

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan dan serangkaian hasil analisis yang telah penulis lakukan mengenai pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kota Padang Panjang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Setelah melakukan pembahasan atas hasil penelitian pada bab sebelumnya dengan melihat dari komponen SIMPEG perangkat keras, perangkat lunak, *database*, system jaringan komputer dan sumberdaya manusia maka kesimpulannya adalah pelaksanaan SIMPEG pada BKD Kota Padang Panjang dikatakan cukup baik. Dari lima komponen SIMPEG dikategorikan baik karena sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000. Sedangkan untuk komponen Sumber Daya Manusia belum baik karena tidak satu pun pengelola SIMPEG yang memiliki latar belakang IT dan tidak satupun yang memiliki dasar-dasar pengelolaan SIMPEG.
2. Dengan melihat tiga aspek yaitu input, proses, dan output, maka kesimpulannya adalah pelaksanaan SIMPEG pada BKD Kota Padang Panjang dikatakan belum baik. Dari delapan indikator yang diukur hanya empat indikator yang dikategorikan pelaksanaannya sudah baik yaitu indikator SOP/pedoman, pemeliharaan data, *evaluasi/monitoring*, dan laporan akhir data SIMPEG. Empat indikator lainnya yaitu kualitas SDM, anggaran pelaksanaan SIMPEG, fasilitas pendukung, dan data dasar/awal dikategorikan belum baik karena masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaannya. Kekurangan tersebut meliputi tidak adanya tenaga pengelola SIMPEG yang berlatarbelakang pendidikan IT dan rendahnya anggaran yang dialokasikan untuk pengelolaan SIMPEG.
3. Dari segi Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam manajemen Sumber Daya manusia di Kota Padang Panjang masih sangat minim dan belum optimal dengan alasan belum adanya SOP dari masing-masing bidang di BKD untuk meminta data ke Bidang Dokumentasi melalui aplikasi SIMPEG dan keterbatasan akses

aplikasi sehingga menyebabkan berbagai kendala yang muncul permasalahan-permasalahan seperti : banyaknya pegawai di lingkup pemerintahan Kota Padang Panjang yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, adanya pegawai yang terlambat naik pangkat, adanya pegawai yang belum mencukupi syarat sudah promosi jabatan sehingga berdampak pada kenaikan pangkatnya, dll.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu dilakukannya evaluasi secara menyeluruh terhadap pelaksanaan program SIMPEG yang sedang berjalan dengan membuat SOP/pedoman yang berisi standar untuk menilai apakah sudah sesuai dengan tujuan atau belum, dan memperbaiki kualitas data yang dianggap masih belum lengkap dan akurat.
2. Agar pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam manajemen sumber daya manusia di Pemerintah Kota Padang Panjang dapat berjalan secara optimal sebaiknya dilakukan revisi pada SOP masing-masing-masing Bidang di BKD. Dimana dengan direalisasikannya SOP yang sudah memuat adanya permintaan data dari SIMPEG ke Bidang Dokumentasi dan Arsip Pegawai maka dapat membantu masing-masing bidang dalam proses pengambilan keputusan untuk kegiatannya masing-masing.
3. Bidang Dokumentasi dan Arsip Pegawai BKD Kota Padang Panjang perlu melakukan sosialisasi. Dimana sosialisasi tersebut berfungsi sebagai sarana untuk memberikan pelatihan, pengetahuan, tentang pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi. Sosialisasi tersebut penting guna mewujudkan timbulnya pemahaman di Bidang lain di BKD bahwasanya SIMPEG dapat dimanfaatkan dalam berbagai kebutuhan data untuk menunjang kelancaran tugas pokok dan fungsi tiap-tiap bidang di BKD. Sosialisasi ini juga berkaitan dengan tahapan dari perkembangan *e-government* sebagai wujud adanya program SIMPEG, pada tahap persiapan bahwa sosialisasi menjadi bagian penting dalam hal pengenalan suatu

program yang baru dibuat/diciptakan, sosialisasi tersebut dapat dilaksanakan baik untuk internal maupun eksternal, dalam lingkup BKD Kota Padang Panjang dan juga pada instansi lainnya.

4. Perlunya Pengadaan web sehingga Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini dapat digunakan secara online dan manajemen kepegawaian dapat dilakukan tidak hanya dari dalam kantor yang terkoneksi jaringan LAN saja. Tetapi dapat dilakukan dimana saja, sehingga pihak SKPD juga dapat lebih mudah melihat informasi-informasi melalui web SIMPEG tersebut. Dengan adanya web penyampaian informasi dapat lebih mudah dan cepat.
5. Disarankan agar pemerintah daerah setempat mengalokasikan anggarannya dengan memperhatikan kebutuhan program kegiatan, karena anggaran yang tersedia pada umumnya belum memadai untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang handal, yang mampu menyajikan informasi kepegawaian dengan cepat, akurat, dan *up to date* khususnya yang berkaitan dengan data untuk pembinaan pegawai dalam hal ini diklat dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai.
6. Perlu penambahan SDM sebagai operator SIMPEG. Dimana permasalahan operasional yang terjadi pada umumnya adalah kemampuan sumberdaya manusia, sumberdaya manusia yang disediakan dan mampu menyelenggarakan program SIMPEG tersebut tidak banyak, sehingga dapat menimbulkan keterlambatan dalam pengumpulan data hingga mengeluarkan hasil data. Meskipun program SIMPEG menggunakan teknologi sebagai medianya, akan tetapi sumberdaya manusia yang mengoperasionalkannya harus memahami mekanisme pelaksanaan dari program SIMPEG ini.

