**INTEGRASI DATA PEGAWAI MELALUI**

**PROSES SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

**DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOTA PADANG PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama Penulis : Ragil Aditia

NPP. 29.0238

*Asdaf Kota Padang Provinsi Sumatera Barat*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: ragiladitia76@gmail.com

**ABSTRACT**

This thesis is entitled "Employee Data Integration Through the Process of Personnel Management Information System in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Padang City". As regulated in Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants, it stipulates that the ASN Information System is a series of information and data regarding ASN employees that is compiled in a systematic, comprehensive, and integrated manner. The problem with the Padang City BKPSDM is that the employee data at the Padang City BKPSDM has not been optimally integrated with the Central BKN. The purpose of this study is to describe and analyze employee perceptions of employee data integration through the SIMPEG process and to analyze how employee data integration through SIMPEG uses Giordano's theory (2011). This study uses qualitative methods and uses data collection techniques consisting of observation, interviews and documentation. The results show that employees consider data integration to be very important and the Padang City BKPSDM has implemented employee data integration through SIMPEG well but not optimally because employee data integration is still constrained by human resources or staff factors that are still minimal, facilities and infrastructure are still inadequate. and the process is still manual. Therefore, the Padang City BKPSDM should develop the existing SIMPEG and conduct online SIMPEG socialization and increase the number of competent staff so that the data integration process can run quickly and optimally.

**Keywords: Data Integration, Employee Data, SIMPEG, Management**

**ABSTRAK**

Skripsi ini berjudul “Integrasi Data Pegawai Melalui Proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang”. Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatur tentang bahwa Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi. Permasalahan pada BKPSDM Kota Padang yaitu belum terintegrasinya secara maksimal data pegawai di BKPSDM Kota Padang dengan BKN Pusat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis persepsi pegawai terhadap integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG dan untuk menganalisis bagaimana integrasi data pegawai melalui SIMPEG dengan menggunakan teori Giordano (2011). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai menganggap integrasi data begitu penting dan BKPSDM Kota Padang telah melaksanakan integrasi data pegawai melalui SIMPEG dengan baik tapi belum maksimal karena integrasi data pegawai masih terkendala oleh faktor sumber daya manusia atau staff yang masih minim, sarana dan prasana yang masih kurang memadai serta proses yang masih manual. Oleh karena itu BKPSDM Kota Padang hendaknya mengembangkan SIMPEG yang ada dan melakukan sosialisasi SIMPEG online serta menambah jumlah staff yang berkompeten agar terwujudnya proses integrasi data yang berjalan cepat dan maksimal.

**Kata Kunci : Integrasi Data, Data Pegawai, SIMPEG, Manajemen**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Rekonstruksi tata kelola pemerintahan dalam reformasi birokasi terus mengalami perubahan dalam pelaksanaannya. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 telah menetapkan delapan area perubahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Pelaksanaan delapan area perubahan ini kemudian diturunkan dalam bentuk Roadmap Reformasi Birokrasi dan diarahkan untuk pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Adapun area perubahan reformasi birokrasi tersebut yang salah satunya pada area tata laksana diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang lincah dan memperkuat penggunaan teknologi informasi. Perkembangan teknologi tidak hanya memberikan dampak terhadap pelayanan yang serba instan, melainkan juga menyentuh kepada sistem tata kelola pemeritahan yang diwujudkan dalam penerapan good governance. Penerapan good governance di era revolusi 4.0 difokuskan pada pelaksanakan manajemen kepegawaian yang dialihkan berbasis teknologi. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, maka dibentuklah Lembaga Kekuasaan Negara (LKN) untuk melaksanakan reformasi birokrasi khususnya bidang manajemen kepegawaian. Pasal 10 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa. Ketiga fungsi ASN yang sangat penting itu akan berjalan apabila kebijakan, pembinaan, pengawasan, dan manajemennya berjalan dengan baik.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 47 UU 5/2014 disebutkan bahwa fungsi BKN adalah: (1) pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; (2) penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan (3) penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah diintegrasikan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN. Permasalahan terkait tata kelola pemerintahan yang sering terjadi saat ini ialah belum sesuainya data dan informasi kepegawaian dalam menciptakan integrasi data untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik sesuai yang diamanahkan BKN (www.bkn.go.id) . Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 386 menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat melakukan inovasi dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Inovasi yang dimaksud dalam Undang-Undang ini merupakan bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Transformasi tata kelola pemerintahan terlihat dalam pembaharuan bidang manajemen kepegawaian. Pembaharuan ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah termasuk peran dan fungsi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, memberikan pelayanan kepegawaian. Output akhir pembaharuan tersebut diharapkan mampu menjadi tatanan pemerintahan yang lebih baik lagi dengan standar dan kualitas dalam pemberian layanan yang prima. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian memerlukan sistem informasi ASN yang terintegrasi dan berisi informasi yang berkualitas mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen kepegawaian.

