
Pengaruh Pelatihan SIMPEGNAS Terhadap Proses Percepatan Kenaikan Gaji Berkala Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong

Paulus Untajana*¹, James J Kastanya², Andisanty³, Anthoneta Kopong⁴, Novita, Souisa⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, STIE Bukit Zaitun Sorong, Indonesia (Departemen, Institusi, Negara)

*e-mail: paulus.untajana@gmail.com¹, kastanyajansenkastanya@gmail.com², adi.papalangi@gmail.com³, kopongetha@gmail.com⁴, hanviambonez@gmail.com⁵

Abstrak

Kabupaten Sorong sebagai kabupaten induk, maka kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi mutlak diperlukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan pelayanan publik. Dengan demikian masyarakat akan merasa terlayani dan sebagai bentuk pemerintah hadir ditengah masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Tranformasi pelayanan pemerintah ini memberikan budaya kerja baru, proses bisnis baru kebijakan baru serta peraturan-peraturan baru yang mempunyai orientasi pada pemerintah berbasis elektronik (e-government). Pemerintah Kabupaten Sorong telah menerapkan sistem komputersasi untuk pengurusan KGB pada pertengahan tahun 2023. Sistem komputersasi yang dimaksud dikenal dengan nama Sistem Informasi Kepegawaian Nasioal yang disingkat SIMPEGNAS. SIMPEGNAS adalah aplikasi umum berbagi pakai nasional bidang kepegawaian. Dengan demikian setiap PNS atau ASN dapat mengaksesnya melalui aplikasi MyASN untuk berbagai keperluan menyangkut kariernya khususnya untuk pengurusan kenaikan gaji berkala. Dengan demikian, akan mempermudah dan mempercepat proses pengurusan kenaikan gaji berkala dan berbagai hal lain yang berhubungan dengan karier PNS. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong Penelitian ini dilakukan selama dua (2) bulan yaitu pada minggu ke tiga bulan April 2024 sampai minggu ke dua bulan Juni 2024, populasi dalam penelitian ini berjumlah 3.624 orang. Jumlah sampel (size of simple) ditentukan berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara umum pelatihan yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Sorong berada pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 444,5 terutama pada aspek kebijakan pimpinan membantu dalam pencapaian tujuan, dengan total skor sebesar 467 yang berada pada nilai sangat tinggi.

Kata kunci: Smbcr Daya Manusia, SIMPEGNAS, Gaji

Abstract

Sorong Regency as the parent regency, the ability to use information technology is absolutely necessary for the State Civil Apparatus (ASN) in improving public services. Thus, the community will feel served and as a form of government present in the midst of the community to meet their various needs. This transformation of government services provides a new work culture, new business processes, new policies and new regulations that are oriented towards electronic-based government (e-government). The Sorong Regency Government has implemented a computerized system for managing KGB in mid-2023. The computerized system in question is known as the National Personnel Information System abbreviated as SIMPEGNAS. SIMPEGNAS is a general application for national sharing in the field of personnel. Thus, every PNS or ASN can access it through the MyASN application for various needs concerning their careers, especially for managing periodic salary increases. Thus, it will simplify and accelerate the process of managing periodic salary increases and various other things related to PNS careers. This research was conducted at the Regional Education and Training Personnel Agency of Sorong Regency. This research was conducted for two (2) months, namely in the third week of April 2024 to the second week of June 2024, the population in this study was 3,624 people. The number of samples (size of simple) was determined based on the calculation of the Slovin formula. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis techniques. Based on the research that has been carried out, in general the training carried out by the Sorong Regency BKPPD is in the very high category, namely an average of 444.5, especially in the aspect of leadership policies to help achieve goals, with a total score of 467 which is at a very high value..

