penggunaan Simpeg, kedalaman data pada Simpeg belum membantu sepenuhnya pada penilaian kinerja dan pengembangan karir pegawai, fitur yang ada pada Simpeg belum semuanya digunakan. Sehingga pemanfaatan informasi data kepegawaian di Simpeg belum memberikan kemudahan dalam mengolah data dan layanan kepegawaian.

Kata Kunci : Efektivitas, Data, Simpeg.

Pendahuluan

Reformasi Birokrasi saat ini telah dilaksanakan dalam aspek pemerintahan, baik itu pemerintahan tingkat pusat maupun pemerintahan tingkat daerah. Reformasi Birokrasi merupakan bagian dari upaya yang dilakukan untuk pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggara pemerintahan. Adanya reformasi yang dilaksanakan dalam pengelolaan pemerintahan diarahkan untuk dapat mencapai *Good Governance* atau dapat dikatakan dengan pemerintahan yang lebih baik.

Untuk dapat mewujudkan *Good Governance*, maka diperlukan adanya reformasi dalam birokrasi, sebab dalam hal ini birokrasi merupakan faktor utama yang dapat mengubah sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih baik. Dalam penyelenggaraan pemerintahan birokrasi memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan salah satu faktor yang mendorong percepatan reformasi birokrasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi hal tersebut diharapkan dapat mempermudah penyelesaian tugas tugas di bidang pemerintahan.

Pemanfaatan teknologi informasi oleh institusi pemerintah disebut dengan *e-Government*. *E-Government* sendiri ditujukan untuk meningkatkan hubungan antara pemerintah dengan pihak-pihak lain agar dapat berjalan secara efektif dan efisien tanpa harus menghilangkan peran

pemerintah yang berinteraksi dengan masyarakat secara langsung. Pada tahun 2018 Pemerintah mengeluarkan Peraturan presiden No.95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas *e-Government* di Indonesia.

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah pemanfaatan TIK yang dilakukan oleh pemerintah sebagai bentuk penyelenggaraan dan peningkatan kualitas pelayanan SPBE merupakan babak baru dari penyelenggaraan *e-Government* di Indonesia. Hal tersebut merupakan upaya untuk mendukung penerapan *e-Government* sebagai peningkatan kemampuan pengelolaan data, informasi khusus nya pada pelayanan publik. Sejalan dengan mulai diberlakukannya peraturan presiden tersebut baik pemerintah pusat maupun daerah di tuntut untuk mampu beradaptasi dengan penerapan *e-Government* melalui perkembangan layanan agar dapat terlaksananya pengembangan *e-Government* secara nasional.

Pelayanan publik di instansi pemerintah sebelum menerapkan kebijakan *e-Government*, dinilai belum efektif dan juga efisien. Hal tersebut dikarenakan pemohon untuk dapat mengakses pelayanan harus datang ke suatu instansi pemerintah yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa pelayanan yang ada membutuhkan waktu yang lama. Dengan perkembangan zaman saat ini sudah

seharusnya pelayanan publik berbasis *e-government* diterapkan untuk mengurangi resiko ketidakpastian mengenai penyelesaian pelayanan yang tidak menentu.

Penerapan Teknologi Informasi saat ini, sudah menjadi kebutuhan dalam setiap instansi pemerintah, agar pelayanan dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya yang bisa melahirkan profesionalitas. Dalam instansi pemerintah, baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah wajib menerapkan sistem layanan berbasis dengan teknologi. Di daerah sendiri salah satu layanan berbasis teknologi adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sendiri merupakan terobosan reformasi birokrasi di bidang pelayanan kepegawaian melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang dirancang sebagai solusi untuk instansi pemerintah dalam menangani manajemen kepegawaian sehingga dapat memudahkan untuk meningkatkan maupun untuk memperbaiki pelayanan administrasi kepegawaian.

Dalam Permendagri No. 125 Tahun 2017 mencabut keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dimaksud dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah rangkaian informasi dan data pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna.