Tugas pokok dan fungsi dari manajemen kepegawaian adalah bagaimana usaha-usaha yang harus dilaksanakan untuk mendapatkan, memelihara, dan membina pegawai ke arah suatu kinerja dan keterampilan dalam suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan dengan syarat kerja yang memuaskan. Selain itu juga bagaimana mengelola pegawai secara efektif dan efisien, mengalihkan pegawai dalam kuantitas dan kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga diperlukan kualitas informasi yang baik dari integrasi data pegawai dengan data kepegawaian pusat agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian.

Menurut Suharmen selaku Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, mengatakan bahwa Integrasi data menjadi sangat penting bagi semua pihak, termasuk dalam konteks pengambilan kebijakan yang erat hubungannya terkait dengan pengelolaan manajemen ASN. Integrasi data dilaksanakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, dan akuntabel (good governance). BKN mengamanatkan kepada BKPSDM Kabupaten/Kota untuk melakukan proses integrasi data dengan data kepegawaian pusat. Pelaksanaan integrasi data tersebut dilakukan secara dua arah (full duplex), sehingga pelayanan manajemen kepegawaian dapat dilaksanakan lebih optimal. ( www.bkn.go.id, diakses pada tanggal 17 september 2021). Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan konsekuensi atas perubahan di bidang kepegawaian sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pokok kepegawaian bahwa daerah diberi kebebasan untuk mengatur kepegawaiannya sendiri berdasarkan kebutuhan pegawai. Namun segala bentuk hak kepegawaian tersebut harus dapat dilakukan sesuai dengan pedoman kebijakan dan kebijaksanaan yang ditetapkan secara nasional.

BKPSDM harus memberikan keputusan terbaik dalam melakukan manajemen kepegawaian agar sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan baik berdasarkan data dan informasi yang ada. Data dan informasi dapat diperoleh dari sinkronisasi dan integrasi antara data kepegawaian yang ada di BKPSDM dengan data kepegawaian BKN pusat sehingga mendapatkan informasi yang berkualitas dan tidak salah dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian. Menurut Direktur Data dan Informasi Kepegawaian BKN, Heni Sri Wahyuni bahwa melalui integrasi data kepegawaian menciptakan outcome terciptanya layanan manjemen kepegawaian menggunakan satu data ASN. Untuk mendukung integrasi data tersebut, BKN mengamanatkan dan mengevaluasi proses integrasi data pegawai melalui proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada setiap instansi pusat dan daerah.( www.bkn.go.id, diakses pada tanggal 17 september 2021).

Menurut Kadar Nurjaman (2014) SIMPEG adalah sebagai sistem

terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengelolaan data, prosedur tata kerja sumber daya manusia dan teknologi informasi yang dapat menghasilkan informasi yang akurat,cepat dan relevan serta berkualitas dalam rangka untuk mendukung manajemen kepegawaian. Proses SIMPEG sangat membantu dalam melakukan seperti, pengumpulan data, pengelolaan data, manajemen, informasi, solusi mengenai manajemen kepegawaian. Tujuan proses SIMPEG adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi manajemen yang berintegrasi yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah serta menghasilkan data kepegawaian yang valid untuk membantu pimpinan dalam merencanakan penyusunan formasi, pengadaan, mutasi, promosi/ demosi dan pengembangan karier pegawai di masa yang akan datang.

BKPSDM Kota Padang sudah mulai melaksanakan SIMPEG sejak tahun 2009. Sebagai bentuk pengintegrasian data pegawai dengan data kepegawaian BKN pusat untuk mendapatkan informasi yang berkualitas dan mencegah terjadinya kesalahan pengambilan keputusan manajemen kepegawaian serta dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan informasi pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS menjadi dasar hukum BKPSDM Kota Padang saat ini dalam mendukung amanat proses integrasi data pegawai dengan data kepegawaian BKN pusat dan memberikan pelayanan terkait manajemen kepegawaian serta mengolah data-data seluruh pegawai yang ada di BKPSDM Kota Padang melalui pelaksanaan SIMPEG.

Proses SIMPEG BKPSDM diwujudkan dalam penerapan aplikasi yang hanya bisa diakses oleh seluruh pegawai yang ada di Kota Padang sesuai dengan akun masing-masing yang telah diberikan untuk mengakses dan mengupdate informasi yang spesifik sesuai dengan yang dibutuhkan.

**Tabel 1.1**

**Data pegawai BKPSDM Kota Padang berdasarkan pendidikan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pendidikan | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | Strata Tiga (S.3) | 2 | 1 | 3 |
| 2 | Strata Dua (S.2) | 5 | 9 | 14 |
| 3 | Strata Satu (S.1) | 8 | 14 | 22 |
| 4 | Diploma III (D.3) | 7 | 5 | 12 |
| 5 | SMA | - | 3 | 3 |
| 6 | SMP | - | - | - |
| 7 | SD | - | - | - |
|  | Jumlah | 22 | 32 | 54 |

*Sumber : LAKIP BKPSDM Kota Padang 2020*

Berdasarkan data diatas telah diketahui bahwa rekapitulasi pegawai dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sebesar 54 orang di BKPSDM, sehingga peneliti menjadikannya sebagai acuan pegawai yang ada di Kota Padang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pegawai dengan pendidikan dibawah sarjana dan jumlah pegawai yang masih minim serta sangat banyak ASN yang lambat melakukan update data melalui SIMPEG, sehingga menyebabkan tidak updatenya data pegawai dengan maksimal dan belum terintegrasinya seluruh data pegawai dengan data kepegawaian pusat secara maksimal yang berdampak sering terjadinya perbedaan data yang mempengaruhi kualitas informasi, sehingga berdampak dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian dalam mewujudkan good governance.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

1. Belum terintegrasinya seluruh data kepegawaian menyebabkan belum sinkronnya data SIMPEG BKPSDM dengan data sistem kepegawaian yang ada di BKN pusat secara maksimal sehingga hal itu menyebabkan sering terjadi perbedaan data serta mempengaruhi kualitas informasi yang mengakibatkan salah dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian.

2. Masih adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian yang kurang karena peraturan dan dasar hukum yang masih terbilang baru dan belum dipahami dengan baik oleh sebagian stakeholders dan ASN.

3. Masih kurangnya kemampuan sebagian ASN dalam pelaksanaan SIMPEG dan melakukan update data, sehingga data belum terupdate secara maksimal dan menyebabkan belum terintegrasinya seluruh data kepegawaian.

1. **Penelitian Terdahulu**

Pertama, I Putu Krisna Bayu Martana (2017). Penelitian I Putu Krisna Bayu Martana (2017) yang berjudul “Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan karier pegawai di Kabupaten Karangasem Provinsi Bali”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan karier pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, penggunaan SIMPEG dalam pengembangan karier pegawai di Kabupaten Karangasem cukup efektif. Kendala yang dihadapi yaitu masih kurangnya pemahaman pegawai tentang pengembangan karier yang berbasiskan SIMPEG. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mengadakan konsultasi langsung kepada pegawai yang masih belum paham mengenai SIMPEG.

Kedua, Izdihar Rachman (2019) Penelitian Izdihar Rachman (2019) yang berjudul “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam tertib administrasi kepegawaian di Kecamatan Batang Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana sistem informasi manajemen kepegawaian dalam tertib administrasi kepegawaian di Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Pengelolaan SIMPEG di kantor Kecamatan Batang belum sesuai dengan yang diharapkan karena belum maksimalnya pengelolaan SIMPEG terkait hambatan hambatan yang dihadapi.

Ketiga, Agusniar Rizka Luthfia (2009) Penelitian Agusniar Rizka Luthfia (2009) yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Surakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini betujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Surakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, pelaksanaan SIMPEG dapat dikatakan telah berjalan dengan baik karena telah memberikan kontribusi bagi pelaksanaan fungsi Badan. Namun, pelaksanaan SIMPEG ini belum optimal, karena masih mengalami beberapa masalah ya disebabkan adanya kekurangan dalam pelakasaan SIMPEG ini.

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

* 1. **Tujuan.**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana persepsi PNS terhadap integrasi data pegawai di BKPSDM Kota Padang

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG di BKPSDM Kota Padang

1. **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif*.* Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada saat pelaksanaan magang diperoleh beberapa informasi melalui wawancara dan observasi mengenai integrasi data pegawai yang dikaitkan dengan indikator integrasi data. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan informasi terbaru mengenai pegawai beberapa Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota

Padang pada tabel dibawah ini.

**Tabel**

**Laporan Informasi mengenai pegawai Kota Padang**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Nip | Pangkat/ Golongan | TMT Pangkat Terakhir | Pendidikan Terakhir | Jabatan  Sebelumnya | Unit Penempatan | Kelas Jabatan |
| 1 | Drs.  Ruzamzaini | 196506021  994121001 | Pembina  / IVa | 1/10/2004 | S2 | Kasubbag  Kepegawaian | Dinas Pendidikan dan Kebudayaan | 10 |
| 2 | Ishak Izad, S.Pd | 198001132  009011002 | Penata  TkI/ IIId | 1/4/2021 | S1 | Kasubbid  Pengadaan &  Pemberhentian | BKPSDM | 10 |
| 3 | Olberi, A.Md | 197510082  005011007 | Penata/  IIIc | 1/10/2021 | DIII | Kasubbid  Fasilitas Profesi ASN | BKPSDM | 10 |
| 4 | Sylvina  Morita, SE | 198409042  008032001 | Penata/  IIIc | 1/10/2019 | S1 | Kasubbid Mutasi | BKPSDM | 10 |
| 5 | Noura  Sulastri, SE,  M.Si | 198509022  011012003 | Penata/  IIIc | 1/10/2020 | S2 | Kasubbid  Kepangkatan | BKPSDM | 10 |

*Sumber : BKPSDM Kota Padang Tahun 2021*

Berdasarkan gambar diatas terdapat beberapa informasi mengenai pegawai seperti nama, nip, pangkat/golongan, TMT pangkat terakhir, pendidikan terakhir, data jabatan sebelumnya, jenjang jabatan fungsional, unit penempatan, data pengangkatan, data pelantikan, dan kelas sabtan serta tunjangan jabatan. Beberapa informasi tersebut dapat digunakan oleh pimpinan SKPD terkait sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian terhadap pegawai terkait nantinya. Pada laporan terbaru tersebut informasi terbaru mengenai beberapa pegawai BKPSDM Kota Padang. Hal tersebut didukung dengan wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan penelitian di BKPSDM Kota Padang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala BKPSDM Kota Padang Bapak Drs. Arfian yang penulis temui di kursi depan ruangan Kepala BKPSDM pukul 09.00 pada hari Senin, 10 Januari 2022 menyatakan bahwa :

“Informasi dari output dari SIMPEG sangat berpengaruh terhadap manajemen kepegawaian. Proses integrasi data pegawai melalui SIMPEG dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional atau Simpegnas pada BKN pusat, yakni sistem pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah.”

Integrasi data pegawai melalui proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berfungsi untuk mengolah data kepegawaian PNS secara terintegrasi dan dapat menyajikan berbagai informasi kepegawaian dengan mudah dan cepat serta juga menyajikan jumlah kebutuhan, ketersediaan dan kekurangan pegawai disetiap SKPD Kota Padang sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

16955

8522

8433

Bezzeting Pegawai

Kebutuhan

Ketesediaan

Kurang

**Diskusi** **Temuan Utama Penelitian**

Permasalahan pada BKPSDM Kota Padang yaitu belum terintegrasinya secara maksimal data pegawai di BKPSDM Kota Padang dengan BKN Pusat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis persepsi pegawai terhadap integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG dan untuk menganalisis bagaimana integrasi data pegawai melalui SIMPEG dengan menggunakan teori Giordano (2011).

1. **KESIMPULAN**

1. Beberapa pimpinan kepala dan beberapa pegawai semua

menyatakan bahwa output yang dihasilkan dari proses integrasi data pegawai melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawai dengan data kepegawaian BKN pusat yang berupa informasi mengenai pegawai tersebut begitu penting dan sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan manajemen kepegawaian disetiap SKPD atau OPD seperti penyelenggaraan tata naskah kepegawaian secara elektronik, diklat, kehadiran dan penilaian kinerja pegawai serta administrasi kepegawaian lainnya. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih terlambat dan bahkan masih ada pegawai yang masih kurang dalam menagplikasikan SIMPEG dan masih adanya beberapa pegawai yang terlambat melakukan update data atau pimpinan SKPD yang terlambat melaporkan jika ada perubahan data.