Keywords: 3-6 keywords, alphabetic order

1. PENDAHULUAN

Pembentukan dan penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Sorong, sejak Pemerintahan Belanda sampai ke Pemerintahan Republik Indonesia, telah terjadi perubahan signifikan dalam implementasi roda pemerintahan. Wilayah cakupan Kabupaten Sorong dahulu mencakup seluruh wilayah Papua Barat Daya. Artinya, Kabupaten Sorong melahirkan kabupaten dan kota yang pada gilirannya menjadi Provinsi Papua Barat Daya sekarang yang terdiri dari Kabupaten Sorong, Sorong Selatan, Maybrat, Tambrauw, Raja Ampat, dan Kota Sorong. Kota Sorong dulunya juga merupakan ibukota dari Kabupaten Sorong sebelum berpindah ke Aimas. Karena hal itu, Papua Barat Daya juga sering disebut dengan Sorong Raya.

Sebagai kabupaten induk, maka kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi mutlak diperlukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan pelayanan publik. Dengan demikian masyarakat akan merasa terlayani dan sebagai bentuk pemerintah hadir ditengah masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Tranformasi pelayanan pemerintah ini memberikan budaya kerja baru, proses bisnis baru kebijakan baru serta peraturan-peraturan baru yang mempunyai orientasi pada pemerintah berbasis elektronik (*e-government*). Teknologi informasi merupakan upaya merubah budaya ASN yang cenderung lambat menjadi lebih cepat. Teknologi informasi tidak akan berjalan secara maksimal tanpa dukungan dari pemimpin yang visioner yang dapat memberikan perubahan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Perkembangan teknologi informasi saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Hal ini ditandai dengan sejumlah instansi pemerintahan, dalam memberikan pelayanan dengan penerapan sistem yang terkomputerisasi. Berhubungan dengan perkembangan teknologi dan informasi tersebut, kenaikan gaji berkala merupakan hak bagi setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberikan saat pegawai tersebut telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yakni setiap 2 tahun sekali dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 1977 tentang gaji PNS. Banyak instansi pemerintah berusaha untuk melakukan pengembangan-pengembangan sistem yang serba terkomputerisasi sesuai dengan kebutuhannya.

Di Kabupaten Sorong, urusan pengajuan kenaikan gaji berkala merupakan tugas dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupten Sorong. Sementara di daerah tingkat dua yang lain, tugas pengajuan kenaikan gaji berkala merupakan tugas pokok subbag umum dan kepegawaian masing-masing SKPD. Dengan demikian Pemerintah Kabupaten Sorong merencanakan untuk mengalihkan tugas tersebut ke subbag umum dan kepegawaian masing-masing SKPD.

Saat ini pengelolaan laporan kenaikan gaji berkala masih secara manual, yaitu dengan melihat data PNS di buku dan disimpan kedalam microsoft excel dan data Surat Putusan Kenaikan Gaji Berkala (SPTKG) serta melihat data peraturan pemerintah tentang gaji berkala. Dalam melakukan penghitungan kenaikan gaji berkala sesuai pangkat atau golongan masih sepenuhnya dilakukan secara manual yang dilihat dari SK terakhir yang diarsipkan dan disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah tentang gaji berkala. Dalam pantauan awal yang dilakukan, nampak bahwa sejak penerapan SIMPEGNAS pada pertengahan tahun 2023 sampai sekarang dapat diduga bahwa hampir 99 % PNS Kabupaten Sorong belum mengenalnya sehingga tidak dapat menggunakannya untuk pengurusan berbagai hal yang berhubungan dengan karier dan khususnya dalam pengurusan kenaikan gaji berkala. Untuk sementara ini pengurusan KGB berbasis SIMPEGNAS

dipusatkan dan ditangani oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupten Sorong. Kondisi ini terjadi dikarenakan belum adanya implementasi kepada kasubag kepegawaian di setiap OPD yang ada di Kabupaten Sorong sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan berkas yang memperlambat proses penerbitan KGB. Untuk itu diperlukan implementasi SIMPEGNAS untuk mengadakan pelatihan kepada semua pegawai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong.

Berdasar pada uraian latar belakang di atas maka dengan diterapkannya pengolahan data kenaikan gaji berkala menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia atau sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Menyikapi kondisi tersebut maka perlu dilakukan suatu penelitian yang mendalam yang hasilnya dituangkan dalam karya ilmiah dengan judul : Pengaruh Pelatihan Simpegnas Terhadap Proses Percepatan Kenaikan Gaji Berkala pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. Objek penelitian adalah pelatihan Simpegnas dan kenaikan gaji berkala. Penelitian ini dilakukan selama dua (2) bulan yaitu pada minggu ke tiga bulan April 2024 sampai minggu ke dua bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Kabupten Sorong yang berjumlah 3.624 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi. Jumlah sampel (*size of simple*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan yang ditoleransikan sebesar 10 %. Analisis data menggunakan metode kuantitatif analisis regresi menggunakan alat analisis SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perangkat daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sorong. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 53 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah mengenai kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong. Variabel terikatnya adalah percepatan kenaikan gaji berkala (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu Pelatihan Simpegnas. Penelitian dilakukan selama tigabulan dengan responden adalah ASN Kabupaten Sorong. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan data sekunder serta tetap melakukan pemantauan terhadap pelatihan dan pengaruhnya terhadap percepatan kenaikan gaji berkala.

Sampel yang digunakan adalah ASN Kabupaten Sorong kemudian diambil sampel sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

Keterangan :
Skor tertinggi = $5 \times 100 = 500$

Skor terendah = $1 \times 100 = 10$

$$\text{Range} = \frac{500 - 100}{5} = 80$$

Sehingga range untuk penelitian ini adalah :

- 100 - 180 = sangat rendah
- 181 - 261 = rendah
- 262 - 342 = sedang
- 343 - 423 = tinggi
- 424 - 500 = sangat tinggi

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang memberikan informasi mengenai kuesioner dari variabel yang diteliti. Perlu dikemukakan bahwa dalam penelitian ini, variabel pelatihan terbagi menjadi empat indikator yaitu tujuan, materi, metode, dan kualifikasi pelatih. Setiap indikator diberikan pernyataan dan jawaban responden yang telah diperoleh dari pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Frekuensi Jawaban pada Variabel Pelatihan

Item	Jawaban					Nilai	Ket
	SS	S	RG	TS	STS	Indeks	
X 1	30	70	0	0	0	430	Sangat Tinggi
X 2	67	33	0	0	0	467	Sangat Tinggi
X 3	34	66	0	0	0	434	Sangat Tinggi
X 4	30	50	20	0	0	410	Tinggi
X 5	60	40	0	0	0	460	Sangat Tinggi
X 6	64	36	0	0	0	464	Sangat Tinggi
X 7	59	41	0	0	0	459	Sangat Tinggi
X 8	60	40	0	0	0	460	Sangat Tinggi
X 9	56	44	0	0	0	456	Sangat Tinggi
X 10	31	48	21	0	0	410	Tinggi
X 11	35	65	0	0	0	435	Sangat Tinggi
X 12	49	51	0	0	0	449	Sangat Tinggi
Rata-rata						444,5	Sangat Tinggi

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa secara umum pelatihan yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Sorong berada pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 444,5 terutama pada aspek kebijakan pimpinan membantu dalam pencapaian tujuan, dengan total skor sebesar 467 yang berada pada nilai sangat tinggi, sedangkan dua aspek lainnya berada pada nilai yang tinggi.

Variabel percepatan kenaikan gaji berkala merupakan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif tentang jawaban responden didasarkan pada empat indikator yaitu; telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala, penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata sekurang-kurangnya "cukup", kelengkapan dokumen dan ketepatan mengikuti mekanisme kenaikan gaji berkala. Setiap indikator diberikan pernyataan dan jawaban responden yang telah diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Frekuensi Jawaban pada Variabel Percepatan Kenaikan Gaji Berkala

Item	Jawaban					Nilai Indeks	Ket
	SS	S	RG	TS	STS		
Y 1	45	52	3	0	0	442	Sangat Tinggi
Y 2	49	49	2	0	0	447	Sangat Tinggi
Y 3	41	59	0	0	0	441	Sangat Tinggi
Y 4	26	56	18	0	0	408	Tinggi
Y 5	46	37	17	0	0	429	Sangat Tinggi
Y 6	55	45	0	0	0	455	Sangat Tinggi
Y 7	53	47	0	0	0	453	Sangat Tinggi
Y 8	43	54	3	0	0	440	Sangat Tinggi
Y 9	63	37	0	0	0	463	Sangat Tinggi
Y 10	62	38	0	0	0	462	Sangat Tinggi
Y 11	70	30	0	0	0	470	Sangat Tinggi
Y 12	52	48	0	0	0	452	Sangat Tinggi
Rata-rata						446,83	Sangat Tinggi

di atas menunjukkan bahwa secara umum percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong berada pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 446,83 terutama pada aspek saya mengetahui syarat ketepatan mengikuti mekanisme kenaikan gaji berkala, dengan total skor sebesar 470 yang berada pada nilai sangat tinggi, sedangkan satu aspek lainnya berada pada nilai yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	.433		7.299	.000
	X.Pelatihan	.317	.098	.311	3.241	.002

a. Dependent Variable: Y.Percepatan.Kenaikan.Gaji.Berkala

Persamaan linear antara pelatihan terhadap percepatan kenaikan gaji berkala ASN di Kabupaten Sorong adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.157 + 0.317 X$$

Nilai konstanta sebesar 3.157 artinya jika variabel independen yaitu pelatihan (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap percepatan kenaikan gaji berkala (Y) sebesar 3,157 %. Untuk variabel pelatihan (X) koefisien regresi adalah positif (0,317). Hal ini dapat diartikan

apabila pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan percepatan kenaikan gaji berkala (Y) sebesar 0,317 %.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.157	.433		7.299	.000
X.Pelatihan	.317	.098	.311	3.241	.002

a. Dependent Variable: Y.Percepatan.Kenaikan.Gaji.Berkala

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel di atas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3.241 > t tabel 1.66023. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong (0,002 < 0,05).

3.1. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan terhadap variabel dependen yaitu percepatan kenaikan gaji berkala. Tabel 9 menjelaskan bahwa variabel independen memiliki persentase yang berbeda untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu 3.241 > 1.66023. Arah koefisien regresi bertanda positif. Hal ini dilihat dari nilai beta yaitu 0,311 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap percepatan kenaikan gaji berkala. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong.

Suatu instansi pemerintahan seperti BKPPD Kabupaten Sorong senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektifitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pelatihan yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Sorong berada pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 444,5 terutama pada aspek kebijakan pimpinan membantu dalam pencapaian tujuan, dengan total skor sebesar 467 yang berada pada

nilai sangat tinggi. Sedangkan percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong berada pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 446,83 terutama pada aspek saya mengetahui syarat ketepatan mengikuti mekanisme kenaikan gaji berkala, dengan total skor sebesar 470.

2. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3.241 > 1.66023$. Arah koefisien regresi bertanda positif. Hal ini dilihat dari nilai beta yaitu 0,311 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap percepatan kenaikan gaji berkala. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap percepatan kenaikan gaji berkala ASN Kabupaten Sorong..

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ahya Nurdin, & Dety Mulyanti. Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. (*Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, vol. 2. No.2 thn 2023. Universitas 17 Agustus Semarang.
- Bintoro, & Daryanto. 2014. Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Jogjakarta.
- Hardi Utomo, Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol.6 No.11, Juli 2013), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga
- Hesti Umiyati Hesti Umiyati, Kasful Anwar, Maulia Githa Ustadztama, Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak (Jurnal Sekretari & Administrasi Volume 18, No. 2, Oktober 2020. Program Studi Sekretari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur.
- Manullang, M. 2005. Dasar-dasar Manajemen. Gadjah mada University Press, Jogjakarta.
- Maman Mulya Karnama, Analisis Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir pada Sekolah Staf dan Pimpinan Polri di Lembang Bandung (Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Vol 1, No 2 tahun 2016),) Universitas buana perjuangan karawang
- Santi Puspita dan Heryati, Aalisis Sistem Penggajian dan Pengupahan Pada CV. Surya Kencana Metro Lampung (Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No.2, Juli 2019 : 124-141), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang
- Sondang P Siagian. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil