Jurnal Administrasi Publik (JAP)
Volume 10 No. 2 Tahun 2024

EFEKTIVITAS INOVASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MENUNJANG DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, Kota Palangka Raya)

Adelia Rahmananda[1)*], Katriani Puspita Ayu[2)], Ferry Setiawan[3)]

1) Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Palangka Raya, Indonesia

Abstrak

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya merupakan instansi yang mendukung kebijakan pemerintah untuk menerapkan inovasi digital, khususnya dalam pengelolaan informasi kepegawaian yaitu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang memuat SIDAN, SISKA dan SIM-SKP di dalamnya dan telah terintegrasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "*Efektivitas Inovasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (studi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya)*" Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif dimana data yang diperoleh berasal dari dua sumber yaitu data primer melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kedua dari data sekunder melalui studi kepustakaan. Pada penelitian ini, menggunakan teori efektivitas dari Sutrisno, terdapat empat indikator dalam menentukan keefektivitasan. Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas inovasi SIMPEG dalam menunjang disiplin kerja PNS di BPPRD Kota Palangka Raya telah terlaksana dengan baik, namun belum menyeluruh.

Kata Kunci : Efektivitas; SIMPEG; Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Keluhan dan kritik masyarakat yang diberikan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah, seharusnya menjadi awal mula bagi pemerintahan dalam memperbaiki serta mempertimbangkan tujuan yang diinginkan oleh masyarakat Indonesia. Walaupun sebenarnya dampak kritikan masyarakat dapat membahayakan reputasi lembaga pemerintah, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintah pun juga perlu adanya kepercayaan masyarakat dalam

menjalankan segala kinerjanya. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah ialah melalui penerapan inovasi, seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Penciptaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu penerapan inovasi digital yang termasuk dalam teknologi informasi secara langsung dapat diakses oleh para pegawai, terkhusus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam suatu instansi pemerintah, aplikasi SIMPEG tidak hanya di rancang untuk mengelola data kepegawaian saja, namun juga terdapat berbagai program kepegawaian lainnya yang telah diintegrasikan, seperti absensi, diklat, dan kinerja pegawai. Dikarenakan aplikasi tersebut bersifat multi *user* dan fleksibel, maka pemerintah daerah dapat melengkapi data pegawai dengan melibatkan operator di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penerapan SIMPEG yang dilakukan dengan baik maka akan membentuk *database* pegawai secara lengkap dan mutakhir.

Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Palangka Raya sebagai salah satu instansi pemerintah mendukung sekaligus menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pemanfataan inovasi digital di berbagai aktivitasnya, yakni dalam informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi. Pemanfaatan SIMPEG pada BPPRD Kota Palangka Raya dilakukan pada tahun 2019, tetapi pemanfaatan secara aktif baru saja dilaksanakan pada tahun 2020. Pemanfaatan SIMPEG tersebut telah diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajamen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah pasal 3 ayat 3 bahwa SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.

Sebelum adanya penerapan SIMPEG di BPPRD Kota Palangka Raya, data mengenai manajemen kepegawaian masih menggunakan sistem secara manual yang tentunya memiliki kekurangan dan kelemahan. Penggunaan sistem manual tersebut membuat data kepegawaian tidak sesuai karena adanya data pribadi yang hilang dan terjadi duplikasi data. Penempatan berkas yang berangsur-angsur setiap

tahunnya juga dapat menyebabkan pencarian berkas sulit untuk ditemukan karena disusun secara manual dan bisa saja terjadi kesalahan urutan sebab kurang teliti. Proses absensi secara manual juga memungkinkan terjadinya manipulasi data, seperti contoh antar pegawai sepakat untuk mengisi absensi pegawai lainnya yang sebenarnya tidak hadir pada hari tersebut agar tidak terjadi pemotongan gaji.

Pada hasil observasi dikatakan bahwa terdapat keterbatasan akses untuk admin OPD dalam hal verifikasi data yang hanya dapat dilakukan oleh BKSPDM sebagai badan pertanggungjawaban pengelolaan SIMPEG. Selain itu, pada kantor BPPRD Kota Palangka Raya memiliki aturan dalam hal pemberian sanksi berupa pemotongan gaji apabila terdapat keterlambatan dalam hal absensi yang dimulai pada kisaran waktu 15-30 menit yang disimbolkan dengan TL 1 untuk persentase potongan 0,5 %, TL 2 1%, TL 3 1,25%, TL 4 1,5%, dan TK simbol untuk tidak ada keterangan sebesar 3%. Kemudian, apabila terdapat pegawai yang terlambat dalam memberikan data kepegawaian atau informasi manajemen pegawai, maka menimbulkan keterlambatan pembaharuan pula saat pemuktahiran data dalam meng*update* data pegawai pada SIMPEG.

Penerapan SIMPEG ini juga sejalan dengan upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Terdapat peraturan yang sesuai dengan aturan tersebut, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disebutkan pada Laporan Kinerja Inspektorat Kota Palangka Raya bahwa terdapat hukuman disiplin yang dilakukan oleh pegawai instansi pemerintah di lingkungan Kota Palangka Raya dengan rincian terdapat 40 kasus pegawai pada tahun 2019, 25 kasus pegawai pada tahun 2020, 35 kasus pegawai pada tahun 2021, dan 30 kasus pegawai pada tahun 2022. Sukoco, (2022)mengatakan peraturan tentang disiplin PNS dibuat sebagai arahan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. PNS yang sadar akan tanggungjawabnya ialah pegawai yang mampu melaksanakan kewajiban yang telah diberikan dan menghindari berbagai larangan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa besar dan jauh target itu mampu untuk tercapai, seperti kualitas, kuantitas, dan waktu. Apabila capaian persentase target tersebut semakin besar, maka semakin tinggi pula efektivitasnya. Bahkan, efektivitas juga dapat dinilai jika kegiatan yang dilaksanakan benar dan memberikan manfaat melalui hasilnya (Rahman et al., 2020) Fariska et al., (2022) berpendapat bahwa efektivitas menjadi salah satu aspek terpenting agar mampu untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya. Bahkan, efektivitas juga dijadikan sebagai pemenuhan impian setelah terlaksananya penugasan yang dilaksanakan dengan adanya bantuan tenaga kerja dalam penyelesaiannya yang disesuaikan dengan pembuatan rencana awal (Setiawan, 2023).

Dalam sebuah siklus organisasi, efektivitas dijadikan sebagai sebuah *output*. efektivitas dapat ditinjau dalam tiga perspektif, yakni individual, grup, serta organisasi, yang di mana keseluruhan aspek tersebut dapat berkaitan satu sama lain. Efektivitas individual menjadi aspek yang paling mendasar diantara yang lain, dikarenakan efektivitas individu menjadi stimulan pertama yang kemudian beranjak pada kelompok kerja yang lebih banyak, dan pada akhirnya bermuara secara kelembagaan pada efektivitas organisasi. Efektivitas indivual memiliki aspek-aspek yang dapat menentukan proses dan hasil dalam organisasi, ketika individual tersebut menjadi salah satu sistem dalam organisasi dan memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, bahkan tekanan juga akan menentukan (Mukhtar et al., 2016).

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa efektivitas merupakan cakupan dari indikator yang terdiri atas hasil serta pengaruh pada kegiatan yang dilakukan dalam mencapai tujuan dari kegiatan tersebut. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar tercapainya keefektivitasan dalam jangka pendek, menengah, ataupun panjang sekaligus. Ia juga berpendapat untuk mengukur efektivitas, ialah sebagai berikut :

1. Produksi (*Production*)

Dalam hal ini, produksi yang dimaksud ialah memprodusikan barang atau jasa untuk memperlihatkan kemampuan organisasi yang disesuaikan terhadap permintaan lingkungannya.

2. Efisiensi (*Efficiency*)

   Efisensi merupakan hal yang berhubungan langsung terkait pengeluaran yang akan digunakan oleh konsumen. Efisiensi merupakan tingkat perbandingan atau rasio yang terjadi di antara pemasukan dan pengeluaran.

3. Kepuasan (*Satisfaction*)

   Dalam merasakan kepuasaan kerja, banyak pimpinan yang mencari keuntungan optimal agar dapat mengetahui seberapa jauh organisasi dalam memenuhi kebutuhan para anggota. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan beradaptasi dalam menyelaraskan pencapaian tujuan dengan kondisi organisasi agar dapat mewujudkan keberhasilan usaha tersebut.

4. Adaptasi (*Adaptiveness*)

   Adaptasi diartikan sebagai kemampuan organisasi dalam menafsirkan perubahan intern maupun ekstern yang akan ditanggapi lebih lanjut oleh organisasi yang bersangkutan. Jika organisasi tersebut tidak mampu dalam hal menyesuaikan diri, maka dapat mengancam keberlangsungan hidup

5. Perkembangan (*Development*)

   Dalam organisasi perlu adanya program pelatihan anggota agar dapat memperluas kemapuan yang bertujuan agar organisasi berkembang semakin baik dan mampu melewati fase kelangsungan hidup.

Pengukuran keberhasilan suatu efektivitas dinilai dalam beberapa indikator. Semakin besar hasil pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tingkat efektif pada kegiatan tersebut juga semakin meningkat selama proses pengerjaannya. Indikator dapat dikatakan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan dalam sebuah proses. Dengan adanya indikator, maka dapat dijadikan sebagai acuan dalam pencapaian tujuan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah menggunakan penelitian kualitatif, menurut Arsyam dan Tahir (2021) merupakan penelitian guna menjawab suatu

permasalahan yang membutuhkan pemahaman secara mendalam pada latar waktu maupun situasi yang berkaitan, penelitian ini dilakukan dengan caranya yang alamiah karena menyesuaikan kondisi objektif yang berada di lapangan tanpa memanipulasi apapun, serta melakukan interaksi dan pengamatan sebagai proses dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman dalam Nasution (2023), yakni reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BPPRD Kota Palangka Raya merupakan salah satu instansi dalam menerapkan SIMPEG sebagai pemanfaatan inovasi digital yang diciptakan untuk memudahkan instansi yang bersangkutan dalam menangani, memperbaiki, serta meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan adanya SIMPEG, maka dapat melihat kedisiplinan pegawai yang termuat dalam SIDAN, SISKA, dan SIM-SKP yang telah terintegrasi. Untuk mengetahui seberapa efektif inovasi SIMPEG dalam menunjang displin kerja PNS di BPPRD Kota Palangka Raya dapat dilihat melalui lima indikator efektivitas, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan.

1. Produksi (*Production*)

   Produksi merupakan sebuah gambaran untuk melihat kemampuan organisasi dalam memproduksi barang atau jasa yang menyesuaikan permintaan lingkungannya. Meningkatkan produksi juga dapat melalui penggunaan teknologi yang lebih canggih, tetapi juga tergantung faktor-faktor lainnya seperti manusia sebagai penggunanya, apakah bisa atau tidak, dan apakah memiliki *skill* atau tidak. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, ditemukan layanan aplikasi SIMPEG ini sudah berbasis komputer sejak awal dilaksanakan, mengingat terbentuknya SIMPEG telah dirancang dalam bentuk aplikasi yang berarti dapat diakses dimanapun dan kapan pun selama ada jaringan internet.

   Proses dan alur kerja SIMPEG yang dilakukan admin OPD adalah dengan menginput semua data dasar kepegawaian, sedangkan untuk pengupdatean

SIMPEG dilakukan apabila pegawai mengalami kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, anaknya bertambah, dan lain-lain. Fasilitas dalam pengoperasian SIMPEG di BPPRD Kota Palangka Raya, seperti komputer maupun laptop telah memadai dan dapat digunakan untuk mengakses aplikasi SIMPEG. Namun, terdapat kendala dalam pengaplikasiannya yaitu apabila SIMPEG digunakan secara bersamaan, maka SIMPEG tidak bisa dibuka dikarenakan jaringan lambat.

2. Efisiensi (*Efficiency*)

Efisiensi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan agar suatu organisasi mampu untuk *survival*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasanya dalam penerapan SIMPEG di BPPRD Kota Palangka Raya tidak terdapat anggaran program ataupun biaya operasional. Hal ini dikarenakan *leading sector* SIMPEG berada di BKPSDM Kota Palangka Raya, maka segala sesuatu yang bersifat pengembangan terletak di instansi tersebut. Sebagai penunjang layanan SIMPEG, kantor BPPRD hanya menyediakan sarana dan prasana seperti komputer, laptop, internet, dan kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan data-data pegawai.

BPPRD Kota Palangka Raya merasa SIMPEG memberikan kontribusi yang sangat efisien dalam pengelolaan data, hal ini dikarenakan dapat dengan mudah untuk mencari data pegawai tanpa perlu membuka data secara manual. Maka, dengan adanya layanan SIMPEG tersebut dapat dijadikan sebagai kontrol dalam meningkatkan efisiensi maupun efektivitas kerja dikarenakan di setiap harinya harus melaporkan pekerjaan apa saja yang dilakukan.

3. Kepuasan (*Satisfaction*)

Perlu adanya pimpinan yang berorientasi pada sikap dalam menunjukkan seberapa jauh organisasi mampu memenuhi kebutuhan bawahannya, sehingga mereka akan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan pimpinan agar mencari keuntungan optimal, di mana optimal diartikan sebagai pencapaian tujuan yang disesuaikan dengan kondisi organisasi demi kelangsungan usaha. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasanya para pegawai dan admin OPD di BPPRD Kota Palangka Raya menilai SIMPEG sebagai pengelolaan data pegawai dengan

memuaskan dan telah berjalan dengan maksimal. SIMPEG juga membantu dalam menangani adaptasi terhadap kebutuhan penempatan pegawai di bidang dan bagian yang berbeda.

Seringkali, terdapat beberapa pegawai yang ditemukan pada saat absensi tidak sesuai titik lokasi kantor, yang artinya masih bisa di manipulasi. Akan tetapi, di BPPRD Kota Palangka Raya juga sering melakukan pengecekan dan mengontrol apakah para pegawai yang telah melakukan absensi, fisiknya berada di kantor atau tidak. Selain itu, terdapat keluhan yang disampaikan oleh admin OPD, yaitu adanya keterbatasan akses dalam hal verifikasi data yang telah diinput dikarenakan sekarang hanya dilakukan oleh BKPSDM. Jadi, untuk memverifikasi data diharuskan untuk melapor ke BKSDM terlebih dahulu dan hal tersebut yang menjadi susah.

4. Adaptasi (*Adaptiveness*)

   Kemampuan adaptasi ini bersifat lebih abstrak dibandingkan indikator efektivitas lainnya, walaupun demikian tetapi dapat diamati melalui hasil penelitian. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasanya pelayanan yang diberikan admin OPD pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di BPPRD Kota Palangka Raya sangat memuaskan bagi para peengguna SIMPEG yang mendapatkan kendala dari pengaplikasiannya. Dalam memberikan tanggapan, admin OPD berusaha untuk secepatnya menjawab kendala tersebut dikarenakan SIMPEG berkaitan dengan data kepegawaian. Komunikasi internal dalam berkoordinasi antar admin OPD pun sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Penyesuaian yang diberikan SIMPEG sangat membantu apabila para pegawai sedang bekerja dari jarak jauh, seperti dinas luar kota ataupun fleksibilitas jam kerja. Hal ini dikarenakan layanan SIMPEG dari awal mula dirancang dalam bentuk aplikasi, artinya dapat diakses dimanapun dan kapan pun.

5. Perkembangan (*Development*)

   Pengembangan kemampuan tersebut dapat dilakukan dengan adanya program pelatihan bagi para pegawai yang diharapkan agar terus *survive* dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan ditemukan terdapat pelatihan bagi para pegawai di BPPRD Kota Palangka Raya yang

dilakukan dengan sosialiasi dan didampingi dari BKPSDM Kota Palangka Raya dalam pengaplikasian SIMPEG pada awal pengoperasiannya saja, apabila pegawai mengalami kesulitan maka admin OPD akan memberikan penjelasan terkait keluhan yang dihadapi, namun apabila admin OPD tidak mampu maka akan diteruskan ke BKPSDM untuk penyelesaiannya.

Apabila terdapat pegawai yang lalai atau terlambat dalam pengisian absen pada SIDAN dan laporan kinerja harian pada SISKA maka akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan TPP sesuai dengan persenannya. Untuk penindaklanjutan terhadap pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan secara berturut-turut maka akan dikenakan hukuman disipilin berupa teguran mulai dari ringan, sedang, dan berat sesuai dengan kesalahannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari analisa teori yang peneliti gunakan yaitu telah terlaksana dengan baik, namun belum menyeluruh karena idealnya efektivitas sebuah kebijakan dan program akan berhasil jika 5 indikator dari teori Sutrisno dapat terlaksana dengan baik. Adapun beberapa faktor yang menjadi penghambat efektivitas tersebut belum berjalan dengan baik, yaitu terdapat kendala pada jaringan sehingga dalam pengaplikasiannya SIMPEG tidak dapat dibuka secara bersamaan. Selain itu, terdapat pegawai tidak sesuai titik lokasi saat absensi dan adanya keterbatasan akses dalam hal verifikasi data untuk admin OPD.

Saran dari peneliti sebagai berikut: perlu adanya pengontrolan pegawai yang telah melakukan absensi pada SISKA, apakah fisiknya berada di kantor atau tidak karena dapat dikategorikan sebagai manipulasi, mengingat SIMPEG hanya aplikasi dan program buatan. Dan penulis juga mengusulkan menekan angka pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dapat diminimalisasi melalui evaluasi secara berkala dan pendekatan kepemimpinan dengan cara mengimplementasikan gaya sesuai dengan kondisi ataupun situasi instansi dan para pegawai.

REFERENSI

Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. In *Jurnal Pendidikan*.

Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *XIII*(1).

Mukhtar, Ali, H., & Mardalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi* (1st ed.). Penerbit Deepublish.

Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Albina, Ed.; 1st ed.). CV. Harfa Creative.

Rahman, A., Rajindra, & Mayangsari, N. S. (2020). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Sinar Manajemen*, *7*(1), 34–41.

Setiawan, F. (2023). Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa (Musrenbangdes) Di Desa Tumbang Bantian. *Jurnal Mediasosian*, *7*(1), 48–58. https://doi.org/https://doi.org/10.30737/mediasosian.v7i1.4157

Sukoco, D. T. (2022). Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Kerja pada Pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Klaten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dinamika Hukum*, *13*(2), 104–118.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Penerbit Kencana.