2. Dari indikator prosedur integrasi data pegawai atau penyatuan data pegawai dengan data kepegawaian yang ada di BKN pusat secara umum sudah berjalan dengan baik tetapi belum maksimal karena masih banyak beberapa kendala yang menjadi hambatan. Secara prosedur sudah cukup jelas dan sudah disesuaikan dengan standar BKN namun masih dibawah Kota Bukittinggi yang lebih efektif dan efesien. Pengawasan yang dilakukan pimpinan pun sudah cukup efektif dan diharapkan lebih intensif lagi. Secara teknik, dalam manajemen SDM berdasarkan data dan pengamatan yang penulis dapatkan di BKPSDM bahwa BKPSDM masih kekurangan pegawai terutama Sub Bidang yang melakukan integrasi data pegawai dan pelayanan informasi ASN masih belum memiliki anggota atau staff secara langsung. Sarana dan prasana sudah cukup baik namun masih kurang seperti gedung kantor, ruangan yang masih sempit dan perlunya penambahan komputer dan fasilitas lainnya. Secara teknologi, integrasi data pegawai memanfaatkan proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawai sesuai arahan BKN pusat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sangat membantu proses integrasi data pegawai, lebih memudahkan proses penyatuan data pegawai dengan data kepegawaian BKN pusat serta menghasilkan informasi informasi mengenai pegawai yang mudah diakses yang membantu pengambilan keputusan manajemen kepegawai disetiap SKPD atau OPD terkait.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih sebesar – besarnya kepada pihak – pihak berikut yang telah membimbing dan memotivasi Peneliti selama pembuatan skripsi ini. Pihak – pihak tersebut yaitu:

1. Bapak Dr. Hadi Prabowo, M.M., selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN);

2. Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri;

3. Ibu Dr. Rizky Amalia, S.STP, M.AP selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik;

4. Bapak Stenly Ferdinand Pangerapan., AP, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I (Satu) dan Bapak Irfan Setiawan, S.IP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II (Dua) yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini;

5. Para Guru Besar, Dosen, Pelatih, Pengasuh dan Civitas Akademika Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Jatinangor dan Kalimantan Barat yang telah membimbing, membina dan memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat;

6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang telah memberikan tempat kepa;da peneliti untuk melaksanakan penelitian;

7. Uda uda dan uni uni Kontingen Sumatera Barat serta para senior yang selalu membina, membimbing dan mengarahkan peneliti selama berpendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri;

8. Sokot sokot Padang andalan , Saudara Kontingen Sumatera Barat XXIX yang yang sudah menemani suka dan duka sejak awal berpendidikan di IPDN, diks diks Padang dan Sumatera Barat XXX (Mory,dkk), XXXI(Jagat, Tole,dkk), XXXII yang telah membantu;

9. Seluruh rekan – rekan angkatan XXIX, sokam andalan regional kalbar (ebe, kaks), sasuh sasuh, sowis, soreg, sasuh bimbingan serta pihak - pihak yang tidak tertulis dalam lembar ini yang telah memberikan waktu dan pikirannya dalam pembuatan skripsi ini.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Alex S, Nitisemito. 1982. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Giordano David Anthony. 2011. Data Integration Blueprint and Modeling. IBM Press. Upper Saddle River. New Jersey.

Harsono. 2006. Manajemen Kepegawaian. Jatinangor: Alqaprint

Indrayani, Etin dkk. 2013. Sistem Informasi Manajemen Pemerintahan. Jatinangor: IPDN PRESS

Jogiyanto, H.M., 2005, Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis, ANDI, Yogyakarta

Kadar, Nurjaman. 2014. Manajemen Personalia. Bandung: Pustaka Setia

Muningsih, Elly dkk. 2020. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sidiq, Umar dkk. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Ponorogo: CV.Nata Karya

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simangunsong, F. 2017. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Zainun, B. 1991. Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah di Indonesia. Jakarta: CV HAJI MASAGUNG

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang sistem informasi manajemen kepegawaian departemen dalam negeri dan pemerintah daerah

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Dabatase Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Padang Nomor 34 Tahun 2015 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah

**Sumber Lain**

I Wayan Dharmawan, “Implementasi Program SIMPEG berbasis web di BKPSDM Kabupaten Badung” Jurnal Administrasi Publik Vol.4 No.1 Tahun 2019 Hal.32

BKN. 2019. https://www.bkn.go.id/berita/wujudkan-pelayanankepegawaian-yang-optimal-bkn-lakukan-integrasi-data-nasional

BPS. 2013. Jumlah Pegawai di Kota Padang Berdasarkan Pendidikan, 2013. https://padangkota.bps.go.id/indicator/101/32/1/jumlah-pegawainegeri-sipil-di-pemko-padang.html

PPID. 2020. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan 2020. Padang https://ppid.padang.go.id/lakip-bkpsdm-tahun-2020