

EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) BAGIAN KEPEGAWAIAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Erna Shufiatie¹, Siti Raudah², Sri Agusmila Aneta Herlinda³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: ernashufiatie@gmail.com

ABSTRAK

Efektivitas merujuk pada sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai. Semakin dekat hasil pelaksanaan terhadap target yang ditetapkan, maka efektivitas sistem atau kegiatan tersebut dapat dikatakan semakin tinggi. SIMPEG merupakan aplikasi berbasis teknologi informasi yang dibuat untuk mengelola data kepegawaian secara terpadu dan sistematis. SIMPEG digunakan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam lingkup organisasi pemerintahan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam administrasi kepegawaian.

Tipe dalam penelitian yaitu menggunakan Tipe deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan bagaimana keadaan yang ada di lapangan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang mencakup observasi langsung, wawancara mendalam, serta analisis dokumen pendukung. Sumber datanya diambil melalui pengambilan sampel secara *purposive sampling* berjumlah 13 orang. Data yang telah diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian informasi, dan penarikan kesimpulan akhir kemudian dilakukan uji melalui kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, trigulasi, analisis kasus negatif, menggunakan referensi dan melalui *membercheck*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup efektif menurut teori yang dikemukakan oleh Richard M. Steers dalam tangkilisan (2015:22). terlihat dari indikator: *Pertama*, kecepatan pemrosesan informasi. *Kedua*, kemudahan dalam pembuatan laporan kepegawaian. *Ketiga*, Efektivitas Komunikasi Dan Koordinasi Melalui Sistem. *Keempat*, Kemampuan Sistem Menyesuaikan Dengan Perubahan Kebijakan. *Kelima*. Kemudahan Pembaruan Dan Pengembangan Sistem. Indikator yang kurang efektif yakni: *Pertama*, ketepatan dan kelengkapan data. *Kedua*, Aksesibilitas Sistem Bagi Unit Kerja Terkait. *Ketiga*, Sinkronisasi Data Antar Unit Kerja. Keempat, Tingkat Kesiapan dan Pemahaman Pengguna Terhadap Sistem. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Faktor Pendukung yakni: *Pertama*, data yang terintegrasi. *Kedua*, Dukungan Kebijakan Pemerintah. Faktor Penghambat yakni: *Pertama*, Ketidakmutakhiran Data Pegawai. *Kedua*, Kurangnya Pemahaman dan Keterampilan Pegawai.

Disarankan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara agar dapat memfasilitasi program pelatihan berkala untuk pegawai pengelola SIMPEG. Kepada Pegawai Pengguna dan Pengelola SIMPEG, memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi melalui pembelajaran mandiri, menjalin komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), Kepegawaian.

ABSTRACT

Effectiveness refers to success in terms of achieving the set targets. If the results of the activity are getting closer to the target, it means that the effectiveness is higher. The Personnel Management Information System (SIMPEG) is an information technology-based system designed to manage personnel data and information in an integrated manner. SIMPEG is used to support human resource management, especially in the scope of government organizations, with the aim of increasing efficiency, transparency, and accuracy in personnel administration.

The type of research is using a qualitative descriptive type. Qualitative research aims to describe the conditions in the field. This study uses a descriptive type with a qualitative approach. The data collection techniques used are observation, interview and documentation methods. The data source was taken through purposive sampling of 13 people. After the data was collected, it was analyzed using techniques including data coding, data presentation and drawing conclusions, then a test was carried out through data credibility with extended observations, increasing perseverance, triangulation, negative case analysis, using references and through member checks.

The results of this study indicate that the Effectiveness of the Personnel Management Information System (SIMPEG) of the Personnel Section of the Ministry of Religion Office of Hulu Sungai Utara Regency is quite effective according to the theory put forward by Richard M. Streers in Tangkilisan (2015:22). seen from the indicators: First, speed of information processing. Second, ease of making personnel reports. Third, Effectiveness of Communication and Coordination Through the System. Fourth, System Ability to Adapt to Policy Changes. Fifth. Ease of System Updates and Development. Less effective indicators are: First, data accuracy and completeness. Second, System Accessibility for Related Work Units. Third, Data Synchronization Between Work Units. Fourth, User Readiness and Understanding Level of System. Factors Affecting the Effectiveness of the Personnel Management Information System (SIMPEG) of the Personnel Section of the Ministry of Religion Office of Hulu Sungai Utara Regency. Supporting Factors are: First, integrated data. Second, Government Policy Support. Inhibiting Factors are: First, Out-of-Date Employee Data. Second, Lack of Employee Understanding and Skills.

