EFEKTIVITAS DATA KEPEGAWAIAN BERBASIS ELEKTRONIK DALAM RANGKA PENGEMBANGAN KARIER ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN BULUNGAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Afifah Luqyana Sari
NPP. 29.1964
Asdaf Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara
Program Studi Administrasi Pemerintah Daerah

Email: afifaheva83@gmail.com

ABSTRACT (in english)

Problem Statement/Background* (GAP):** *Utilization of information technology in government agencies is a necessity to improve services in various sectors in order to support the government's role in realizing transparent and accountable governance, this is because the very rapid development of technology requires an agency to obtain information more quickly and accurately, so the use of the system This information is expected to make it easier to carry out work and service functions to realize good services, including the effectiveness of electronic-based personnel data which is expected to assist in ASN career development.* ***Purpose: *Every change certainly has obstacles that cannot be resolved optimally. The obstacle experienced by the Agency for Personnel and Human Resources Development is that the development of personnel data applications in the context of ASN career development is not optimal, this is due to the lack of qualified human resources resulting in applications not being utilized optimally.* ***Method:*** *The theory used in this research is the theory of effectiveness which has 4 elements, namely: production or productivity, quality, efficiency and flexibility. The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data analysis technique used by the researcher is Sugiyono's model, namely data reduction, data presentation and verification.* ***Conclusion:*** *The implementation of the Personnel Management Information System in the context of ASN Career Development is quite good, where in the implementation of the Personnel Management Information System it is in accordance with the Standard Operational Produce (SOP). In order to overcome obstacles related to SIMPEG in the context of ASN career development, researchers suggest developing an information network which is connected to each existing regional device, so that close coordination and communication is formed between BKPSDM as a provider of personnel services and regional device, Increase the number of facilities and infrastructure that can support the quality of the implementation of the Personnel Management Information System, Plan for additional employees who are able to process Management Information Systems Existing staffing.*

Keywords: Government, Electronics, Personnel, Effectiveness

ABSTRAK (in bahasa)

Permasalahan/ Latar Belakang (GAP): Pemanfaatan teknologi informasi di instansi pemerintahan merupakan sebuah kebutuhan guna meningkatkan pelayanan di berbagai sektor agar mendukung peran pemerintah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, hal ini karena perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut suatu instansi mendapatkan informasi yang lebih cepat dan akurat, sehingga penggunaan sistem informasi ini diharapkan adanya kemudahan dalam melakukan pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk efektivitas data kepegawaian berbasis elektronik yang diharapkan dapat membantu dalam perkembangan karir ASN. **Tujuan:** Setiap perubahan tentunya memiliki kendala yang belum dapat terselesaikan secara optimal kendala yang dialami Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah belum optimalnya pengembangan aplikasi data kepegawaian dalam rangka pengembangan karir ASN hal tersebut disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni mengakibatkan aplikasi tidak dimanfaatkan secara maksimal. **Metode:** Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Efektivitas yang yang memiliki 4 unsur, yaitu: produksi atau produktivitas, mutu/kualitas,efesiensi dan fleksibelitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah model dari sugiyono yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi.. **Hasil:** Pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam rangka Pengembangan Karir ASN sudah cukup baik, dimana dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan Standart Operational Produce (SOP).Guna mengatasi hambatan yang berkaitan dengan SIMPEG dalam rangka pengembangan karir ASN peneliti menyarankan dikembangkan suatu jaringan informasi yang terhubung ke setiap perangkat daerah yang ada, sehingga terbentuknya jalinan koordinasi dan komunikasi yang erat antar BKPSDM sebagai pemberi layanan kepegawaian dengan perangkat daerah, Menambah jumlah sarana dan prasarana yang dapat menunjang kualitas dari pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Merencanakan penambahan pegawai yang mampu mengolah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang ada.

Kata Kunci : Pemerintahan, Elektronik, Kepegawaian, Efektivitas

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia saat ini berada pada masa reformasi. Masyarakat dapat memanfaatkan kecepatan dan ketepatan informasi agar mudah diperoleh yakni dengan memanfaatkan teknologi informasi guna menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek. Masa globalisasi seperti sekarang ini meningkatnya teknologi dan ilmu pemerintahan berdampak pada transisi dalam mengelola pemerintahan yang baik Good Governance. Dengan adanya Good Governance ini pemerintah harus mengupayakan perubahan sistem pemerintahan yang dapat memudahkan pelayanan kepada masyarakat sehingga terwujudnya masyarakat makmur dan adil sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara Pasal 10 bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik, pemerintah melakukan upaya dalam penyelenggaraan pemerintah yang berbasis elektronik dalam rangka peningkatan pelayanan public secara efektif dan efesien. Salah satu ekspansi elektronik untuk pengelolaan sistem manajemen dan kinerja di pemerintahan dengan memajukan teknologi informasi. Hal ini pencapaian berbasis elektronik dengan adanya peningkatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yaitu pelaksaanaan implementasi dari pengelolaan teknologi informasi pada pemerintahan. Secara umum Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berkaitan dengan penyediaan, peningkatan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu teknologi informasi agar menunjang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengolah data kepegawaian yang berhubungan dengan perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya ASN. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri pasal 1 (ayat 3) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri yang selanjutnya disebut SIMPEG-KDN adalah rangkaian informasi dan data pegawai yang disusun secara sistematik, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian di kabupaten/ kota merupakan sistem yang berada dibidang kepegawaian yaitu berupa informasi kepegawaian untuk mempermudah pelaksanaan yang berkaitan pada pengelolaan data kepegawaian. Penyelenggaraan sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui SIMPEG bertujuan agar Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia mempunyai kapabilitas dalam mengolah data serta memberikan informasi mengenai penyampaian surat, dan data kepegawaian. Faktor utama dari sistem informasi manajemen kepegawaian yaitu administrasi sistem untuk mengetahui data induk, diantaranya adalah data unit kerja, faktor kedua yaitu pemberitahuan manajemen seperti jumlah pegawai, informasi pendidikan, informasi diklat yang pernah diikuti (struktural/fungsional). Faktor ketiga adalah data entry yaitu biodata pegawai, jabatan, pendidikan dan lain-lain. Faktor terakhir yaitu output yang menerbitkan keluaran-keluaran seperti kenaikan gaji berkala, surat keputusan dan lain-lain.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir digunakan untuk mensinkronkan antara kepentingan dan target pegawai untuk mendapatkan peluang pengembangan karir di instansi atau organisasi pada masa kini dan masa mendatang. Oleh sebab itu, cara untuk penyusunan sistem pengembangan karir telah di persiapkan dengan baik sehingga memudahkan pegawai dalam menentukan kebutuhan karir yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pengembangan karir dilaksanakan berlandaskan kualifikasi, kompetensi, penilaian kemampuan kinerja, dan keinginan

instansi pemerintah. Pengembangan karir PNS secara rinci dijabarkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 176 sampai dengan pasal 187. Manajemen pengembangan dilaksanakan melalui mutasi dan promosi atau penugasan secara khusus.

Kurangnya kesadaran pegawai yang bersangkutan akan pentingnya pengisian form isian pegawai dan lampiran berkas administrasi lainnya yang mengakibatkan kendala pada bagian data kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan hubungan diantara keduanya tidak jauh berbeda dengan penelitian yang sedang berlangsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bahan yang dapat membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang berlangsung. Penelitian sebelumya tentang efektivitas penerapan sistem informasi manajemen (SIMPEG) pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten Enrekang oleh Nur Rahma Diani dari hasil penelitian belum efektif dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan karena pada organisasi tersebut jumlah operator yang mampu mengoperasikan aplikasi dengan teknologi yang tersedia masih sangat terbatas dan pelatihan kepada staf – staf pengolahan yang tidak rutin, pada penelitian kedua tentang efektivitas kinerja pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik di kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Makassar oleh Nursanti Jamaludin hasil penelitian diketahui bahwa Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar kemampuan menyesuaikan diri pegawai dalam merancang manajemen strategi perubahan sudah baik, kepuasan kerja pegawai dalam tahap ini pegawai dinas efektivitas kerja pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan sudah baik, penelitian ketiga tentang aplikasi program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh Hanafi, Endah Setyowati hasil penelitian belum efektif dapat dijabarkan hasil penelitian tentang aplikasi program SIMPEG di BKD Kota Malang menunjukkan ada faktor penghambat yaitu permasalahan teknis operasional misalkan kebingungan dalam mengoperasionalkan program ini sehingga menyebabkan staf dari BKD Kota Malang masih tidak memahami prosedurnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni efektivitas data kepegawaian berbasis elektronik dalam rangka pengembangan karier ASN di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. metode yang digunakan menggunakan mix methods juga berbeda dengan penelitian Nur Rahma Diani,Nursanti Jamaludin, maupun Hanafi dkk Selain itu teori yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori dari kriteria efektivitas menurut Gibson dan Strees dalam Sumaryadi (2005:107) yaitu produksi atau produktivitas struktur produksi atau produktivitas menggambarkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa seperti yang di tuntut oleh lingkungan, mutu/ kualitas kerja mutu/kualitas produk yang memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa dengan ukuran dan penelitian mutu berasal dari pelanggan masyarakat, efisiensi kemampuan efisiensi diartikan sebagai rasio keluaran di banding masukan memfokuskan pada siklus, masukan-proses-keluaran dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas data kepegawaian berbasis elektronik dalam rangka pengembangan karir ASN di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif adalah pengamatan berawal dari data awal atau fakta awal yang terdapat di lapangan kemudian dihubungkan dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif.

Peneliti mengumpulkan data dari lapangan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu pertama wawancara Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2018:233-234) mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Kedua observasi menurut Simangungsong (2017:218) . Terdapat 3 (tiga) bentuk observasi yaitu observasi partisipatif merupakan pengamatan yang di lakukan melalui keseharian informan, observasi tidak terstruktur yaitu pengamatan yang dilaksanakan peneliti berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan, observasi kelompok yaitu suatu kelompok yang melakukan pengamatan terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan. Ketiga dokumentasi menurut Sugiyono (2018:329) Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis faktor penting yang menentukan keberhasilannya dalam melihat efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, beberapa faktor penting tersebut disebutkan dalam teori Efektivitas yang dikemukakan Gibson dan Strees dalam Sumaryadi (2005:107) yaitu produksi/produktivitas, mutu/kualitas, efesiensi, dan fleksibelitas. Adapun pembahasan dapat dilihat sebagai berikut

.

3.1 Produksi atau Produktivitas

Salah satu dimensi yang merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah produksi atau produktivitas. Produktivitas yaitu kemampuan organisasi dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa seperti yang dituntut oleh lingkungan. Terdapat dua indikator untuk dapat mengukur dimensi produktivitas dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian indikator tersebut adalah kemampuan SIMPEG dalam pengolahan data pegawai dalam rangka pengembangan karir ASN dan ketepatan dan kecepatan dalam penyediaan data pengembangan karir ASN.

a. Kemampuan SIMPEG dalam pengolahan data dalam rangka pengembangan karir ASN

Kemampuan SIMPEG dalam pengolahan dan penyediaan data pegawai menggambarkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai serangkaian prosedur dan mekanisme dalam akumulasi data, penyimpanan, pengambilan yang didesain sebagai penyediaan data kepegawaian. Data yang disimpan dalam database digunakan untuk seluruh pegawai yang ada dilingkungan pemerintah Kabupaten Bulungan yang berguna sebagai informasi kepegawaian. Sistem Komputer yang interaktif memiliki model keputusan dan dispesialisasikan kedalam database pegawai yang bisa langsung diakses oleh setiap pegawai, agar dapat digunakan membantu manajemen didalam semua jenis data pegawai yang ada dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nurdiana, S. Kom selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan pada tanggal 05 Januari 2022

menyatakan bahwa: Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menggunakan aplikasi berbasis teknologi untuk administrasi kepegawaian yaitu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Seluruh data pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Bulungan dapat dilihat secara mudah melalui aplikasi tersebut tanpa kesulitan mencari data melalui berkas secara manual.

b. Ketepatan dan Kecepatan dalam penyediaan data pengembangan karir ASN

Ketepatan dan kecepatan merupakan kunci dalam penyediaan data pegawai, dengan ketepatan dan kecepatan tentunya akan menghasilkan suatu informasi yang dapat dipercaya dan digunakan sesuai kebutuhan sehingga mempengaruhi prodiktivitas dari SIMPEG yang ada. Akan tetapi tidak selamanya penyediaan data pegawai diiringi dengan ketepatan dan kecepatan pada pengolahannya. Masalah utama dalam pengolahan dan penyediaan data pegawai adalah kurangnya ketepatan dan kecepatan dalam pengolahan data pegawai.

3.2. Mutu atau Kualitas

Menurut Gibson dalam Sumaryadi (2005:107) mendefinisikan kualitas adalah kerja kualitas, produk yang memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa, dengan ukuran dan penelitian mutu berasal dari pelanggan masyarakat. Kualitas dan mutu merupakan salah satu dimensi efektivitas dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Terdapat indikator untuk dapat mengukur dimensi kualitas, indikator tersebut adalah pengolahan dan penyediaan data yang akurat sesuai dengan data pegawai yang sebenarnya serta pengumpulan data yang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan**.**

a. Pengolahan dan penyediaan data yang akurat dalam rangka pengembangan karir ASN

Pengolahan dan penyediaan data yang akurat dalam rangka pengembangan karir ASN sangat dibutuhkan dalam informasi, jika data tidak akurat maka informasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga data yang dikeluarkan tidak dapat digunakan untuk pengembangan karir.

b. Pengumpulan data yang tepat waktu

Pengumpulan data tepat waktu sebagai dasar dari terwujudnya kualitas dari Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian, ketepatan waktu yang perlu diperhatikan adalah data yang diperlukan hendaknya diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam memberikan data tersebut dimaksudkan agar informasi dapat diberikan tepat waktu dan sesuai dengan situasi yang ada. Menurut Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bapak Suyatno, SE pada 05 Januari 2022 mengungkapkan bahwa ‘’pengumpulan data adalah tahap awal dari pemprosesan atau pengolahan data pegawai yang nantinya akan mengahasilkan sebuah informasi yang berguna bagi pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan meminta data pegawai yaitu dengan memberikan formulir isian pegawai yang berisikan kolom data pegawai yang harus diisi. Dari isian tersebut dapat terkumpul data-data pegawai. Untuk pegawai pengolah sistem manajemen informasi kepegawaian sudah baik dan menguasai sistem yang ada, namun bila pengumpulan data terkendala maka pengolahan pun terkendala.’’

3.3. Efesiensi

Menurut Gibson dalam Sumaryadi (2005:107) mendefinisikan efesiensi diartikan sebagai rasio keluaran disbanding masukan, terfokus pada siklus, masukan-proses-keluaran, dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses. Indikator efesiensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemasukan input data pegawai pada SIMPEG serta pemprosesan data dan informasi pegawai dalam rangka pengembangan karir.

a. Pemasukan data pegawai pada SIMPEG

Data yang di input yaitu data utama terdiri dari nama, NIP, tempat tanggal lahir, kemudian riwayat golongan, pendidikan, jabatan, diklat, kursus, keluarga dan lain-lain. Dengan adanya SIMPEG data yg telah terkumpul tersebut di input ke komputer sebagai data elektronik sedangkan data berupa form selanjutnya disimpan berdasarkan nomor untuk tiap OPD sesuai dengan unit kerja masing-masing agar memudahkan pencarian jika suatu saat terdapat kesalahan. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Ibu Norlinda, S.A.P pada tanggal 05 Januari 2022 beliau mengatakan bahwa ''Dalam penginputan data yang dilakukan untuk SIMPEG harus berdasarkan berkas yang sesuai oleh tiap pegawai yang memiliki keperluan dalam perubahan data kepegawaian tersebut kemudian diserahkan kepada kami selaku operator karena perubahan tersebut hanya bagian operator yang bisa mengaksesnya. Dalam pelaksanaan sistem aplikasi persoalan pokok tergantung pada personil atau pegawainya. Pegawai menginput data yang telah ada sesuai dengan data pegawai yang bersangkutan.

b. Pemprosesan data dan informasi pegawai dalam rangka pengembangan karir

Pemprosesan data dan informasi pegawai merupakan bagian dari pengolahan data pegawai yang mana menghasilkan sebuah informasi kepegawaian yang dapat dipergunakan dalam pengembangan karir pegawai. Pemprosesan dan informasi pegawai dijelaskan oleh bapak Agung Wijayanto S. Kom selaku pegawai bidang informasi pada tanggal 07 Januari 2022 mengatakan bahwa ''pemprosesan data dan informasi pegawai adalah lanjutan dari tahap pemasukan data pegawai, ketika data pegawai sudah di masukan maka dengan otomatis aplikasi SIMPEG di computer segera mengeluarkan tampilan data sesuai jenis data pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan otomatis karena untuk Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang ada telah ditunjang oleh komputer yang terintegrasi dengan LAN dan WIFI.

3.4. Fleksibelitas

Fleksibelitas adalah perencanaan efesiensi diartikan sebagai rasio keluaran dibanding masukan, memfokuskan pada siklus, masukan-proses-keluaran, dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses. Indikator yang digunakan dalam fleksibelitas adalah kemampuan SDM dalam mengolah database SIMPEG dan Pemanfaatan Teknologi.

a. Kemampuan SDM dalam mengolah database SIMPEG

Mengolah data SIMPEG diperlukan kemampuan Sumber Daya Manusia yang memahami sistem komputer sehingga pada saat pengolahan database tidak terjadi kendala yang dapat menyebabkan terhambatnya pengelolaan database. Penjelasan mengenai kemampuan Sumber Daya Manusia dalam mengolah database SIMPEG dijelaskan oleh Bapak Nuryanto, SE selaku sekretaris Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia kabupaten Bulungan tanggal 05 Januari 2022 mengatakan bahwa ''kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengolah database Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah baik dan sudah sesuai dengan latar pendidikan yang berkaitan dengan teknologi dan komunikasi. Dengan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki, maka mereka memahami cara menyelesaikan hambatan-hambatan teknis maupun administrasi dalam pengolahan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

b. Pemanfaatan Teknologi Informasi di bidang SIMPEG

Perkembangan teknologi informasi tentunya dituntut dalam pemanfaatan teknologi yang didukung sarana teknologi. Sarana teknologi merupakan faktor utama yang menentukan sarana yang dimiliki sudah memadai atau tidak dan bagaimana kemudahan yang diberikan dalam mengaksesnya.

3.2 Terdapat faktor penghambat dalam sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka pengembangan karir ASN

a. Sumber daya manusia

Kurangnya sumber daya manusia dalam mengaplikasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Jumlah pegawai pengolah SIMPEG berjumlah 2 orang, tentunya jumlah tersebut tidak mencukupi serta tidak sebanding dengan banyak tugas yang harus diselesaikan dalam mengolah data dan informan pegawai sehingga berpengaruh dalam rangka pengembangan karir ASN

b. Sumber daya teknologi

Sarana teknologi merupakan faktor utama untuk menentukan sasaran yang dimiliki memadai atau tidak dan bagaimana kemudahan yang diberikan dalam mengaplikasikannya. Adapun jumlah sarana teknologi yang khusus digunakan dibidang informasi dan data pegawai dalam mengolah sistem informasi manajemen kepegawaian berjumlah 8 unit komputer belum memadai mengingat begitu banyak tugas dalam meyelesaikan sistem informasi manajemen kepegawaian menggunakan komputer, tentunya hal ini berpengaruh pada pengolahan serta pemberian data dan informasi pegawai dalam rangka pengembangan karir ASN.

c. Data yang berkualitas

Data yang berkualitas mencakup dari keakuratan, kesesuain kebutuhan data pegawai serta ketepatan waktu dalam pemprosesan data. Kurangnya data yang berkualitas menjadi hambatan, terdapatnya data yang tidak akurat disebabkan karena banyak pegawai yang tidak memberikan data pegawai sehingga masih adanya data lama yang seharusnya sudah diperbaharui. Salah satu contoh ketika mencari data pegawai dengan mengetik nama, eselon, serta perangkat daerah pegawai tersebut bekerja pada tampilan SIMPEG, karena pegawai bersangkutan tidak memberikan data dan informasi mengenai dirinya kepada BKPSDM khususnya bidang informasi dan data pegawai, maka dalam tampilan SIMPEG data mengenai pegawai tersebut tidak ditemukan.

3.3 Upaya yang dilakukan untuk mengefektifkan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka pengembangan karir ASN

a.Upaya internal organisasi melalui perencanaan dan pengadaan Sumber Daya Manusia yang dapat mengelola dan mengaplikasikan Sistem Infromasi Manajemen Kepegawaian serta penambahan jumlah pegawai diharapkan dapat terealisasi tahun 2022. Sehingga dapat menambah pegawai yang khususnya mampu dalam mengaplikasikan SIMPEG.

b.Upaya eksternal organisasi yaitu membangun kesadaran ASN menginput data dengan cara melakukan sosialisasi SIMPEG melalui media social atau sejenisnya yang mudah di pahami. Kondisi yang di harapkan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia adalah efektifnya SIMPEG dalam memberikan Informasi yang berkaitan dengan pengembangan karir ASN.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peneliti menemukan faktor-faktor Penghambat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam rangka Pengembangan Karir ASN di BKPSDM Kabupaten Bulungan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang Sistem Infomasi Manajemen Kepegawaian dalam Pengembangan Karir di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. Dengan ketersediaan sumber daya manusia yang mencukupi maka pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat berjalan baik. Namun sebaliknya, jika ketersediaan sumber daya manusia tidak mencukupi tentunya akan menjadi masalah dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sehingga tidak dapat berjalan dengan baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil terhadap hasil pengamatan dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh beberapa narasumber dalam uraian materi tentang Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam rangka pengembangan karir ASN di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam rangka Pengembangan Karir ASN sudah efektif, dimana dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan Standart Operational Produce (SOP). Terdapat beberapa indikator utama yang berkenaan dengan Efektivitas Data Kepegawaian Berbasis Elektronik yaitu:

a.Produktivitas SDM mengolah data sudah baik namun ASN yang belum memenuhi kebutuhan sehingga menjadi kendala.

b.Kualitas pegawai untuk mengumpulkan data kurang sehingga terjadi kendala pada saat pemprosesan data.

c.Efesiensi pada saat pemprosesan data belum efektif sehingga dengan adanya aplikasi SIMPEG diharapkan memudahkan dalam penginputan data.

d.Fleksibelitas kemampuan SDM dalam mengolah database SIMPEG belum efektif diharapkan dengan latar pendidikan yang berkaitan dengan teknologi dan komunikasi dapat meningkatkan efektivitas.

Keterbasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu. Penelitian juga hanya mengambil data dari informan internal pegawai BKPSDM Kabupaten Bulungan

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan efektivitas data kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Bulungan .

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kepala BPKSDM kabupaten Bulungan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Harsono. 2011. Perencanaan Kepegawaian . Bandung: Fokus Media.

Laudon, K. C. 2011. Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital. Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, Lexy J, 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rusdiana. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: PUSTAKA SETIA.

Siagian, S. P. 2008. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Subando, W. K. 2016. Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi- organisasi Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta.

Sumaryadi, I. N. 2010. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama.

Sutabri, T. 2005. Sistem Manajemen Kepegawaian . Yogyakarta: ANDI.

Thoha, M. 2013. Manajemen Kepegawaian Di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Wasistiono, S. d. 2014. Metodologi Ilmu Pemerintahan. Edisi Revisi Yang Diperluas Jatinangor: ipdn Press.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

C. Sumber - Sumber Lain

Aullia Reza Utami dan Nurhadianto, 2017. Upaya badan kepegawaian daerah untuk memaksimalkan system informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah kabupaten sanggau provinsi Kalimantan barat. Jurnal politik pemerintahan. Vol 10. No. 1 hlm.1-14.

Nur azizah, Dematria Pringgabayu dan Kunto Ajibroto, 2020. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai. Vol 17. No. 2. Hal 309-321.

Nur Rahma Diani, 2017. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enrekang. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.

Irwan Fathurrochman, 2017. Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan. Jurnal Manajer Pendidikan. Vol 11. No. 21. Hlm 120-129

Menpan.go.id Perubahan PP Manajemen PNS jamin pengembangan Karier dan Kompetensi PNS. https://menpan.go.id/site/berita-terkini/perubahan-pp-manajemen-pns-jamin-pengembangan-karier-dan-kompetensi (diakses pada tanggal 09 September 2021)