Simpeg merupakan aplikasi kepegawaian berbasis web yang di dalamnya memuat mengenai informasi data kepegawaian, Simpeg dirancang sebagai solusi untuk menangani berbagai hal dalam pengurusan kepegawaian pada pemerintah daerah. Dengan adanya penyimpanan informasi kepegawaian secara

terkomputerisasi hal itu dapat digunakan dan dimanfaatkan untuk pemenuhan tujuan suatu organisasi.

Dibentuknya sistem informasi manajemen kepegawaian dengan berbasis teknologi dalam pelaksanaannya mempunyai tujuan untuk memudahkan pemerintah daerah dalam mengelola data maupun penyediaan data informasi kepegawaian yang nantinya dapat dijadikan sebagai sumber data oleh pimpinan masing-masing perangkat daerah dalam mengambil keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah. Selain itu juga, Simpeg diharapkan dapat memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang secara lebih cepat dan akurat.

Dalam suatu instansi pemerintah, aplikasi Simpeg melakukan penginputan data kepegawaian kedalam *database* Simpeg. Setelah data diinput barulah sistem dapat memproses sesuai dengan kebutuhan instansi yang menggunakan sistem tersebut dan untuk selanjutnya sistem menghasilkan output berupa informasi laporan data kepegawaian baik itu data pokok maupun data tentatif. Data kepegawaian yang terdapat di dalam sistem informasi manajemen kepegawaian diharapkan dapat lebih *valid*, *real time* dan mudah dicari ataupun didapatkan ketika akan mencari informasi mengenai kepegawaian oleh pihak yang berkepentingan.

Sejalan dengan adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya sebagai pengelola kepegawaian dilingkungan kepegawaian pemerintah daerah Kabupaten Tasikmalaya menerapkan sekaligus mendukung Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis teknologi informasi. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kabupaten Tasikmalaya telah dibangun pada tahun 2003 namun dalam hal pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala. Keberlangsungan aplikasi yang telah dibangun pada tahun 2003 berlangsung sebentar yang dikarenakan adanya bencana alam yaitu tower yang dibangun tersambar petir sehingga terjadi konsleting listrik yang menyebabkan servernya rusak dan tidak dapat digunakan kembali. Pada tahun 2015 Simpeg dibangun kembali dan hanya berjalan sampai pada tahun 2018 dikarenakan pada tahun 2019 Simpeg bertransformasi yang sebelumnya bersifat desktop menjadi webbase.

Sebelum diterapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang terintegrasi dengan teknologi (komputer dan internet) yang sebelumnya masih manual memiliki banyak kekurangan dan kelemahan. Hal tersebut membuat informasi mengenai data kepegawaian yang ada di wilayah Kabupaten Tasikmalaya sangat sulit untuk didapatkan selain itu juga dalam proses administrasi, banyaknya pegawai yang dilayani sebagian data pribadi hilang saat menggunakan sistem manual. Belum dapat terintegrasi data kepegawaian hal tersebut seringkali mengakibatkan duplikasi data dan ketidaksesuaian data pegawai antar perangkat daerah yang dilayani sehingga menimbulkan inefisiensi dalam hal masalah kepegawaian yang terkesan proses administrasi. Persyaratan manajemen yang berbelit-belit, terkadang hal tersebut sulit dipahami oleh pengusul sehingga dalam proses pelayanan publik dinilai menghambat pelayanan dan juga pelayanan dirasa menjadi kurang efektif.

Diterapkannya Simpeg agar terciptanya data kepegawaian yang akurat, dapat dipertanggungjawabkan, serta dapat mudah diakses oleh pihak yang membutuhkan data kepegawaian secara lebih cepat sehingga dapat membantu

kelancaran di bidang kepegawaian. Selain itu juga keberadaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) agar terciptanya akurasi *up date* data kepegawaian yang terintegrasi dan terpusat pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dimungkinkan untuk meminimalisir kemungkinan manipulasi data.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh penulis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Tasikmalaya, penulis menemukan adanya beberapa indikasi masalah yang muncul berkaitan dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya, hal tersebut diantaranya yaitu:

1. Belum optimalnya penggunaan aplikasi Simpeg dalam layanan usulan kenaikan pangkat pegawai. Dalam layanan kenaikan pangkat pegawai, dalam proses ini Simpeg tidak mempunyai banyak peran, adapun data pegawai yang tertera dalam Simpeg hanya sebagai *database* saja tidak semua perangkat daerah dapat memanfaatkan data kepegawaian yang tertera dalam Simpeg. Seperti Dinas Pendidikan masih diwajibkan oleh BKPSDM Kab. Tasikmalaya untuk mengusulkan kenaikan pangkat dengan membawa berkas atau dokumen yang menjadi persyaratan untuk usulan kenaikan pangkat itu sendiri. Padahal dalam hal ini Simpeg sendiri memuat data kepegawaian yang untuk selanjutnya apabila pegawai yang bersangkutan akan mengajukan kenaikan pangkat hanya tinggal melengkapi data yang belum lengkap di Simpeg ataupun apabila data dalam Simpeg sudah dirasa lengkap, pegawai

ataupun operator perangkat daerah yang bersangkutan hanya tinggal memberikan nama pegawai yang akan melakukan usulan kenaikan pangkat yang untuk selanjutnya adalah tahap proses verifikasi dan diserahkan datanya oleh BKPSDM kepada BKN.

2. Ketidaksiplinan pengelola kepegawaian untuk menyerahkan setiap dokumen kepegawaian yang diterbitkan atau pemuktahiran data Simpeg sesuai dengan isi dari dokumen yang diterbitkan, karena masih ada anggapan bahwa dengan telah diterbitkan dokumen kepegawaian maka selesai sudah tugas pengelola kepegawaian, tanpa perlu pemuktahiran dalam Simpeg mengingat beberapa proses pengusulan layanan kepegawaian masih manual tidak menggunakan Simpeg. Dengan adanya permasalahan tersebut, dapat berpengaruh terhadap tujuan dari penerapan Simpeg sebagai sistem yang dapat menampung maupun menghasilkan data-data kepegawaian yang akurat menjadi tidak dapat terealisasi dengan baik.
3. Kurangnya kemampuan pegawai di masing-masing perangkat daerah dalam menggunakan teknologi hal ini dapat dibuktikan dengan seringkali terjadi kendala dalam pengoperasian Simpeg yang tidak dapat ditangani sendiri oleh operator perangkat daerah yang bersangkutan. Contoh :

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan peneliti dapat lebih memahami kondisi objek yang ditemukan (langsung) di lapangan pada saat penelitian seperti hasil dari wawancara, hasil observasi serta dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Studi Lapangan dan Studi Pustaka. Pada penelitian ini, informan ditentukan melalui

Permasalahan pada saat perubahan arsip cetak menjadi arsip digital dimana input data kepegawaian harus diinput secara rinci kedalam Simpeg, data yang diinput bukan hanya data pegawai yang baru tetapi juga data yang dimiliki pegawai sejak menjadi CPNS hingga diangkat menjadi PNS.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan di atas dan untuk memperjelas pembahasan maka dalam hal ini peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021?
2. Apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021?
3. Upaya alternatif apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021?

melalui tehnik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta analisis SWOT. Teknik verifikasi data yang digunakan yaitu triangulasi sumber.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalay Tahun 2021.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau disebut dengan (SIMPEG) merupakan sistem yang memuat mengenai informasi terkait data kepegawaian berbasis web. Data kepegawaian yang terdapat dalam Simpeg dapat dimanfaatkan dalam layanan kepegawaian. Dengan memanfaatkan data kepegawaian yang ada maka dalam hal ini akan mempercepat pelayanan kepegawaian, selain itu juga layanan yang dihasilkan akan semakin *transparan* karena dapat dipantau oleh semua pengguna layanan.

Dalam hal ini Untuk mengetahui tercapai atau tidaknya suatu program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian maka dapat diukur melalui tingkat efektivitas. Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, semakin besar sumbangan output terhadap pencapaian tujuan, maka bertambah efektif suatu organisasi atau progra, Efektivitas merupakan salah satu kriteria yang digunakan untuk melihat berhasil dilaksanakan atau tidaknya suatu program.

Untuk mengetahui Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalay Tahun 2021, penulis menggunakan teori efektivitas yang diukur dengan menggunakan lima indikator yang telah dikemukakan oleh Sutrisno yaitu: pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, perubahan nyata.

Sesuai dengan teori yang penulis gunakan dalam melihat Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam hasil penelitian dan

pembahasan ini akan dideskripsikan sesuai dengan sebagai berikut:

a. Pemahaman Program

Pemahaman merupakan suatu proses kemampuan seseorang untuk memahami dan mengerti mengenai arti yang sudah diketahui sebelumnya. Dalam hal ini sehingga yang dimaksud dengan pemahaman program adalah kemampuan pegawai dapat memahami dan mengerti bagaimana penggunaan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam indikator pemahaman program belum berjalan efektif karena pegawai belum sepenuhnya memahami mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang merupakan aplikasi yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya. Hal tersebut tidak hanya dirasakan oleh Pegawai yang ada dilingkungan BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, tetapi juga dirasakan baik itu oleh operator maupun oleh informan yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Faktor penyebab ketidak pahaman tersebut dikarenakan berasal dari pegawai yang sudah lanjut usia, faktor usia ini yang menjadi kendala pegawai tidak dapat dengan cepat dan mudah dalam memahami aplikasi Simpeg, selain itu faktor sosialisasi yang tidak diberikan secara langsung kepada pegawai juga menjadi penyebab masih kurangnya pemahaman pegawai dalam memahami aplikasi Simpeg, Sehingga dalam hal ini masih ditemukan adanya pegawai dalam mengoperasikan Simpeg masih terdapat kesalahan sehingga

mendatangi BKPSDM untuk melakukan urusan kepegawaian.

b. Tepat Sasaran

Sasaran merupakan segala sesuatu yang diharapkan dapat berjalan atau sesuai dari suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga indikator tepat sasaran ini dilakukan untuk melihat apakah pegawai dengan adanya Simpeg ini sudah tepat dalam menerima manfaat, dan apakah program sudah sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan pegawai pengguna yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam indikator tepat sasaran sasaran Simpeg dari sisi Manfaat sebagai informasi yang dapat dimanfaatkan dalam urusan kepegawaian, Simpeg sudah mampu mendukung untuk pengambilan keputusan pengembangan karir pegawai seperti mutasi, sedangkan untuk pelayanan kenaikan pangkat, penilaian kinerja dan dalam penyelenggara diklat belum didukung oleh Simpeg, hal tersebut dikarenakan pegawai belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya untuk melakukan *update* serta *input* data ke dalam Simpeg, selain itu juga dipengaruhi oleh *output* yang berupa informasi yang dihasilkan oleh Simpeg, mengenai kedalaman data belum dapat membantu sesuai dengan apa yang dibutuhkan sepenuhnya dalam hal ini informasinya masih terbatas.

Sementara itu sasaran Simpeg dari sisi penggunaannya dinilai belum tepat sesuai dengan penggunaannya dikarenakan pegawai pengguna Simpeg yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten kebanyakan sudah berusia lanjut yang mana Simpeg sebagai aplikasi kepegawaian yang

memiliki banyak fitur tidaklah tepat untuk pegawai yang sudah lanjut usia dikarenakan dibutuhkan pemahaman lebih atau waktu yang lebih dalam memahami Simpeg.

c. Tepat Waktu

Tepat Waktu merupakan suatu tindakan kesesuaian waktu pelaksanaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan memanfaatkan waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dapat berjalan secara lebih efektif, karena aktivitas tersebut dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya tanpa ditunda-tunda. Tepat waktu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan Pegawai yang ada di BKPSDM dalam proses pelayanan kepada pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, tidak mengulur-ngulur waktu dalam memberikan pelayanan.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam indikator tepat waktu sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang sedang melakukan usulan layanan kepegawaian tidak perlu mendatangi kantor BKPSDM berulang-ulang untuk menyelesaikan urusan administrasinya, begitu ada usulan yang tidak sesuai dengan syarat pegawai di BKPSDM langsung memberikan informasi dengan *meng-update* di fitur proses usulan pegawai yang bersangkutan. Begitu juga ketika layanan tersebut sudah selesai, informasi mengenai layanan kepegawaian dapat dicari dengan membuka aplikasi Simpeg, sehingga dengan demikian pegawai dalam menerima layanan kepegawaian dapat tepat pada waktunya. Walaupun dalam hal ini masih terdapat

kendala yang berasal dari pegawai pengusul yang tidak selalu melakukan pengecekan ataupun dalam hal ini apabila ada perbaikan dokumen persyaratan tidak langsung untuk memperbaiki dokumen tersebut.

d. Tercapainya Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran segala sesuatu yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh suatu organisasi pada jangka waktu tertentu yang berguna bagi suatu organisasi untuk mengukur keefektifitasan suatu program. Dengan adanya tujuan, baik itu organisasi ataupun pegawai selaku orang yang menjalankan organisasi tersebut dapat berjalan lebih terarah. Pencapaian tujuan yaitu untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara hasil penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penerapan Simpeg menurut adalah untuk memudahkan dalam mengolah data kepegawaian dan layanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya melalui sistem informasi manajemen kepegawain yang tertib, akurat, terkini dan akuntabel.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam indikator tercapainya tujuan belum berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari layanan kepegawaian yang dirasakan oleh pegawai, Simpeg belum dapat sepenuhnya memudahkan layanan kepegawaian, hal itu dikarenakan masih ada layanan yang tidak dapat menggunakan Simpeg selain itu oleh Bidang Mutasi selaku bidang yang memanfaatkan Simpeg dalam melayani urusan kepegawaian, Simpeg belum sepenuhnya dirasa dapat mempermudah layanan kepegawaian hal itu

dukarenakan jenis file yang terdapat pada Simpeg dan jenis file yang harus bidang mutasi unggah ke dalam aplikasi MySAPK yaitu aplikasi layanan kepegawaian dari BKPSDM ke BKN berbeda, dari mulai size file dan jenis file berbeda sehingga hal itu membuat Bidang Mutasi melakukan pekerjaan *double* yaitu harus menyesuaikan file yang ada di Simpeg ke dalam aplikasi MySAPK.

Selain itu, Simpeg juga belum dapat memudahkan dalam mengolah data kepegawaian, dikarenakan masih terdapat fitur-fitur yang terdapat dalam Simpeg tidak digunakan ataupun tidak diaktifkan sehingga pemanfaatan informasi mengenai data kepegawaian di Simpeg belum memberikan kemudahan mengolah data kepegawaian serta kemudahan untuk layanan kepegawaian.

e. Perubahan Nyata

Perubahan merupakan suatu kondisi yang berubah dimana kondisi sebelumnya dengan kondisi sekarang tidak sama. Dengan adanya perubahan diharapkan dapat membawa pegawai maupun organisasi berada pada suatu kondisi yang lebih baik. Yang dimaksud perubahan nyata disini ialah perubahan keadaan yang terjadi dalam memberikan pelayanan dengan memanfaatkan penerapan Simpeg apakah menunjukan pada perubahan yang lebih baik ataukah sama saja sebelum pelayanan kepegawaian menggunakan Simpeg.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam indikator perubahan nyata belum berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari dalam hal pelayanan kepegawaian simpeg belum sepenuhnya memberikan Perubahan Nyata. Dalam hal ini perubahan yang nyata hanya dapat dirasakan untuk 3 layanan kepegawaian

yaitu: layanan Kartu Pegawai, Layanan Kartu Istri dan Layanan Kartu Suami.

Selain itu juga untuk melakukan ketiga layanan kepegawaian berbasis *online* tersebut, belum sepenuhnya dapat dilakukan secara *online*, karena masih ada beberapa yang harus dilakukan secara *offline* seperti operator perangkat daerah masih diharuskan untuk membawa surat pengantar usulan instansi terkait, beserta pas foto secara fisik. Selain itu juga terdapat 1 layanan yang sifatnya masih semi yaitu layanan usulan Kenaikan Pangkat yang mana tidak semua instansi dapat melakukan layanan usulan tersebut melalui Simpeg, beberapa perangkat daerah masih diharuskan untuk membawa berkas fisik untuk melakukan layanan tersebut.

Analisis SWOT (*Strength*, *Weakness*, *Opportunity*, *Threat*) sederhana pada Efektivitas Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021

Analisis SWOT pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan juga mengevaluasi yang menjadi Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*) yang dapat membantu memberikan sebuah strategi pada penggunaan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya. Dalam meningkatkan kualitas dari aspek di atas, analisis SWOT yang penulis temukan sebagai berikut:

Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
Memiliki peraturan yang	Masih adanya layanan

mengatur mengenai aplikasi simpeg. - Aplikasi yang dapat diakses dimana saja. - Sistem yang mampu menampung data pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	kepegawaian yang belum dapat dilaksanakan secara <i>online</i>. - Tidak adanya fitur tanya jawab dalam aplikasi Simpeg. - Terdapat gap pemahaman terhadap Simpeg yang belum optimal. - Belum tersedianya penginputan ke dalam Simpeg untuk beberapa jenis diklat dan sertifikasi. - Tidak adanya fitur reminder untuk layanan kepegawaian.
Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threat</i>)
Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.	Pegawai yang belum memiliki kesadaran untuk

• Adanya kerjasama antar perangkat daerah. • <i>Database</i> yang terdapat dalam Simpeg dapat dimanfaatkan oleh pimpinan/pegawai yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.	melakukan input data maupun untuk update data kepegawaian yang akan berpengaruh pada menyulitkan operator dalam mengambil data. • Terdapat gap pemahaman terhadap Simpeg yang belum optimal. • Perangkat pendukung yang dimiliki baik itu oleh pegawai maupun perangkat daerah masing-masing yang ada dilingkungan berbeda-beda
--	---

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2022

Upaya Alternatif dalam menghadapi Analisis SWOT Pada Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021.

Berdasarkan penjelasan mengenai analisis SWOT pada Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dapat disimpulkan beberapa upaya alternatif yang dapat dijadikan pertimbangan terkait pemecahan masalah-masalah pada pelaksanaan kegiatan dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada dengan menciptakan strategi. Adapun upaya alternatif untuk dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sistem pada hal pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya dalam dalam penginputan dan pemeliharaan *database* pegawai agar kerjasama antar instansi dapat tercipta dengan baik.
2. Melakukan evaluasi atas layanan yang telah diberikan sehingga dapat membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai dalam menggunakan SIMPEG.
3. Memberikan layanan konsultasi mengenai pengaduan maupun mengenai pengelolaan Simpeg pada aplikasi Simpeg dengan menyediakan fitur konsultasi hal tersebut dapat memahami kebutuhan pegawai.
4. Mengembangkan fitur yang berfungsi sebagai reminder kepada setiap pegawai untuk melakukan penginputan atau update data ke dalam Simpeg.
5. Memberikan kualifikasi fitur riwayat diklat dan sertifikasi yang lengkap dengan ditambahkannya fitur tersebut maka Simpeg dapat digunakan secara maksimal.
6. Memberikan arahan kepada pegawai terkait pentingnya menginput data kepegawaian untuk memudahkan dalam layanan kepegawaian.

7. Memberikan teguran ataupun sanksi terhadap pegawai yang masih lalai dalam melaksanakan kewajiban menginput data serta memelihara data kepegawaian.
8. Memberikan pelatihan secara rutin kepada pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah baik itu operator ataupun pegawai mengenai penggunaan fitur yang ada pada aplikasi Simpeg melalui aplikasi pendukung baik itu melalui aplikasi Youtube, Zoom ataupun pertemuan secara langsung (tatap muka).
9. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dalam menginput, mengupdate data kepegawaian dengan cepat dan lengkap.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui studi pustaka dan studi lapangan (observasi, wawancara) mengenai Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai efektifitas penerapan Simpeg menurut Sutrisno, yang terdapat 5 indikator, dari hasil penelitian yang sudah penulis lakukan didapatkan hasil yang sudah disimpulkan bahwa:
 - a. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam hal pemahaman program belum berjalan efektif, hal tersebut dapat dilihat dengan masih adanya pegawai yang meminta bantuan untuk mengoperasikan Simpeg, selain itu juga untuk melakukan layanan kepegawaian masih ada pegawai yang mengalami

kesulitan dan kesalahan dalam mengoperasikan Simpeg baik itu untuk *meng-unggah meng-update* serta dalam melakukan usulan layanan kepegawaian.

- b. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam hal tepat sasaran, dari sisi Manfaat sebagai sistem yang menghasilkan *output* berupa informasi yang dapat dimanfaatkan dalam urusan kepegawaian, Simpeg sudah mampu mendukung dalam pengambilan keputusan pengembangan karir pegawai, sementara itu untuk penilaian kinerja belum dapat didukung oleh Simpeg hal tersebut dikarenakan informasi yang dihasilkan oleh Simpeg belum dapat membantu sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dari sisi Penggunaanya, Simpeg dinilai belum tepat sesuai dengan penggunaanya dikarenakan pegawai pengguna Simpeg kebanyakan sudah berusia lanjut.
- c. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam hal tepat waktu sudah berjalan efektif, dapat dilihat dari penggunaan waktu yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya dalam memberikan pelayanan dengan memanfaatkan aplikasi Simpeg sudah cukup disiplin hal ini membuat pegawai yang melakukan usulan layanan kepegawaian tidak perlu mendatangi kantor BKPSDM berulang-ulang untuk menyelesaikan urusan administrasinya.
- d. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Kabupaten Tasikmalaya dalam hal tercapainya tujuan, tujuan yang telah dibuat belum dikatakan efektif atau berjalan dengan baik, hal itu dapat dilihat dari Simpeg belum dapat memudahkan layanan kepegawaian karena fitur yang ada di Simpeg belum memudahkan dalam melakukan layanan kepegawaian disisi lain juga belum semuanya fitur diaktifkan dan digunakan, sehingga pemanfaatan informasi mengenai data kepegawaian di Simpeg belum memberikan kemudahan dalam mengolah data dan memberikan layanan kepegawaian.

- e. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Tasikmalaya dalam hal Perubahan Nyata, dapat dikatakan bahwa Simpeg belum dikatakan efektif atau berjalan dengan baik, hal itu dapat dilihat dari Simpeg yang belum sepenuhnya memberikan perubahan nyata dalam layanan kepegawaian, dalam hal ini yang merasakan dampak perubahan hanya 3 layanan kepegawaian yaitu: Layanan Kartu Pegawai, Kartu Suami, Kartu Isteri. Untuk melakukan ketiga layanan tersebut juga belum sepenuhnya dilakukan secara *online* karena masih ada yang harus dilakukan secara *offline* Selain itu terdapat 1 layanan yang sifanya masih semi yaitu layanan usulan kenaikan pangkat artinya tidak semua pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dapat melakukan layanan tersebut melalui Simpeg.
2. Hasil Analisis SWOT terhadap penerapan Simpeg di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Tasikmalaya Tahun 2022, berkaitan dengan pemaparan hasil analisis mengenai Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman atau analisis SWOT, penulis menyimpulkan faktor penghambat dinilai lebih menonjol dibandingkan dengan faktor pendukung sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Tasikmalaya belum efektif dalam menerapkan Simpeg.

3. Upaya alternatif terhadap hasil analisis SWOT pada Penerapan Simpeg di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022, yang dikemukakan oleh penulis hanya sebatas rekomendasi, hal tersebut didasari dengan penerapan SWOT sederhana dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, dan peluang, dan ancaman. Rekomendasi utama yang diajukan oleh penulis yaitu memberikan arahan kepada pegawai berupa reminder terkait pentingnya untuk menginput data kepegawaian di Simpeg, adapun apabila masih ditemukan pegawai yang lalai dalam *meng-input*, *meng-update* data kepegawaian maka pegawai tersebut diberikan teguran atau sanksi terhadap pegawai yang masih lalai dalam melaksanakan kewajiban terhadap pemeliharaan informasi kepegawaian dan pemutakhiran file kepegawaian.

References

Buku

- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT teknik membelah kasus bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2007. *Manajemen Keuangan: Teori. Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Jurnal

Budiani, Ni Wayan. 2007. *Efektifitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti”*. Denpasar: Jurnal Ekonomi Sosial. Input Volume 2 No.1.

Selamat, Jalaludin. 2019. *Dampak pengembangan pariwisata dalam meningkatkan pendapatan rakyat di kabupaten lombok barat provinsi nusa tenggara barat*. Nusa Tenggara Barat: Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja Vol.9, No.2

Sumber Hukum

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 mengenai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 125 tahun 2017 mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2019 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.