It is recommended that the Head of the Ministry of Religious Affairs Office of Hulu Sungai Utara Regency facilitate regular training programs for SIMPEG management staff. SIMPEG users and management staff are responsible for improving their competencies through independent learning, communication, and coordination with colleagues.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif menjadi komponen krusial dalam membangun sistem birokrasi yang profesional dan dapat dipertanggungjawabkan. Pada praktik administrasi kepegawaian konvensional, seringkali ditemui kendala seperti data yang tidak tertata dengan baik, keterlambatan dalam proses kenaikan pangkat, serta ketidakakuratan informasi pegawai. Untuk mengatasi permasalahan ini, penerapan teknologi informasi melalui sistem seperti SIMPEG menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kecepatan dan ketepatan pengelolaan kepegawaian.

SIMPEG dikembangkan sebagai sistem digital yang mendukung pengelolaan data kepegawaian secara terkoordinasi dan real-time. Sistem ini memungkinkan proses pencatatan, pemantauan, hingga pembaruan data pegawai dilakukan dengan lebih efisien, sehingga mempercepat pelayanan administratif serta meningkatkan mutu manajemen kepegawaian dalam suatu organisasi pemerintahan.

Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sebagai salah satu layanan *e-government* di Kabupaten Hulu Sungai Utara diharapkan mampu untuk mengatur dengan lebih mudah segala bentuk urusan kepegawaian di lingkup pemerintahan yang ada di daerah, menyediakan informasi yang lebih mudah untuk diakses dan lebih akurat. Mengingat besarnya jumlah pegawai yang harus dikelola oleh instansi pemerintah di Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka keberadaan SIMPEG menjadi sangat penting sebagai alat bantu administrasi untuk memastikan data pegawai tersedia secara lengkap dan dapat diakses dengan cepat.

SIMPEG juga dapat mewujudkan pelaksanaan tertib administrasi yang sesungguhnya di mana segala data kepegawaian yang dibutuhkan tercantum dengan lengkap pada layanan aplikasi tersebut. Tertib administrasi kepegawaian sendiri dapat menguntungkan pegawai jika suatu saat pegawai yang bersangkutan memerlukan data-data kepegawaian untuk kebutuhan tertentu. Informasi awal yang diperoleh bahwa kendala yang masih timbul di daerah adalah karena banyaknya jumlah data yang ada sehingga pegawai mengalami kesulitan untuk menginput dan memproses, sedangkan setiap tahunnya aplikasi yang digunakan terus mengalami perkembangan sehingga server banyak mengalami kendala yang mempersulit proses penyelesaian SIMPEG tersebut. Selain itu keterbatasan sarana prasarana serta karena seringnya perubahan aplikasi sehingga timbul kejenuhan dari operator yang mengerjakannya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara menjadi salah satu lembaga yang telah mengimplementasikan SIMPEG dalam mendukung administrasi kepegawaian pegawai negeri sipil di lingkungannya. Pemanfaatan sistem ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan data serta memperkuat kinerja kelembagaan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat permasalahan seperti :

1. Bagian kepegawaian yang mengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sering menghadapi permasalahan terkait data pekerjaan PNS, terutama dalam riwayat kepangkatan golongan, ruang penggajian, dan pengalaman jabatan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmutakhiran data, yang berdampak pada ketidaksesuaian data gaji dalam sistem web. (*Data Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara*)
2. Kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam mengoperasikan SIMPEG sehingga berdampak pada ketidaksesuaian data dalam mengisi riwayat kepangkatan golongan, ruang penggajian, dan pengalaman jabatan. (*Data Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara*)
3. Akses dalam penginputan data pegawai kurang akurat disebabkan oleh kurangnya koordinasi pegawai dengan pihak pengelola SIMPEG seperti data pegawai yang belum diperbaharui. (*Data Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara*)

Melihat latar belakang masalah diatas, maka penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **“Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara”**

METODE

Penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data, observasi dan juga wawancara dalam mengetahui Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Teknik Pengumpulan Data Kualitatif dilakukan untuk dapat menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Melalui wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumentasi. Pengamatan langsung seperti observasi yang merupakan cara peneliti untuk dapat mengumpulkan data melihat dari obyek yang akan diteliti secara langsung untuk selanjutnya akan diamati, direkam, mencatat kejadian-kejadian yang ada, dikumpulkan dan juga yang terkait mengenai semua keadaan dan perilaku yang ada di lapangan secara langsung nantinya.

