



Analisis Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam Rangka Mewujudkan Data Informasi yang Mutakhir, Terintegrasi pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat

Umbu Sius Rina Weikalowo^{1*}, Adelbertus Umbu Janga², Diana Reby Sabawal³

¹⁻³Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba, Indonesia

Email: umbus.r.weikalowo@gmail.com¹, adelbertusumbujanga@gmail.com², rebydian1995@gmail.com³

*Penulis korespondensi: umbus.r.weikalowo@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the application of personnel management information systems at the West Sumba Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The main focus of the research is to assess how an integrated information system is able to produce up-to-date, accurate, and can support the decision-making process in personnel policy. An integrated information system is expected to facilitate employee data management, improve administrative efficiency, and strengthen transparency in human resource management. The research method uses a qualitative approach with case studies, through interviews with relevant officials, direct observation, and analysis of relevant documents. The results of the study show that the implementation of an integrated personnel management information system has a positive impact in the form of accelerating administrative processes, reducing data input errors, and facilitating access to information for interested parties. However, the research also found a number of challenges, such as the limitation of human resources trained in the use of technology systems and infrastructure that is not yet optimal. This study concludes that strengthening human resource capacity and increasing infrastructure support is a strategic step to optimize the personnel management information system. The research recommendations are expected to be a reference for the West Sumba Regency BKPSDM and other government agencies in developing a more effective and sustainable information system.*

Keywords: *Administrative Efficiency; Government Transparency; Information Systems; Integrated Data; Personnel Management*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumba Barat. Fokus utama penelitian adalah menilai bagaimana sistem informasi yang terintegrasi mampu menghasilkan data yang mutakhir, akurat, dan dapat mendukung proses pengambilan keputusan dalam kebijakan kepegawaian. Sistem informasi yang terintegrasi diharapkan dapat mempermudah pengelolaan data pegawai, meningkatkan efisiensi administrasi, serta memperkuat transparansi dalam manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, melalui wawancara dengan pejabat terkait, observasi langsung, dan analisis dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi memberikan dampak positif berupa percepatan proses administrasi, pengurangan kesalahan input data, serta kemudahan akses informasi bagi pihak yang berkepentingan. Namun, penelitian juga menemukan sejumlah tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang terlatih dalam penggunaan sistem dan infrastruktur teknologi yang belum optimal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kapasitas SDM dan peningkatan dukungan infrastruktur merupakan langkah strategis untuk mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian. Rekomendasi penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi BKPSDM Kabupaten Sumba Barat maupun instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan sistem informasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Data Terintegrasi; Efisiensi Administrasi; Manajemen Kepegawaian; Sistem Informasi; Transparansi Pemerintah

1. LATAR BELAKANG

Diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan ruang yang seluas-luasnya kepada daerah untuk memanfaatkan segala potensi yang dimiliki dalam rangka memajukan daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan dan peluang bagi daerah untuk

menjalankan program kegiatan sesuai kebutuhan daerah dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat dan terciptanya good governance.

Pemberlakuan otonomi daerah tidak terlepas dari globalisasi yang makin pesat perkembangannya. Sejalan dengan hal ini, globalisasi membawa dampak terhadap semakin berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi. Kemajuan teknologi dan informasi kemudian menjadi satu babak baru bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi secara otonom, yang menghilangkan sekat-sekat informasi karena setiap orang dapat dengan mudah mengakses sumber informasi dimanapun dan kapanpun di dunia ini. Berbagai perubahan tersebut juga menimbulkan tuntutan dan kebutuhan baru bagi masyarakat yang kemudian memaksa organisasi-organisasi publik baik pemerintahan maupun swasta untuk dapat melakukan pembenahan dan pemanfaatan teknologi untuk menunjang efektifitas, efisiensi dan produktifitas organisasi.

Teknologi informasi mempunyai peran penting dalam peningkatan kualitas suatu organisasi. Pemanfaatan teknologi dan informasi dapat menghasilkan tingkat efisiensi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh ketepatan waktu dalam pemrosesan, ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan. Pemerintah Kabupaten Sumba Barat merupakan daerah otonomi yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Sumba Barat di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Salah satu tugas pemerintah daerah adalah bidang kepegawaian yang melaksanakan semua urusan bidang kepegawaian. Untuk itu, Pemerintah Kabupaten Sumba Barat membentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Barat yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor 54 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup pengelolaan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sumba Barat. Berdasarkan Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor 54 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati Sumba Barat sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai

Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sumba Barat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat merupakan instansi yang memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tujuan jangka menengah yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat adalah Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang ramah berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan, ketepatan, efisiensi dan efektif administrasi kepegawaian. Sedangkan sasaran yaitu terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis, terbuka (dapat diakses oleh Para Pegawai Negeri Sipil), dan tersedianya sarana penunjang manajemen kepegawaian daerah yaitu berkas data Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari pengadaan, pengangkatan, data pribadi pegawai, data riwayat pegawai, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, hukuman disiplin penghargaan, diklat dan pensiun. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sumba Barat memiliki tiga bidang yang bertugas mengurus seluruh data pegawai, yaitu bidang mutasi dan kepangkatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan penilaian kinerja, serta bidang pengembangan sumber daya aparatur.

Berdasarkan judul yang saya ambil tentang “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Rangka Mewujudkan Data Informasi Yang Mutakhir, Terintegrasi Pada Bkpsdm Kabupaten Sumba Barat” hal ini yang menarik dari judul diatas adalah untuk meningkatkan proses pengumpulan data secara teratur melalui pembentukan simpel.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih pendekatan ini karena variable-variabel yang mempengaruhi belum diterapkannya SIMPEG belum teridentifikasi secara jelas. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *case study* atau studi kasus. Studi Kasus yang dirumuskan oleh Robert K. Yin (2008:18) merupakan sebuah metode yang mengacu pada penelitian yang mempunyai unsur *how* dan *why*, pada pertanyaan utama penelitiannya meneliti masalah-masalah kontemporer (masa kini) dalam kehidupan nyata.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses (Procces)

Sejalan dengan hal di atas maka dalam SIMPEG, proses merupakan kegiatan, aktivitas, tindakan atau perlakuan, baik oleh manusia, mesin atau keduanya. Pengolahan data merupakan suatu kegiatan pikiran dengan bantuan tangan atau suatu peralatan yang mengikuti serangkaian langkah-langkah perumusan atau pola tertentu untuk mengubah data, sehingga data tersebut baik dalam bentuk, susunan, sifat atau isinya menjadi lebih berguna. Pengolahan data senantiasa menjadi tugas yang kritis bagi sistem informasi sebuah organisasi, sehingga diperlukan suatu sistem pengolahan data yang mampu memberikan hasil informasi yang memiliki makna atau juga manfaat bagi organisasi itu sendiri. Metode atau prosedur kerja dalam pengolahan data yang berperan selaku "peraturan permainan" dalam kehidupan organisasional antara lain: (a) identifikasi sumber data, (b) penyimpanan data, dan (c) pemeliharaan data.

Berdasarkan pada hal tersebut maka penulis wawancara bersama Kepala BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Tjimoto Eko Ismada Putra, S.Stp., pada tanggal 4 Maret 2025 selaku pengambil kebijakan di tingkat Organisasi perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan anggaran pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Kedepan, tujuan jangka menengah yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat adalah Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang ramah berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan, ketepatan, efisiensi dan efektif administrasi kepegawaian dalam proses identifikasi sumber data. Sedangkan untuk penyimpanan data yang efektif diharapkan dapat menjadikan terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis, terbuka (dapat diakses oleh Para Pegawai Negeri Sipil), dan untuk pemeliharaan data diharapkan kedepan tersedia sarana penunjang manajemen kepegawaian daerah yaitu berkas data Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari pengadaan, pengangkatan, data pribadi pegawai, data riwayat pegawai, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, hukuman disiplin penghargaan, diklat dan pensiun namun hal ini perlu dukungan pimpinan melalui realisasi anggaran karena pengadaan SIMPEG sangat membutuhkan *cost* yang besar. Pendapat lainnya dinyatakan dalam wawancara bersama Belthazar Lakamola, S.Kom selaku pegawai BKPSDM Kabupaten Sumba Barat pada tanggal 4 Maret 2025 yang merupakan pegawai yang bertanggung jawab terhadap perencanaan program pada OPD terkait pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Dalam hal identifikasi sumber data, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat mempunyai permasalahan kegiatan yang kompleks seperti input data pegawai masih menggunakan Microsoft Excel dengan sumber data dari arsip-arsip pegawai yang dikumpulkan secara manual dari masing-masing perangkat daerah yang tidak efisien karena membutuhkan waktu dan tenaga. Dalam menginput data pegawai pada Microsoft Excel tersebut memerlukan waktu yang lama (Data 3357 PNS Lingkup Pemkab Sumba Barat) karena hanya diinput oleh satu orang pada tahap penyimpanan data. Volume dan beban kerja sangat tinggi karena admin atau petugas yang bertugas menginput data tidak hanya menyelesaikan satu pekerjaan tetapi ada beberapa pekerjaan lain yang harus dikerjakan dikarenakan terbatasnya jumlah pegawai yang juga berdampak pada tidak maksimalnya pemeliharaan data kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Pengolahan data senantiasa menjadi tugas yang kritis bagi sistem informasi sebuah organisasi, sehingga diperlukan suatu sistem pengolahan data yang mampu memberikan hasil informasi yang memiliki makna atau juga manfaat bagi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat namun dalam pelaksanaannya, penerapan SIMPEG masih menjadi tujuan saja dan belum sampai pada tahapan implementasi sedangkan dalam penerapan Perka BKN 25 dan 26 Tahun 2013 Untuk Layanan Kepegawaian Less Paper” Dengan SAPK disyaratkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di daerah harus menghindari dan berupaya meminimalisir penggunaan metode pencatata dan pengadministrasian kepegawaian dengan menggunakan cara manual tetapi menggunakan SIMPEG seperti tergambar pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Perka BKN 25 dan 26 Tahun 2013 Untuk Layanan Kepegawaian “Less Paper” Dengan SAPK.

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Tahun 2021.

Untuk diketahui bahwa tujuan jangka menengah yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat adalah Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang ramah berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan, ketepatan, efisiensi dan efektif administrasi kepegawaian dalam proses identifikasi sumber data. Sedangkan untuk penyimpanan data yang efektif diharapkan dapat menjadikan terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis, terbuka (dapat diakses oleh Para Pegawai Negeri Sipil), dan untuk pemeliharaan data diharapkan kedepan tersedia sarana penunjang manajemen kepegawaian daerah yaitu berkas data Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari pengadaan, pengangkatan, data pribadi pegawai, data riwayat pegawai, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, hukuman disiplin penghargaan, diklat dan pensiun namun hal ini perlu dukungan pimpinan melalui realisasi anggaran karena pengadaan SIMPEG sangat membutuhkan *cost* yang besar.

Selain itu, Dalam hal identifikasi sumber data, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat mempunyai permasalahan kegiatan yang kompleks seperti input data pegawai masih menggunakan Microsoft Excel dengan sumber data dari arsip-arsip pegawai yang dikumpulkan secara manual dari masing-masing perangkat daerah yang tidak efisien karena membutuhkan waktu dan tenaga seperti pada gambar dibawah ini:

No.	Nama	Lms	Bero	Tempat	Tanggal Lahir	Gal. Asul	CPNS/PNS	TMT CPNS	TMT PNS	LPP
1	DONATUS BERE	820023487	198112311981031078	MALAKA	31 Desember 1981	III/a	1	1 Maret 1981	1 Januari 1983	M
2	CARLOS MONIS	010252085	198009111984031007	MALAKA	11 September 1980	III/a	1	1 Maret 1984	1 Februari 1986	M
3	SILVESTER LETO	820025445	194012311989031020	BELU	31 Desember 1940	III/a	1	1 Februari 1988	1 Mei 1990	M
4	ALOYSIUS WERANG	820027396	191303011989031008	FLORES TIMUR	1 Maret 1913	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	M
5	JOSEFINA BETE MANEK	820027444	191101071989032010	BELU	17 Oktober 1911	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	F
6	ZAKARIAS NAHAK	820028868	198108111989031012	BELU	11 September 1981	III/a	1	1 Maret 1989	1 Oktober 1990	M
7	YUSTINUS NAHAK	820024928	198511211984031004	MALAKA	22 November 1985	III/a	1	1 Maret 1984	1 Juni 1985	M
8	FERDINAND UN MUTI	820028150	191004191989031008	BELU	19 Februari 1910	III/a	1	1 Maret 1988	1 April 1989	M
9	YOSIHA PARISA	820023251	198011031980031008	BELU	3 November 1980	III/a	1	1 Maret 1982	1 Oktober 1983	M
10	VERONIKA FLORA FAHIK	820027116	197205291989032003	MALAKA	29 Mei 1972	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	F
11	ALBERTUS KLAU	70004859	19200412191031010	MALAKA	12 April 1920	III/a	1	1 Maret 1981	1 Juli 1982	M
12	GABRIEL SERAN	820024407	198004221989031007	BELU	22 Maret 1980	III/a	1	1 Maret 1981	1 Agustus 1984	M
13	REMIGIUS ASB	180408208	192004031920031016	BELU	3 April 1920	III/a	1	1 Maret 1982	1 September 1983	M
14	ROFINIUS BAU	1804022018	198402291983021002	BELU	29 Februari 1984	III/a	1	1 Februari 1983	1 September 1984	M
15	FERDINANDIUS RAME	010191218	198308011989031028	BELU	5 Agustus 1983	III/a	1	1 Maret 1988	1 Februari 1990	M
16	ADUSTINUS NAHAK	94021398	198112311989031031	MALAKA	31 Desember 1981	III/a	1	1 Maret 1988	1 November 1989	M
17	MARIA THERESA UN MANEK	820028868	198206071989030116	BELU	7 Juni 1982	III/a	1	1 Maret 1988	1 November 1989	M
18	PASKALIA FRIDA FAHIK	820028868	191004102005012011	BELU	10 April 1910	III/b	1	1 Januari 2005	1 Maret 2008	F
19	YOHANES BERENARDUS SERAN	820028868	198505111989031002	MALAKA BARAT	11 September 1985	III/a	1	1 Maret 1987	1 Agustus 1988	M
20	EMANUEL MAKARAK	820025343	198402291989031001	BELU	29 Februari 1984	III/a	1	1 Maret 1989	1 Februari 1988	M
21	DANIEL BRIA	820027122	191006121989031010	MALAKA	12 Juni 1910	III/a	1	1 Maret 1989	1 Maret 2000	M
22	YANUARIS BRIA SERAN	820027124	191006121989031007	BELU	8 Juni 1910	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	M
23	ADUSTINUS REMIGIUS LEKI	820029793	191003202001121002	BELU	4 Juli 1910	III/a	1	1 Desember 2001	1 Februari 2003	M
24	YOHANES NAHAK	820029209	198512312000121038	BELU	31 Desember 1985	III/a	1	1 Desember 2000	1 Maret 2002	M
25	WINSENUS BABU	820022207	191407192000121003	BELU	19 Juli 1914	III/a	1	1 Desember 2000	1 Maret 2002	M
26	FLORENTIUS BERE FAHIK	820031940	191003111980121006	BELU	11 Februari 1910	III/a	1	1 Desember 2002	1 Maret 2004	M
27	WENDELINUS YOSEF UN	180406003	191003011980031005	BELU	20 Mei 1910	III/a	1	1 Maret 1988	1 Agustus 1987	M
28	YOHANES ASSI TAE	132107488	198101111984121004	MALAKA	11 April 1981	III/c	1	1 Desember 1984	1 Juli 1997	M
29	ALFIS SERAN	010178473	198103111984031023	MALAKA	31 Desember 1981	III/a	1	1 Maret 1984	1 Januari 1988	M
30	FRANSISKUS ASAN	131138017	198206071984071001	BELU	27 Juni 1982	III/a	1	1 Juli 1984	1 November 1985	M
31	MATIAS TOMAS	130398445	1912211983041008	BELU	31 Desember 1912	III/a	1	1 April 1983	1 November 1984	M
32	ALBERTUS BRIA	1804022018	198402291983021002	MALAKA	2 Mei 1984	III/a	1	1 April 1988	1 Mei 1988	M
33	PAULLUS SERAN BRIA	131225001	198206051983031027	MALAKA	5 Juni 1982	III/a	1	1 Maret 1983	1 April 1984	M
34	GABRIEL MENI TAE	060096080	198512311987031042	BELU	31 Desember 1985	III/a	1	1 Maret 1987	1 Maret 1989	M
35	VERINI COURT BERE MANEK	820028867	198306141989031008	BELU	14 Juni 1983	III/a	1	1 Maret 1987	1 Agustus 1988	M
36	DANIEL FRANS FAHIK	820027399	191004102000012010	BELU	4 Desember 1910	III/a	1	1 Maret 2000	1 Mei 2001	F
37	BRINSYNA ELFRIDA KLAU	820027897	191003142000020004	MALAKA	14 Maret 1910	III/a	1	1 Maret 2000	1 Mei 2001	F
38	YUSTINUS ROBERT KLAU	820027119	198904141989031003	BELU	14 April 1989	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	M
39	MARSELLIUS BERE BEREK	820027114	198412311989031030	BELU	29 Desember 1984	III/a	1	1 Maret 1989	1 April 2000	M
40	ALBERTUS KLAU G BRIA	820029282	191003111984031005	BELU	10 Mei 1910	III/a	1	1 Desember 2000	1 Desember 2001	M

Gambar 2. Input Data Pegawai Yang Masih Menggunakan Microsoft Excel Dengan Sumber Data Dari Arsip-Arsip Pegawai Yang Dikumpulkan Secara Manual Dari Masing-Masing Perangkat Daerah.

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat, 2021.

Dalam menginput data pegawai pada Microsoft Excel tersebut memerlukan waktu yang lama (Data 3357 PNS Lingkup Pemkab Sumba Barat) karena hanya diinput oleh satu orang pada tahap penyimpanan data. Volume dan beban kerja sangat tinggi karena admin atau petugas yang bertugas menginput data tidak hanya menyelesaikan satu pekerjaan tetapi ada beberapa pekerjaan lain yang harus dikerjakan dikarenakan terbatasnya jumlah pegawai yang juga berdampak pada tidak maksimalnya pemeliharaan data kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Penumpukan data pegawai untuk dientri pada Microsoft excel tidaklah efisien jika petugas ingin melakukan pengolahan data pegawai tersebut apalagi data yang ada tidak terintegrasi dan tidak *up to date* sehingga berdampak pada pelayanan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat. Karena masih menggunakan sistem manual dalam pengolahan data pegawai maka informasi-informasi mengenai pegawai tidak dapat diperoleh secara cepat dan akurat. Sering terjadi kesalahan dalam pengetikan dan kurang akuratnya informasi yang diberikan kepada *stakeholder* terkait misalnya PT. Taspen, BPJS, Badan Pusat Statistik, dll. Proses penginputan data yang memerlukan waktu yang relatif lama ditambah komputer atau laptop yang digunakan untuk menginput data pegawai tersebut rusak atau eror sering menyebabkan kehilangan data pegawai. Permasalahan yang sering terjadi pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat terkait ketidakakuratan data seperti perbedaan data antara Data Manual dan data pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN seperti pada data dokumen yang ditemukan oleh penulis saat melakukan observasi dibawah ini:

(331)	SELISIH DGN THN 2018	
3.343	(14)	SELISIH DG KEUANGAN
4	SELISIH PNS MASUK/KELUAR	
<u>1.493</u>		
3.369	(SDH DI PEM)	
77	SELISIH DGN SAPK	

Gambar 3. Temuan Data Dokumen Terkait perbedaan data antara Data Manual dan data pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN.

Sumber: Data Dokumen Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Berdasarkan data yang diperoleh pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat per tanggal 30 September 2025, jumlah PNS Kabupaten Sumba Barat yang terekam pada SAPK BKN adalah sejumlah 3891 PNS namun masih ditemukan selisih berjumlah 77 orang dengan data SAPK BKN. Perbedaan data antara SAPK BKN dan Data Manual pada BKPSDM ini disebabkan karena pengolahan data pada BKPSDM yang masih menggunakan cara manual sehingga data yang ada tidak *terupdate* secara berkala dan tidak terintegrasi pada SAPK BKN. Perbedaan

data ini berdampak pada data kenaikan pangkat PNS yang tidak valid seperti yang bersangkutan pada data manual sudah dapat mengusulkan kenaikan pangkat tetapi pada SAPK BKN ditolak karena data pangkat yang tidak sesuai. BKPSDM juga tidak mempunyai *data base* PNS yang akan naik pangkat setiap tahunnya sehingga hanya menerima berkas yang dimasukan oleh PNS untuk proses kenaikan pangkat sehingga usulan kenaikan pangkat sering dibatalkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2018 usulan kenaikan pangkat yang di batalkan oleh BKN sebanyak 71 berkas, tahun 2019 terdapat 18 berkas, sedangkan pada periode April 2020 sebanyak 10 berkas dengan hasil temuan dokumen seperti yang dijabarkan dibawah ini:

Tabel 1. Daftar PNS BTL (Berkas Tidak Lengkap) Yang Diusulkan Kenaikan Pangkat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat Periode Tahun 2024.

No.	DATA USUL		STATUS BERKAS			NAMA	NIP
	NOMOR USUL	TANG GAL	KONDISI	PROSE DUR STEP	POSI SI		
1.	823.3/I/1/01	14 - 02 -	Batal Berkas				
2.	42-ND 823.3/I/1/99	2018 26 - 01 -	Batal			Yulius Mezango	197707102012121004
3.	a-ND BKPP.870/0	2018 11 - 01 -	Berkas			Christofel Kalego Tana	198503192010011021
4.	7/I/201 BKPP.870/0	2018 11 - 01 -	Batal			Dedy Arisandi Pabala	199112042015031003
5.	7/I/201 BKPP.870/0	2018 11 - 01 -	Berkas			Mery Bira	198105272015032001
6.	7/I/201 BKPP.870/0	2018 11 - 01 -	Batal			Dominggus Bata	197112062012121004
7.	7/I/201 BKPP.870/0	2018 11 - 01 -	Berkas			Sophia Milla Marru	197409202012122001
8.	BKPP.870/0	11 - 01 -	Batal			Dominggus Haba Weo Kristian Turu Buningani	196811272012121002 198212112012121003
9.	7/I/201 BKPP.870/1	2018 12 - 02 -	Berkas			Martinus K. Herung	197112312012121008
10.	07/PI/II/ BKPP.870/1	2018 12 - 02 -	Berkas			Nancy Rambu Newa	197904082012122001
11.	07/PI/II/ BKPP.870/1	2018 12 - 02 -	Berkas			Katharina De Rozari	196910222012122002
	07/PI/II/	2018	Berkas				

12.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Lidia Wunga Malo	197212042012122001
	07/PI/II/	2018	Berkas		
13.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Benyamin Bolu Dara	198305232010011008
	07/PI/II/	2018	Berkas		
14.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Peda Daido	197209072012122002
	07/PI/II/	2018	Berkas		
15.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Eldiego Boby Riwu	197705052012121004
	07/PI/II/	2018	Berkas		
16.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Thomas More Efrem	197906042012121006
	07/PI/II/	2018	Berkas		
17.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Leonard Haba	197009162012121003
	07/PI/II/	2018	Berkas		
18.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Willem Radja Mangngi	196912092012121003
	07/PI/II/	2018	Berkas		
19.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Yudhi Novembertri	198211132012121002
	07/PI/II/	2018	Berkas	Alfredo Bara Pa	
20.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Jakub Haba Weo	197208142012121003
	07/PI/II/	2018	Berkas		
21.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Chatarina Dalia	196804062008012024
	07/PI/II/	2018	Berkas	Sekarsari	
22.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Alpian Otni Magho	198710102020121001
	07/PI/II/	2018	Berkas		
23.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Maria Hoar	196812142008
	07/PI/II/	2018	Berkas		012011
24.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Rambu Paji Malairu	198807202015032004
	07/PI/II/	2018	Berkas		
25..	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Roseline Adiyaksa	198307222006042012
	07/PI/II/	2018	Berkas	Maghu	
26.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Yiwa Ndamuyilu	198603232020121002
	07/PI/II/	2018	Berkas		
27.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Joackim Julianto	199002232015031008
	07/PI/II/	2018	Berkas	Fernandez	
28.	BKPP.870/1	12 - 02 -	Batal	Yusup Lelu Umbu	197210012009031001
	07/PI/II/	2018	Berkas	Zogara	
29.	BKPP.870/1	13 - 02 -	Batal	Hans Ubbu Duka Tagu	198402122015031002
	07/PI/II/	2018	Berkas	Kawi Paubun	
30.	BKPP.870/1	13 - 02 -	Batal	Antonius Nono	198704222019031002
	52/II/20	2018	Berkas		

31.	BKPP.870/1 13 - 02 - TMS		Frans Umbu Pati	197202212000121002
	52/II/20 2018			
32.	BKPP.870/1 13 - 02 - TMS		Matius Kula	198302192009031007
	52/II/20 2018			
33.	BKPP.870/1 13 - 02 - Batal		Christian Harys Tade	198305192014021001
	52/II/20 2018	Berkas		
34.	BKPP.870/1 13 - 02 - Batal		Yan Pieter Cornelis Dapaole	197501292009031003
	52/II/20 2018	Berkas		
35.	BKPP.870/1 13 - 02 - Batal		Yohanesta Agustina Dewi Teku	198408292009032008
	52/II/20 2018	Berkas		
36.	BKPP.870/1 13 - 02 - Batal		Alfredi Anarato	199004022015031005
	52/II/20 2018	Berkas		
37.	BKPP.870/1 13 - 02 - TMS		Oktavianus Raingu Dessa	199210202020121003
	52/II/20 2018			

Sumber: Data Dokumen Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Pada proses pengusulan pensiun juga terdapat sejumlah permasalahan seperti keterlambatan pengusulan pensiun PNS karena jabatan tidak terdata secara akurat. Pada tahun 2020 terdapat 11 orang PNS yang mengalami keterlambatan pengusulan pensiun seperti pada data yang ditemukan oleh penulis dibawah ini:

NO	NAMA / NIP	INSTANSI	TMT PENSIUN	JENIS PENSIUN
1	Dominikus Sole / 19520404 199903 1 003	Dinas Pertanian, Perkebunan dan Hortikultura	01/08/2019	Janda/Duda
2	Yakobus Olin / 19590714 198903 1 005	DPP KB PPPA (BKKBN)	01-08-2017	BUP
3	Ana Dulce Dos Reis / 19940401 198907 2 002	SDI Betun Kota	01/09/2015	Janda/duda
4	Elisabeth Bete Rua, S Pd/ 19710205 200012 2 005	SDI Nurbasma (Numpuni)	01/08/2019	Janda/duda
5	Yoseph Gabriel Bau / 19510514 200604 1 005	RSPP	14/09/2019	BUP
6	Albertus Nahak / 19630423 196812 1 003	Dinas PKPO	31/12/2019	BUP
7	Yohanes Seran / 19610831 198907 1 001	Dinas PKPO	01/09/2019	BUP
8	Gabriel Seran Tahu / 19700508 200005 1 001	Dinas PKPO	01/12/2019	Janda/duda
9	Rosalino Da Costa / 19730212 199304 1 001	Dinas PKPO	01/12/2019	Janda/duda
10	Wilhelmina Seuk / 19621231 1984092012	SDG WEDE III	01-12-2019	Janda /duda
11	Liko Yohanes, S PKP / 19900623 198903 1 016	Dinas Pertanian, Perkebunan dan Hortikultura	01/07/2018	BUP

Gambar 4. Keterlambatan Pengusulan Pensiun PNS.

Sumber: Data Dokumen Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Pada data SAPK BKN, PNS yang bersangkutan seharusnya pensiun pada tahun 2018, sementara pada data BKPSDM tidak terbaca secara benar sehingga yang bersangkutan tidak diinformasikan untuk mengusulkan berkas pensiun pada tahun 2018 akibatnya berkas usulan pensiun yang bersangkutan baru di proses pada tahun 2020 sehingga PNS yang bersangkutan harus membayar kembali kerugian negara.

Permasalahan lain terkait pensiun juga menyangkut masa kerja golongan pensiun, yang sering berbeda pada SAPK dan data manual BKPSDM, sehingga mengakibatkan SK pensiun

yang sudah diterima harus diperbaiki. Pada tahun 2020 terdapat 3 orang yang ditemukan dengan kasus ini. Selain itu ketidakakuratan data juga berpengaruh pada pengambilan kebijakan terkait mutasi dan promosi, dimana penempatan PNS pada jabatan-jabatan tertentu tidak sesuai. BKPSDM juga tidak memiliki data akurat tentang pemetaan PNS yang telah mengikuti diklat-diklat kepemimpinan.

Proses lebih tertuju pada upaya merubah sesuatu hal kedalam bentuk yang lain sehingga lebih bermakna dan mempunyai arti. Dalam kaitannya dengan sistem informasi, Lott dalam The Liang Gie (1983:319) berpendapat bahwa "*Processing refers to any steps taken, by whoever means possible, to make data usable for aspected purpose*", (proses menunjuk pada langkah-langkah apa pun yang dilakukan dengan sarana-sarana apapun yang mungkin untuk membuat data dapat dipergunakan bagi sesuatu maksud tertentu). Pendapat ini lebih cenderung menilai proses itu sebagai pengolahan khususnya ditujukan dalam mengolah data berdasarkan dari tahapan yang harus dijalankan dalam mencapai tujuan.

Keluaran (Output)

Nilai suatu informasi berhubungan dengan keputusan. Hal ini berarti bahwa bila tidak ada pilihan atau keputusan, informasi menjadi tidak diperlukan. Keputusan dapat berkisar dari keputusan berulang yang sederhana sampai keputusan strategis jangka panjang. Ditentukan dari dua hal pokok yaitu manfaat (*benefit*) dan biaya (*cost*). Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkannya dan sebagian besar informasi tidak dapat tepat ditaksir keuntungannya dengan satuan nilai uang, tetapi dapat ditaksir nilai efektivitasnya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang baik adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang mampu menyeimbangkan biaya dan manfaat yang akan diperoleh artinya SIMPEG akan menghemat biaya, meningkatkan pendapatan serta tak terukur yang muncul dari informasi yang sangat bermanfaat. Organisasi harus menyadari apabila mereka cukup realistis dalam keinginan mereka, cermat dalam merancang dan menerapkan SIMPEG agar sesuai keinginan serta wajar dalam menentukan batas biaya dari titik manfaat yang akan diperoleh, maka SIMPEG yang dihasilkan akan memberikan keuntungan.

Berdasarkan pada hal tersebut maka penulis melakukan wawancara pada tanggal 4 Maret 2025 bersama dengan Thimotius Eko Ismanda Putra, S.Stp selaku Kepala Dinas, Kabupaten Sumba Barat sebagai tokoh yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan anggaran pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Karena SIMPEG belum

diterapkan dalam kegiatan pengadministrasian kepegawaian pada lingkup pemerintah Kabupaten Sumba Barat maka manfaat (*benefit*) belum dapat dihitung dan biaya (*cost*) pada operasionalisasi secara manual juga memakan biaya yang cukup besar.

Hal lainnya dinyatakan oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Belthazar Lakamola, S.Kom pada tanggal 4 Maret 2025 selaku pengambil kebijakan di tingkat Organisasi perangkat daerah tokoh yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan anggaran pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Setiap tahun anggaran hanya dihabiskan untuk pemeliharaan berkas-berkas administrasi kepegawaian pada rak-rak di kantor ini sehingga dari sisi biaya (*cost*) juga besar sedangkan manfaat yang diperoleh untuk penerapan SIMPEG tidak ada sama sekali karena belum diimplementasikan hingga hari ini.

Pendapat lainnya dinyatakan dalam wawancara bersama Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumba Barat yaitu pada tanggal 5 Maret 2025 selaku Pejabat yang bertanggung jawab terhadap perencanaan program pada OPD terkait pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Tidak ada keseimbangan antara biaya dan manfaat dari kegiatan pengadministrasian kita selama ini karena SIMPEG belum diterapkan hingga hari ini yang dampaknya adalah data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi belum dapat dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Sumba Barat.

Berdasarkan pada hasil wawancara disertai dengan hasil observasi dan penelusuran dokumen yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa Karena SIMPEG belum diterapkan dalam kegiatan pengadministrasian kepegawaian pada lingkup pemerintah Kabupaten Sumba Barat maka manfaat (*benefit*) belum dapat dihitung dan biaya (*cost*) pada operasionalisasi secara manual juga memakan biaya yang cukup besar. Dalam banyak hal sebuah program input, process dan output dapat dikatakan baik jika dapat menyajikan informasi yang akurat sesuai yang dikehendaki. Kartaprawira (1990:28) menyatakan bahwa output adalah aktivitas yang dijalankan oleh sistem informasi sebagai respon terhadap tuntutan, tekanan dan masukan lainnya. Output adalah informasi yang dihasilkan oleh manipulasi penanganan komputer dan yang akan diserahkan kepada pihak yang berhak dan membutuhkannya. Landasan keputusan-keputusan kepegawaian yang sehat adalah informasi kepegawaian yang baik. Informasi kepegawaian patut disediakan bagi pimpinan dengan cara sedemikian rupa sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa output (keluaran) dalam penelitian ini adalah kemampuan memproduksi keluaran sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, keluaran yang disediakan oleh sistem merupakan

penghubung penting antara SIMPEG dengan para pemakainya. Ini bisa meliputi laporan-laporan maupun informasi kepegawaian yang diperlukan dalam rangka pengembangan pegawai.

Nilai suatu informasi berhubungan dengan keputusan. Hal ini berarti bahwa bila tidak ada pilihan atau keputusan, informasi menjadi tidak diperlukan. Keputusan dapat berkisar dari keputusan berulang yang sederhana sampai keputusan strategis jangka panjang. Ditentukan dari dua hal pokok yaitu manfaat (*benefit*) dan biaya (*cost*). Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkannya dan sebagian besar informasi tidak dapat tepat ditaksir keuntungannya dengan satuan nilai uang, tetapi dapat ditaksir nilai efektivitasnya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang baik adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang mampu menyeimbangkan biaya dan manfaat yang akan diperoleh artinya SIMPEG akan menghemat biaya, meningkatkan pendapatan serta tak terukur yang muncul dari informasi yang sangat bermanfaat. Organisasi harus menyadari apabila mereka cukup realistis dalam keinginan mereka, cermat dalam merancang dan menerapkan SIMPEG agar sesuai keinginan serta wajar dalam menentukan batas biaya dari titik manfaat yang akan diperoleh, maka SIMPEG yang dihasilkan akan memberikan keuntungan. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu sistem yang dikembangkan oleh pemerintah, guna mendukung sistem manajemen pegawai negeri sipil yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia di aparatur pemerintah, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi pegawai negeri sipil yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai terutama dalam pembuatan laporan. Menurut Simamora (2004:90), SIMPEG adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktifitas-aktifitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi.

Hasil temuan penulis diketahui bahwa karena SIMPEG belum diterapkan dalam kegiatan pengadministrasian kepegawaian pada lingkup pemerintah Kabupaten Sumba Barat maka manfaat (*benefit*) belum dapat dihitung dan biaya (*cost*) pada operasionalisasi secara manual juga memakan biaya yang cukup besar. Setiap tahun anggaran hanya dihabiskan untuk pemeliharaan berkas-berkas administrasi kepegawaian pada rak-rak di kantor ini sehingga dari sisi biaya (*cost*) juga besar sedangkan manfaat yang diperoleh untuk penerapan SIMPEG tidak ada sama sekali karena belum diimplementasikan hingga hari ini.

Berdasarkan pendapat Arie (2014:4) informasi dapat dikatakan berkualitas jika memiliki

kriteria sebagai berikut; (a) Relevan, informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Artinya kebutuhan informasi sesuai dengan yang diminta oleh suatu organisasi tersebut, (b) Akurat, harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Keakuratan informasi dapat dilakukan dengan pengujian oleh seserang atau lebih. Apabila menghasilkan hasil yang sama maka dianggap akurat, (c) Lengkap, bahwa informasi yang diperoleh menyajikan gambaran lengkap dari suatu permasalahan atau penyelesaian, (d) Tepat waktu, informasi harus tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah sebelum situasi krisis menjadi tidak terkendali atau kesempatan menghilang. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, karena informasi yang sudah usang tidak dapat di proses namun kriteria kualitas informasi tersebut belum dapat dipenuhi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat sejak tahun 2021 yang akhirnya berdampak kepada ketidak seimbangan antara biaya dan manfaat dari kegiatan pengadministrasian pegawai karena data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi belum dapat terpenuhi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada menyeimbangkan biaya dan manfaat yang akan diperoleh artinya SIMPEG akan menghemat biaya, meningkatkan pendapatan serta tak terukur yang muncul dari informasi yang sangat bermanfaat namun penerapannya sudah tidak efektif sejak tahapan input sehingga pada tahapan proses hingga output yang dihasilkan belum memenuhi kriteria penerapan SIMPEG yang efektif.

Faktor Penghambat Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Rangka Mewujudkan Data Dan Informasi Kepegawaian Yang Mutakhir Dan Terintegrasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik perlu diawali dengan reformasi kepegawaian, reformasi kepegawaian mencakup kelembangaan, ketatalaksanaan dan PNS yang merupakan *public personnel*. Reformasi di bidang kepegawaian harus dimulai dari perencanaan, recruitment dan seleksi, pendidikan dan latihan, penempatan, mutasi dan promosi, gaji dan kesejahteraan sampai jaminan sosial hari tua, yang semuanya itu harus terintegrasi dalam satu sistem manajemen kepegawaian. Membangun sistem manajemen kepegawaian diperlukan data PNS yang akurat dan lengkap yang dapat menjawab tantangan. SIMPEG pada dasarnya merupakan suatu sistem informasi manajemen kepegawaian yang diperlukan oleh instansi pemerintahan untuk meningkatkan keterbukaan informasi, mempermudah pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan digunakan sebagai analisis dan formulasi kebijakan serta implementasinya di bidang sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil melalui

sistem komputerisasi *database* kepegawaian.

Dalam tahap pengembangan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Sumba Barat terdapat komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain yang digunakan untuk memproses informasi menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi. Komponen-komponen tersebut sangat mempengaruhi kegiatan suatu sistem informasi dalam melakukan input, pemrosesan, output, penyimpanan, dan pengawasan yang mengubah sumber daya data menjadi produk informasi sehingga bila komponen-komponen ini tidak terpenuhi maka akan menghambat penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat. Faktor penghambat tersebut adalah sebagai berikut:

SIMPEG Tidak Termasuk Dalam Program Prioritas (political will) Kepala Daerah

SIMPEG juga tidak menjadi salah satu prioritas (*political will*) pembangunan sumber daya manusia pada OPD di Kabupaten Sumba Barat pada masa kepemimpinan Yohanes Dade selaku Bupati Sumba Barat pertama periode 2018-2024 sedangkan tujuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah mewujudkan suatu sistem informasi manajemen yang berintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian pada lingkup OPD di Kabupaten Sumba Barat sehingga komitmen pemimpin yang dalam hal ini adalah Bupati Sumba Barat serta Kepala BKPSDM Kabupaten Sumba Barat untuk menjalankan Sistem Informasi Manajemen haruslah sangat tinggi agar proses yang terjadi dilantai produksi menjadi menguntungkan bagi pengguna.

Tidak Adanya Perangkat Pendukung

Jaringan merupakan komponen yang dapat memberikan perubahan dalam pengaksesan informasi dan data-data pegawai, dengan adanya jaringan maka proses penyampaian informasi dan data pegawai dapat tercapai dengan cepat. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dalam pemanfaatan SIMPEG belum menggunakan. Hal ini berdasarkan pada kutipan wawancara bersama Kepala BKPSDM Kabupaten Sumba Barat pada tanggal 7 Maret 2025 selaku pengambil kebijakan di tingkat Organisasi perangkat daerah tokoh yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan anggaran pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Kalau untuk ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, kita sudah gunakan namun hanya terbatas di kantor saja. Kita disini pake intranet tapi bukan untuk mengakses atau mengoperasikan SIMPEG.

Hal lainnya dinyatakan oleh Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumba Barat yaitu pada tanggal 9 Maret 2025 selaku Pejabat yang bertanggung jawab terhadap perencanaan program pada OPD terkait pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Karena tidak adanya sistem informasi SIMPEG maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat juga menggunakan sistem offline yaitu melalui transfer media data (disket, CD, flashdisk). Jaringan komunikasi berupa 1 buah *wifi* indihome, peralatan dan perlengkapan kantor berupa laptop sebanyak 7 unit, computer PC sebanyak 6 unit, printer sebanyak 5 unit, Server CAT sebanyak 1 unit, AC 1 unit, Infocus 1 unit, meubeler sebanyak 45 unit (terdiri dari meja, kursi kerja, dan lemari arsip).

Berdasarkan pada hasil wawancara bersama Kepala dan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat serta hasil oservasi penulis ditemukan fenomena bahwa akibat dari belum adanya gedung permanane maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat juga belum memiliki perangkat pendukung sistem infromasi kepegawaian (SIMPEG). Ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, sudah ada namun hanya terbatas di kantor saja dan bukan untuk mengakses atau mengoperasikan SIMPEG. Karena tidak adanya sistem informasi SIMPEG maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat hanya menggunakan sistem *offline* yaitu melalui transfer media data (disket, CD, flashdisk). Jaringan komunikasi berupa 1 buah *wifi* indihome, peralatan dan perlengkapan kantor berupa laptop sebanyak 7 unit, computer PC sebanyak 6 unit, printer sebanyak 5 unit, Server CAT sebanyak 1 unit, AC 1 unit, Infocus 1 unit, meubeler sebanyak 45 unit (terdiri dari meja, kursi kerja, dan lemari arsip). Jaringan merupakan komponen yang dapat memberikan perubahan dalam pengaksesan informasi dan data-data pegawai, dengan adanya jaringan maka proses penyampaian informasi dan data pegawai dapat tercapai dengan cepat. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dalam pemanfaatan SIMPEG belum menggunakan hal ini.

Apabila di masa lalu konsep e-gov lebih merujuk kepada komputerisasi dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen yang berbasis komputer, konsep e- gov yang berkembang sekarang di Indonesia mengarah kepada integrasi data dan informasi antar lembaga pemerintah melalui teknologi Internet dengan perangkat lunak yang berbasis http (*hypertext transfer protocol*) dan dengan bahasa yang mendukung html (*hypertext medium language*). Dengan demikian hampir bisa dipastikan bahwa rujukan tentang e-gov selalu mengarah kepada upaya pembuatan website oleh lembaga pemerintah. Mengenai

pengembangan website oleh lembaga pemerintah, ASPA (*American Society for Public Administration*) menyebutkan lima tahapan sebagai berikut: 1. *Emerging*: tahap di mana pemerintah hanya menampilkan website sebagai sumber informasi alternatif. 2. *Enhanced*: sudah terdapat peningkatan dalam informasi yang ditampilkan sehingga website menjadi lebih dinamis. 3. *Interactive*: ada fasilitas untuk mengunduh (download) formulir, interaksi melalui surel (surat elektronik, e-mail), dan tersedia fitur bagi pengguna (user) untuk berinteraksi. 4. *Transactional*: pengguna dapat berinteraksi secara online melalui fasilitas online payment. *Seamless*: tingkatan yang paling canggih berupa integrasi penuh layanan publik secara online. Namun bagaimana ini semua bisa dilaksanakan sedangkan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat masih pada tahapan perencanaan awal penerapan konsep e-gov yang lebih merujuk kepada komputerisasi dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen yang berbasis komputer melalui SIMPEG.

Berdasarkan pada hasil wawancara bersama Kepala dan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat serta hasil observasi penulis ditemukan fenomena bahwa akibat dari belum adanya gedung permanen maka berdampak pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat juga belum memiliki perangkat pendukung sistem informasi kepegawaian (SIMPEG). Ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, sudah ada namun hanya terbatas di kantor saja dan bukan untuk mengakses atau mengoperasikan SIMPEG. Karena tidak adanya sistem informasi SIMPEG maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat hanya menggunakan sistem *offline* yaitu melalui transfer media data (disket, CD, flashdisk). Jaringan komunikasi berupa 1 buah *wifi* indihome, peralatan dan perlengkapan kantor berupa laptop sebanyak 7 unit, computer PC sebanyak 6 unit, printer sebanyak 5 unit, Server CAT sebanyak 1 unit, AC 1 unit, Infocus 1 unit, meubeler sebanyak 45 unit (terdiri dari meja, kursi kerja, dan lemari arsip).

Minimnya Sumber Daya Manusia (Brainware)

Dalam hal ini, salah satu faktor sukses atau tidaknya pelaksanaan SIMPEG di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. SIMPEG hanya dapat beroperasi bila difungsikan oleh sumber daya manusia. Dengan kata lain, jika tidak ada sumber daya manusia, maka komponen-komponen lainnya tidak akan beroperasi dengan baik yang akan berdampak pada tidak berjalannya suatu sistem yang sudah dibuat. Setiap sistem informasi yang berbasis komputer harus memperhatikan unsur sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang ada pada Bidang Dokumentasi Pegawai khususnya pegawai yang mengelola SIMPEG secara langsung yaitu

pegawai yang berada di Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi Pegawai agar sistem informasi yang diterapkan dapat bermanfaat.

Hasil wawancara bersama Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumba Barat yaitu pada tanggal 9 Maret 2025 selaku Pejabat yang bertanggung jawab terhadap perencanaan program pada OPD terkait pelaksanaan SIMPEG pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat dengan hasil wawancara sebagai berikut: Sekalipun SIMPEG dapat diimplementasikan disini, kita juga masih terkedala pada ketidaktersedianya SDM yang mumpuni dalam bidang IT. Karena tanpa SDM di bidang ini maka bila terjadi kerusakan sistem maka akan berdampak pada kinerja OPD juga. Semua pegawai disini tidak ada yang berlatar belakang pendidikan IT sehingga kami pun sangat membutuhkan SDH di bidang ini.

Hasil observasi penulis juga mendukung pernyataan diatas. Diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat hanya berjumlah 31 orang yang terdiri dari 17 orang PNS dan 14 orang tenaga kontrak daerah yang kemudian dibagi pada masing-masing bidang dan sub bidang yang secara rinci dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Komposisi PNS Dan Tenaga Kontrak Daerah Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat Menurut Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	PNS/	Tenaga Kontrak	Jumlah	%
	ASN	Daerah		
Laki-laki	7	10	17	
Perempuan	10	4	14	
Jumlah	17	14	31	
%				

Sumber: Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumba Barat, Juni 2025.

Dari Tabel 4.9 diatas diketahui bahwa perbandingan PNS serta Tenaga Kontrak Daerah baik Pria maupun wanita berimbang, namun dari segi kuantitas dan perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja jumlah ini masih sangat kurang.

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis perihal sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat maka penulis menggunakan pendapat seorang ahli Scott (2004:69) sebagai pisau analisis terkait permasalahan di lokasi penelitian dengan kesimpulan yang dapat diambil

adalah:

Sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat pada tahap, masukan (input) yaitu; Belum baiknya mutu data yang dikumpulkan karena sistem pemrosesan manual (berbasis kertas). Tidak relevan dengan kepentingan pemakainya karena data yang ada tidak terupdate secara berkala dan tidak terintegrasi pada SAPK BKN. Data yang digali dari sumber yang dapat dipercaya, baik internal maupun eksternal namun terkendala pada tahapan pemrosesan data kepegawaian yang masih manual.

Proses (procces) diketahui bahwa; dentifikasi sumber data pada tahapan input data pegawai masih menggunakan Microsoft Excel dengan sumber data dari arsip-arsip pegawai yang dikumpulkan secara manual dari masing-masing perangkat daerah yang tidak efisien karena membutuhkan waktu dan tenaga, Penyimpanan data hanya menggunakan lemari dna dibagi ke dalam berkas-berkas secara manual. Pemeliharaan data yang juga dilakukan secara manual pada rak-rak berkas sehingga menyebabkan seringnya data pegawai hilang serta pada tahapan, Keluaran (output) karena SIMPEG belum diterapkan dalam kegiatan pengadministrasian kepegawaian pada lingkup pemerintah Kabupaten Sumba Barat maka manfaat (*benefit*) belum dapat dihitung dan biaya (*cost*) pada operasionalisasi secara manual juga memakan biaya yang cukup besar.

Faktor penghambat penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat adalah: Simpeg tidak termasuk dalam program prioritas (*political will*) Kepala Daerah, Tidak Tersedianya Anggaran penerapan SIMPEG, Tidak Adanya Gedung Permanen bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat, Tidak Adanya Perangkat Pendukung sistem SIMPEG, Minimnya Sumber Daya Manusia (*Brainware*) yang berkompeten di bidang IT demi lancarnya pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat sehingga Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat yaitu “Melayani Dengan Ramah, Mudah, Cepat dan Berkualitas Demi Terwujudnya Tertib Administrasi Dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara” belum dapat terwujud.

Saran

Perlu adanya *political will* dari Bupati Sumba Barat untuk mensosialisasikan aplikasi SIMPEG dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh Kabupaten Sumba Barat khususnya dalam hal pengalokasian sumber daya anggaran untuk pengadaan gedung permanen bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat demi menunjang segala kegiatan pengadministrasian kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Sumba Barat. *Political will* idealnya mencakup upaya Pemerintah Kabupaten Sumba Barat untuk memulai secara aktif mendukung praktek tatakelola pemerintahan inisiatif/partisipatif dengan menerima masukan terkait kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh OPD salah satunya adalah pengadaan aplikasi SIMPEG serta secara aktif berusaha untuk memahami masalah mendasar terkait pengadaan aplikasi SIMPEG, memahami prioritas pengadaan aplikasi SIMPEG dengan melakukan kajian-kajian terlebih dahulu, memobilisasi dukungan politik yang berkaitan dengan dana yang diperlukan serta konsistensi dalam pelaksanaan *political will* ini.

Saat ini, organisasi bisnis, pemerintah, dan organisasi nirlaba di seluruh dunia mengandalkan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS/SIMPEG) untuk memperlancar kemajuan berbagi informasi oleh karena itu segala kegiatan pengadministrasian yang berbasis manual, kaku dan konservatif seperti input dan proses secara manual melalui pencatatan dan penyimpanan berkas pada lemari-lemari pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat harus ditanggalkan. Hal ini penting bagi efektivitas kerja dan hasil kerja maju sejalan dengan agenda manajemen waktu dan pengabdian pada pedoman ketepatan waktu organisasi. Ada lebih banyak keuntungan bagi pegawai secara efektif karena keberhasilan pemerintahan digital (*digital government*) terkait dengan kualitas manajemen pengetahuan organisasi yang saling melengkapi untuk perbaikan yang signifikan pada sektor pelayanan publik. Sistem pemerintahan yang berbasis TI dan Internet banyak memberikan keuntungan bagi semua pihak, baik organisasi pemerintahan, antar organisasi pemerintah, organisasi bisnis dan masyarakat secara luas. Sehingga semua pihak dapat mencari dan mengetahui informasi dengan lebih mudah dan cepat, serta dapat melakukan transaksi dengan instansi pemerintah daerah kapan dan dimana saja tanpa terbatas oleh ruang dan waktu

Langkah selanjutnya adalah pada tahapan pemeliharaan sistem dimana Pemerintah Kabupaten Sumba Barat harus mengisi posisi jabatan bagi tenaga profesional di bidang IT demi terselenggaranya sistem informasi kepegawaian yang sehat dan dampaknya adalah meningkatnya motivasi kerja pegawai pada lingkup Pemerintah Kabupaten Sumba Barat. Dengan demikian, sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dapat memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sumber daya manusia dan menghasilkan umpan balik yang tepat dan tepat waktu kepada administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriwati. (2022). *Bunga rampai wacana administrasi publik: Menguang peluang dan tantangan administrasi publik*. Graha Ilmu.
- Akadun. (2020). *Teknologi informasi administrasi*. Alfabeta.
- Azis, H. A. (2023). Integrasi e-government: Tantangan, kebijakan dan implementasi. *Seminar Pelayanan Publik dan E-Government*, Bappenas, Jakarta, 19 Desember 2008.
- Creswell, J. W. (2020). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2020). *Organizational behavior at work* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2024). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga.
- Dwiyanto, A. (2019). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Pustaka Pelajar.
- Dye, T. R. (2020). *Understanding public policy* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Hartono, B. (2022). *Sistem informasi manajemen berbasis komputer*. Rineka Cipta.
- Heeks, R. (2024). *Most e-government-for-development projects fail: How can risks be reduced?* (iGovernment Working Paper Series). Institute for Development Policy and Management.
- Hyden, G., Court, J., & Mease, K. (2024). *Making sense of governance: Empirical evidence from 16 developing countries*. Lynne Rienner.
- Indrajit, R. E. (2021). *Membangun aplikasi e-government*. PT Elex Media Komputindo.
- Kadir, A. (2023). *Konsep dan tuntunan praktis basis data*. Andi.
- Kartaprawira, R. (2020). *Pendekatan sistem dalam ilmu-ilmu sosial*. Sinar Baru.
- Sutopo, H. B. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. UNS Press.