Adapun Teknik Analisis Data Kualitatif Model dari Miles dan Huberman Miles dan Huberman (dalam Nanda Saputra, 2021 : 132) yang memberikan pandangan tentang pengolahan data yang dapat melalui empat tahap, yakni Kondensasi data, Penyajian data, Verifikasi data dan Penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara

Mengingat pentingnya sistem administrasi yang tertib dan terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya di bidang kepegawaian, maka diperlukan suatu sistem yang mampu mengelola data dan informasi secara akurat, cepat, dan efisien. Salah satu bentuk inovasi dalam pengelolaan kepegawaian adalah penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), yang dirancang untuk mendukung proses administrasi kepegawaian secara digital dan terstruktur. Penerapan SIMPEG bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, transparansi data pegawai, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, SIMPEG digunakan sebagai alat bantu utama dalam pengelolaan informasi kepegawaian. Sistem ini diharapkan mampu mempercepat proses administrasi seperti pengajuan kenaikan pangkat, mutasi, penilaian kinerja, hingga pengarsipan data pegawai. Namun, efektivitas sistem ini tentu bergantung pada sejauh mana implementasinya berjalan sesuai dengan tujuan, serta bagaimana sistem ini dimanfaatkan oleh bagian kepegawaian dalam mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian untuk menilai efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara agar dapat diketahui kekuatan, kelemahan, serta potensi pengembangannya di masa yang akan datang.

Indikator yang digunakan peneliti untuk mengetahui Efektivitas tersebut berjalan dengan baik atau kurang baik yaitu menggunakan teori Menurut Richard M. Streers dalam tangkilisan (2015:22) sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan

Pencapaian Tujuan menekankan bahwa efektivitas suatu organisasi atau sistem dapat diukur berdasarkan keberhasilannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks SIMPEG, hal ini berarti sistem harus dapat membantu pengelolaan data kepegawaian secara optimal. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan dan Kelengkapan Data

Data kepegawaian yang dikelola oleh SIMPEG harus akurat, lengkap, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai ketepatan dan kelengkapan data kurang efektif karena ketidakmutakhiran data pada riwayat kepangkatan, ruang penggajian, dan pengalaman jabatan, kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam mengoperasikan SIMPEG, minimnya koordinasi antarunit kerja, serta tidak adanya verifikasi dan validasi berkala. Kondisi tersebut mengakibatkan proses administrasi kepegawaian menjadi terhambat, laporan yang dihasilkan tidak akurat, serta berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan berbasis data.

2) Kecepatan Pemrosesan Informasi

Sistem SIMPEG diharapkan dapat mendukung pengelolaan data secara cepat dan efisien agar proses administrasi berjalan lancar tanpa hambatan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai pemrosesan informasi cukup efektif karena Sistem ini berhasil mendukung kebutuhan administrasi yang lebih modern, cepat, dan akurat, meskipun tetap perlu adanya peningkatan kapasitas sistem untuk mengatasi gangguan teknis saat akses bersamaan terjadi. Dukungan teknologi ini diharapkan mampu semakin memperlancar proses pelayanan kepegawaian serta meningkatkan kualitas pengelolaan data secara menyeluruh.

3) Kemudahan Dalam Pembuatan Laporan Kepegawaian

Sistem informasi seperti SIMPEG harus mampu mendukung otomatisasi dalam pembuatan laporan kepegawaian, sehingga informasi dapat diakses dengan mudah, cepat, dan tepat oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai kemudahan dalam pembuatan laporan kepegawaian cukup efektif karena SIMPEG memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Proses rekapitulasi data, pengolahan informasi pegawai, serta pelaporan administrasi dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Meskipun masih terdapat beberapa kendala teknis seperti jaringan dan integrasi data, secara umum SIMPEG cukup efektif dalam menunjang kebutuhan laporan kepegawaian.

b. Intergrasi

Integrasi berkaitan dengan bagaimana organisasi atau sistem dapat beroperasi secara harmonis dengan berbagai unit kerja dan memastikan koordinasi serta komunikasi yang efektif. Dalam konteks SIMPEG, integrasi berarti sistem harus dapat diakses oleh berbagai unit kerja serta memastikan sinkronisasi data kepegawaian agar tidak terjadi kesalahan. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Aksesibilitas Sistem Bagi Unit Kerja Terkait

Kemudahan akses penggunaan SIMPEG bagi seluruh unit kerja menjadi syarat penting untuk memastikan integrasi data kepegawaian yang efektif dan efisien dalam lingkungan organisasi.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Aksesibilitas Sistem Bagi Unit Kerja Terkait kurang efektif karena kurangnya koordinasi, keterbatasan infrastruktur jaringan, serta proses input data yang tidak konsisten. Hal ini berdampak pada efektivitas SIMPEG dalam mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian yang optimal. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan bagi pegawai, serta peninjauan kembali mekanisme input dan akses data di seluruh unit kerja terkait.

2) Sinkronisasi Data Antar Unit Kerja

Data yang dimasukkan ke dalam sistem harus dapat diperbarui secara real-time serta menjamin konsistensi informasi antar unit kerja, guna menghindari terjadinya duplikasi, kesalahan data, maupun ketidaksesuaian informasi yang dapat menghambat proses administrasi dan pengambilan keputusan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Sinkronisasi Data Antar Unit Kerja kurang efektif karena ditemukan adanya keterbatasan dalam akses jaringan di beberapa bagian serta kesulitan dalam memperbarui data secara real-

time. Beberapa unit kerja mengaku masih sering menggunakan metode manual dalam pencatatan karena kesulitan mengakses SIMPEG.

3) Efektivitas Komunikasi Dan Koordinasi Melalui System

SIMPEG tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan data, tetapi juga harus mampu mendukung komunikasi antara pegawai dan manajemen dalam rangka menyampaikan informasi yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian. Apabila SIMPEG tidak dapat diakses dengan baik oleh unit kerja, atau terjadi kesalahan dalam sinkronisasi data, maka efektivitas sistem dalam aspek integrasi informasi dapat dinilai rendah, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Efektivitas Komunikasi Dan Koordinasi Melalui System cukup efektif karena SIMPEG memiliki data yang terstruktur dan mudah diakses, sehingga memudahkan pengambilan keputusan yang terkait dengan kepegawaian. Namun perlu adanya peningkatan pada aspek infrastruktur dan pelatihan pengguna agar optimal dalam mendukung kinerja organisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi atau sistem untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal yang berubah. Dalam konteks SIMPEG, sistem harus fleksibel dalam menghadapi perubahan kebijakan, peraturan, atau kebutuhan pengguna agar tetap relevan dan bermanfaat. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan Sistem Menyesuaikan Dengan Perubahan Kebijakan

SIMPEG harus dapat mengikuti regulasi kepegawaian terbaru tanpa menghambat operasional. SIMPEG harus dirancang secara adaptif agar mampu mengikuti perkembangan regulasi kepegawaian terbaru tanpa mengganggu kelancaran operasional, sehingga sistem tetap relevan, akurat, dan dapat diandalkan dalam mendukung proses administrasi kepegawaian secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Kemampuan Sistem Menyesuaikan Dengan Perubahan Kebijakan cukup efektif karena SIMPEG dirancang secara adaptif dan fleksibel. Hal ini memungkinkan sistem untuk merespons perubahan kebijakan dengan cepat dan akurat, mempermudah akses informasi bagi pegawai, serta mendukung sinkronisasi data antarunit kerja secara efisien. Dukungan pembaruan berkala dan arahan dari pimpinan juga turut mempercepat proses penyesuaian terhadap regulasi baru, sehingga operasional administrasi tetap berjalan lancar dan terstruktur meskipun ada kendala-kendala kecil.

2) Kemudahan Pembaruan Dan Pengembangan System

Sistem harus memiliki kemampuan untuk diperbarui dengan mudah tanpa mengganggu fungsionalitas yang sedang berjalan, agar proses operasional dan pelayanan kepegawaian tetap berjalan secara optimal meskipun terjadi pembaruan sistem atau penyesuaian terhadap regulasi baru.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Kemudahan Pembaruan Dan Pengembangan System cukup efektif karena SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki fleksibilitas yang baik dalam hal pembaruan. Pembaruan sistem dapat dilakukan dengan relatif mudah, namun tetap membutuhkan sosialisasi dan pelatihan bagi pegawai agar tidak mengganggu proses operasional.

3) Tingkat Kesiapan dan Pemahaman Pengguna Terhadap Sistem

Pegawai perlu diberikan pelatihan atau pendampingan yang memadai untuk dapat beradaptasi dengan fitur baru atau perubahan dalam SIMPEG. Jika SIMPEG sulit diperbarui atau pegawai mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem setelah adanya perubahan kebijakan, maka sistem dapat dianggap kurang efektif dalam aspek adaptasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kelancaran administrasi kepegawaian.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan mengenai Tingkat Kesiapan dan Pemahaman Pengguna Terhadap System kurang efektif karena Banyak pegawai yang belum siap dan tidak memahami secara optimal fitur-fitur baru yang diimplementasikan. Hal ini berpotensi memperlambat proses administrasi dan menyebabkan ketidakakuratan data. Pelatihan berkala, sosialisasi yang terstruktur, dan pendampingan teknis perlu ditingkatkan untuk memastikan semua pegawai dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dalam SIMPEG.

Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung

a. Data Terintegrasi

SIMPEG sebagai sistem informasi yang terintegrasi memudahkan pengelolaan data kepegawaian dalam satu *platform*.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan yang menjadi faktor pendukung adalah data yang terintegrasi karena kemudahan akses informasi secara *real-time*, transparansi dalam pengelolaan data, serta kemudahan dalam sinkronisasi antar unit kerja. Selain itu, dukungan teknologi dalam SIMPEG juga mempercepat proses administrasi, mengurangi risiko kesalahan input, dan mempermudah proses pembaruan dan pemeliharaan data. Dengan data yang terintegrasi, setiap bagian di Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat mengakses informasi yang akurat dan terkini, sehingga mendukung efektivitas pengambilan keputusan dan perencanaan kepegawaian secara lebih efisien.

b. Dukungan Kebijakan Pemerintah

Adanya regulasi pemerintah mengenai tata kelola data kepegawaian secara digital memperkuat implementasi SIMPEG.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan yang menjadi faktor pendukung adalah Dukungan Kebijakan Pemerintah karena yang menjadi pondasi utama dalam keberhasilan implementasi SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini mempermudah akses informasi, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan akurasi data pegawai.

2. Faktor Penghambat

a. Ketidakmutakhiran Data Kepegawaian

Banyaknya data pekerjaan PNS, riwayat kepangkatan, ruang penggajian, dan pengalaman jabatan yang tidak diperbarui secara berkala, menyebabkan ketidaksesuaian dalam sistem.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan yang menjadi faktor penghambat adalah Ketidakmutakhiran Data Pegawai Hal ini disebabkan oleh tidak diperbaruinya data secara berkala, baik terkait riwayat kepangkatan, ruang penggajian, maupun pengalaman jabatan. Ketidakmutakhiran ini menyebabkan ketidaksesuaian informasi dalam sistem, sehingga menghambat proses administrasi, verifikasi, dan pengambilan keputusan yang akurat dan cepat.

b. Kurangnya Pemahaman dan Keterampilan Pegawai

Pegawai yang kurang memahami cara pengoperasian SIMPEG berdampak pada pengisian data yang tidak akurat.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan yang menjadi faktor penghambat adalah Kurangnya Pemahaman dan Keterampilan Pegawai karena beberapa pegawai yang tidak memahami cara pengoperasian SIMPEG cenderung melakukan kesalahan input data, lambat dalam pengisian informasi, dan membutuhkan revisi berkali-kali. Selain itu, minimnya pelatihan teknis mengakibatkan ketidakmampuan dalam menggunakan fitur-fitur sistem secara optimal. Hal ini berdampak pada keterlambatan proses administrasi, validasi data yang tidak akurat, dan kurangnya efisiensi dalam pengelolaan data kepegawaian.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara berada pada kategori cukup efektif. Hal ini tercermin dari sejumlah indikator: *Pertama*, kecepatan pemrosesan informasi. *Kedua*, kemudahan dalam pembuatan laporan kepegawaian. *Ketiga*, Efektivitas Komunikasi Dan Koordinasi Melalui System. *Keempat*, Kemampuan Sistem Menyesuaikan Dengan Perubahan Kebijakan. *Kelima*. Kemudahan Pembaruan Dan Pengembangan System. Indikator yang kurang efektif yakni: *Pertama*, ketepatan dan kelengkapan data. *Kedua*, Aksesibilitas Sistem Bagi Unit Kerja Terkait. *Ketiga*, Sinkronisasi Data Antar Unit Kerja. *Keempat*, Tingkat Kesiapan dan Pemahaman Pengguna Terhadap System. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Faktor Pendukung yakni: *Pertama*, data yang terintegrasi. *Kedua*, Dukungan Kebijakan Pemerintah. Faktor Penghambat yakni: *Pertama*, Ketidakmutakhiran Data Pegawai. *Kedua*, Kurangnya Pemahaman dan Keterampilan Pegawai.

Saran

Saran dari hasil penelitian Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara maka disarankan kepada:

1. Kepada Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, diharapkan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara agar dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pelaksanaan SIMPEG, melalui peningkatan infrastruktur teknologi, termasuk penyediaan jaringan internet yang stabil dan perangkat pendukung yang memadai di setiap unit kerja.
2. Kepada pimpinan Kantor Kementerian Agama Hulu Sungai Utara, diharapkan dapat menginisiasi pelatihan rutin bagi pegawai guna meningkatkan kompetensi dalam mengoperasikan SIMPEG, mencakup pengenalan fitur-fitur baru, penanganan masalah teknis, serta prosedur pengisian dan validasi data.
3. Bagi para pengguna dan pengelola SIMPEG, sangat disarankan agar setiap individu meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keakuratan data yang dikelola, serta aktif mengikuti pelatihan dan pembelajaran mandiri untuk memahami sistem secara menyeluruh. Kolaborasi dan komunikasi antarsesama pegawai juga perlu ditingkatkan untuk memperkuat pemahaman bersama mengenai sistem yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 5 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2012). Petunjuk Pelaksanaan Pengelola dan Entri Data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Agama Anggaran 2012. Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Agustino, L. 2017. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: ALFABETA
- Andrianto, N. (2013). Good e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government. Malang: Bayumedia Publishing.
- Anggara, S. 2014. Kebijakan Publik. Bandung: CV Pustaka Setia
- Anggito, A & Setiawan, J. 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Jawa Barat: CV Jejak
- Annas, A. 2017. Interaksi Pengambilan Keputusan. Jakarta : Celebes Media Perkasa
- Dye, T. 2013. Analisis Kebijakan Publik. Pustaka Pelajar
- Duryat, M. 2022. Analisis Kebijakan Pendidikan Teori dan Praktiknya Di Indonesia. Yogyakarta: K Media
- Dwiyanto, A. (2014). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fisalma, Y., dkk. 2021. Bunga Rampai Perkembangan Anak dalam Multiperspektif. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media
- Fitrah, Muh & Luthiyah. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus. Jawa Barat: CV Jejak
- Hamdi, M. 2015. Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi: Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hardiyansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik, Edisi Kedua. Yogyakarta: Gava Media
- Kaelan, 2012. Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Paradigma
- Kertati, I., dkk. 2023. Implementasi Kebijakan Publik Dari Hulu Ke Hilir. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Kurnia Cahya Lestari, A. M. A. 2020. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Marlida, S. (2022). Menjadi Muballighat yang Efektif. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Moleong, L.J. 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanti, D. 2022. Efektivitas Perubahan Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka
- Ramadhan, M. 2021. Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN)



- Saputra, N. 2021. Penelitian Tindakan Kelas. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (Cetakan ke-1)
- Sutrisno, E. 2022. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group
- Sutrisno, E. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke-12. Kencana, Jakarta
- Tangkilisan. 2015. Manajemen Publik. Jakarta : Gramedia Widia.
- Tim Penyusun. 2022. Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana Strata 1 (S1) Amuntai: STIA Amuntai
- Wijaya, U.H. 2020. Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan. Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray