
PENGARUH PENERAPAN SIPANTES TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR ASN DI BKPSDM KABUPATEN SUMEDANG

Ifal Nurfalah Supriatna

Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Jul 12, 2025

Revised Nov 15, 2025

Accepted Nov 30, 2025

Keywords:

SIPANTES
Information System
Career Development
ASN
BKPSDM

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of implementing the Integrated ASN Information System of Sumedang (SIPANTES) on the career development of State Civil Apparatus (ASN) at the Employee and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Sumedang Regency. This research uses a descriptive analysis method with a quantitative approach, and the type of statistics used is descriptive statistics. The sampling technique employed is nonprobability sampling, specifically saturated sampling, where all members of the population, totaling 43 ASN at BKPSDM Sumedang Regency, were included in the study. The implementation of SIPANTES is measured through five dimensions: system usage level, user satisfaction, positive attitude towards the system, achievement of system objectives, and financial payoff, with an overall percentage result of 89.58%, categorized as very good. The career development of ASN is measured through career clarity, self-development, and performance improvement, with a result of 84.5%, also categorized as very good. The correlation analysis results show a positive and significant relationship between the implementation of SIPANTES and ASN career development, with a correlation value of 0.628 (strong category). Furthermore, the regression analysis results indicate that the implementation of SIPANTES has a positive and significant effect on ASN career development with a determination coefficient of 39.5%, while the remaining 60.5% is influenced by other factors. Therefore, it can be concluded that the implementation of SIPANTES contributes to the improvement of ASN career development within the BKPSDM of Sumedang Regency.



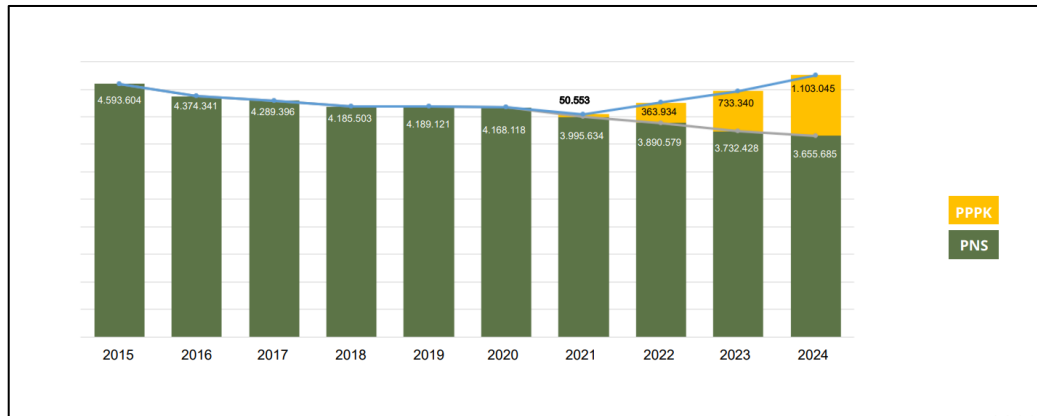
Copyright © 2025 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Ifal Nurfalah Supriatna,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sebelas April,
Sumedang.
Email: ifal.nurfalah@gmail.com

1. INTRODUCTION

Pengembangan diri Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah hal penting yang harus dilakukan baik oleh pemerintah melalui program-programnya ataupun oleh pribadi sendiri melalui perubahan mindset dan motivasi diri, karena menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) artinya seseorang harus dapat melaksanakan tanggung jawab kepada masyarakat dan negara. Jadi pengembangan diri sangat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan dengan lebih baik. Pengembangan diri Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berhasil akan membawa prestasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri dengan bentuk peningkatan karir atau jabatan.



Gambar 1. Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia Tahun 2015-2024
(Sumber: Buku Statistik ASN Semester 1 2024 BKN)

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia berada di angka yang stabil, hal ini membuktikan bahwa pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi pekerjaan yang cukup diminati oleh banyak masyarakat di Indonesia karena pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai sebagai pekerjaan yang ideal dikarenakan menjamin rasa aman kehidupan hingga tua, namun hal ini menyebabkan kurangnya motivasi dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Fenomena ini juga terjadi di Kabupaten Sumedang yang merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat dengan luas wilayah sekitar 155.871,98 Ha dan terdiri dari 26 Kecamatan, 7 Kelurahan, dan 270 Desa. Kabupaten Sumedang menyumbang kurang lebih 6.000 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Indonesia. Pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menjadi pekerjaan yang sangat diminati oleh masyarakat Kabupaten Sumedang karena Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki status sebagai pegawai tetap dengan jaminan keamanan kerja hingga pensiun dan risiko pemutusan hubungan kerja yang rendah menjadi salah satu daya tarik utama dibandingkan sektor swasta. Kabupaten Sumedang menyerahkan tugas penyelenggaraan urusan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang adalah salah satu perangkat daerah yang berperan strategis dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Sumedang. Sesuai dengan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang mengemban tugas dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, perlindungan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN), guna mendukung terwujudnya pemerintahan yang profesional dan berintegritas.

Jenjang karir bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dirancang secara terstruktur dan bertahap, memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang sesuai kualifikasi, prestasi, dan masa kerja. Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dimulai dari tingkat paling rendah sesuai dengan pendidikan dan pengalaman, seperti jabatan pelaksana atau fungsional umum. Dari sini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat naik pangkat berdasarkan kriteria seperti kinerja, hasil penilaian, dan lama kerja. Sistem ini juga mencakup jenjang fungsional, yang memprioritaskan keahlian khusus, dan jenjang struktural, yang berfokus pada jabatan kepemimpinan.

Selain kenaikan pangkat, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kompetensi, serta mutasi atau rotasi jabatan yang memperluas pengalaman. Dengan pencapaian tertentu, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mencapai jabatan tinggi, seperti kepala dinas, sekretaris daerah, hingga jabatan fungsional ahli utama di tingkat nasional. Sistem ini menjamin peluang pengembangan profesional yang adil dan kompetitif, mendorong peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Namun berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang dengan indikasi atau fenomena masalah sebagai berikut:

1. Hanya sebagian SKPD di Kabupaten Sumedang yang mengalokasikan anggaran khusus untuk pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, sementara sebagian lainnya belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan karir pegawainya.
2. Pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Sumedang masih didominasi oleh pelatihan yang sifatnya teori seperti seminar dan webinar.
3. Pengalaman kerja tidak dijadikan sebagai persyaratan bagi ASN untuk naik jabatan atau pangkat. ASN yang memiliki pengalaman kerja tinggi hanya diberikan penghargaan saja berupa medali, sementara kenaikan pangkat dan jabatan masih bergantung pada faktor pendidikan formal serta keputusan pimpinan.

Berdasarkan indikasi permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa belum optimalnya pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi oleh penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) di BKPSDM Kabupaten Sumedang. Sistem informasi merupakan penerapan teknologi informasi untuk mengelola dan mengintegrasikan data serta proses organisasi, yang bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan. Teknologi informasi, sebagaimana dikemukakan oleh Akadun (2009), mempercepat penyampaian informasi, memperluas jangkauan, serta memperpanjang masa simpan informasi.

BKPSDM Sumedang berupaya mewujudkan birokrasi yang modern dan responsif melalui inovasi sistem informasi seperti SIPANTES. Sistem ini dirancang untuk memfasilitasi ASN dalam mengakses informasi kepegawaian, pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan. Dengan fitur-fitur digital yang mendukung pengelolaan administrasi dan pengembangan profesional, SIPANTES diharapkan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan publik, sekaligus menjadi langkah strategis dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah.

Berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang dengan indikasi atau fenomena masalah sebagai berikut:

1. Kualitas sistem dan informasi yang diberikan SIPANTES masih belum dapat dikatakan optimal bagi ASN di Kabupaten Sumedang. Terbukti dengan masih seringnya terjadi error, pembaruan data pada SSIASN berjalan lambat, serta fitur yang belum lengkap.
2. Masih ada ASN yang masih menyerahkan dokumen secara fisik ke kantor BKPSDM karena error pada sistem atau kurangnya pemahaman dalam menggunakan SIPANTES. Selain itu, sistem ini belum memiliki fitur pelatihan dan diklat, sehingga proses pendaftaran dan informasi terkait masih dilakukan di luar aplikasi (offline/melalui WA).
3. Masih banyak ASN di Kabupaten Sumedang yang hanya menggunakan SIPANTES karena kewajiban organisasi saja, bukan karena mereka benar-benar memahami dan menerima manfaatnya.

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian, dapat berupa orang, lembaga, masyarakat, dan yang lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

Adapun pengertian dari metode penelitian deskriptif menurut Sugyono (2017) sebagai berikut: Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabelsatu dengan variabelyang lain.

Nasir (Rukajat, 2018) bahwa “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Untuk mempermudah pemahaman selanjutnya, maka peneliti menguraikan operasionalisasi variabel pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Operasional Variabel (X) Penerapan Sistem Informasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
----------	---------	-----------	------

Penerapan Sistem Informasi (X) Laudon dalam Basuki Hadiprajitno (2008:186)	1. Tingkat penggunaan yang tinggi (<i>high level of system use</i>)	a. User sering menggunakan sistem informasi.	1
		b. Sistem mendukung penyelesaian pekerjaan	2
	2. Kepuasan pengguna terhadap sistem (<i>user satisfaction on system</i>)	a. Akurasi Informasi	3,4
		b. Ketepatan waktu informasi	5,6
		c. Relevansi Informasi	7
		d. Kualitas pelayanan	8
	3. Sikap yang positif (<i>favorable attitude</i>)	a. persepsi kegunaan (<i>perceived usefulness</i>)	9,10
		b. persepsi kemudahan penggunaan (<i>perceived ease of use</i>)	11
	4. Tercapainya tujuan sistem informasi (<i>achieved objectives</i>)	a. Sistem dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi,	12
		b. Sistem informasi dapat mengoptimalkan pembuatan keputusan.	13
	5. Timbal balik keuangan (<i>financial payoff</i>).	a. Mengurangi biaya operasional organisasi,	14
		b. Peningkatan profit organisasi.	15

Tabel 2. Operasional Variabel (Y) Pengembangan Karir

Pengembangan Karir (Y) Muhammad Busro (2018:275)	1. Kejelasan Karir	a. Kenaikan pangkat secara jelas;	16,17
		b. Kesempatan manjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan;	18
		c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.	19,20
	2. Pengembangan Diri	a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan;	21,22
		b. Kesempatan melanjutkan pendidikan;	23,24
		c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi/Workshop;	25,26 27
		d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.	28,29
	3. Perbaikan Mutu Kinerja	a. Peningkatan disiplin diri;	30,31
		b. Kesetiaan;	32
		c. Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.	33

Adapun yang dijadikan populasi penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang, berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. (Sugiyono:2017) mengemukakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Untuk mengetahui tingkat Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran terhadap item pernyataan dari indikator-indikator variabel Penerapan Sistem Informasi dan Pengembangan Karir.

Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi product moment yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Hasil angket yang terkumpul diberi skor sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sehingga diperoleh data yang menggambarkan sejauhmana Tingkat Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Penerapan SIPANTES di BKPSDM Kabupaten Sumedang

Untuk mengetahui seberapa baik variabel Penerapan Sistem Informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan yang masing-masing disertai lima alternatif jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai responden. Hasil pengolahan data terhadap 15 pernyataan dari variabel Penerapan Sistem Informasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskriptif Frekuensi Variabel Penerapan Sistem Informasi

No	Indikator	Frekuensi	Skor		Prosentase	Kategori
			Aktual	Ideal		
1	SIPANTES sering digunakan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari anda sebagai ASN.	43	198	215	92,1%	Sangat Baik
2	SIPANTES membantu anda menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.	43	198	215	92,1%	Sangat Baik
3	Informasi yang ditampilkan pada SIPANTES akurat dan dapat dipercaya.	43	191	215	88,8%	Sangat Baik
4	Data yang ditampilkan dalam SIPANTES sesuai dengan data yang anda miliki.	43	195	215	90,7%	Baik
5	Informasi dalam SIPANTES selalu diperbarui dengan cepat.	43	193	215	89,8%	Sangat Baik
6	SIPANTES memungkinkan anda untuk mengakses informasi kepegawaian tanpa harus menunggu lama.	43	197	215	91,6%	Sangat Baik
7	Informasi yang disediakan dalam SIPANTES sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda.	43	196	215	91,2%	Sangat Baik
8	SIPANTES memiliki sistem bantuan atau panduan yang memudahkan pengguna.	43	186	215	86,5%	Sangat Baik
9	SIPANTES membantu anda dalam mengelola informasi kepegawaian dengan lebih efisien.	43	193	215	89,8%	Sangat Baik
10	Keberadaan SIPANTES mengurangi kebutuhan anda untuk datang langsung ke kantor BKPSDM	43	189	215	87,9%	Sangat Baik
11	Fitur-fitur dalam SIPANTES mudah diakses dan mudah dipahami.	43	193	215	89,8%	Sangat Baik
12	SIPANTES membantu meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik lagi.	43	193	215	89,8%	Sangat Baik

13	SIPANTES membantu mempermudah ASN dalam proses pengambilan Keputusan yang terjadi didalam organisasi.	43	184	215	85,6%	Sangat Baik
14	SIPANTES membantu mengurangi pengeluaran organisasi terkait manajemen ASN di Kabupaten Sumedang	43	190	215	88,4%	Sangat Baik
15	SIPANTES membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan terhadap ASN di Kabupaten Sumedang.	43	193	215	89,8%	Sangat Baik
Σ		645	2889	3225	1433,3%	
			$\frac{2889}{3225} \times 100\% = 89,58\%$		Sangat Baik	

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui prosentase variabel Penerapan Sistem Informasi ASN Terintegrasi (SIPANTES) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sudah berada pada kriteria Sangat Baik dengan hasil mencapai 89,58%. Dengan demikian, berarti variabel tersebut sesuai dengan teori Laudon dalam Basuki Hadiprajitno (2008) yang memberikan lima dimensi untuk mengukur keberhasilan penerapan sistem informasi, yaitu:

1. Tingkat penggunaan yang tinggi (*high level of system use*)
2. Kepuasan pengguna terhadap sistem (*user satisfaction on system*)
3. Sikap yang positif (*favorable attitude*) pengguna terhadap sistem tersebut
4. Tercapainya tujuan sistem informasi (*achieved objectives*)
5. Timbal balik keuangan (*financial payoff*).

Secara empiris, hasil penelitian ini dipahami adanya hal yang kurang menunjang terhadap Penerapan Sistem Informasi yaitu dimensi "Tercapainya tujuan sistem informasi". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil persentase dengan pernyataan bahwa "SIPANTES membantu mempermudah ASN dalam proses pengambilan Keputusan yang terjadi didalam organisasi." Memiliki persentase paling kecil yaitu sebesar **85,6%**. Meskipun demikian, hasil tersebut masih ada pada kategori "Sangat Baik", yang artinya adanya aplikasi SIPANTES sudah cukup membantu mempermudah ASN dalam proses pengambilan Keputusan yang terjadi di dalam organisasi. Meskipun begitu, BKPSDM Kabupaten Sumedang tetap harus dapat meningkatkan lagi kinerja SIPANTES agar dapat semakin membantu proses pengambilan Keputusan menjadi lebih cepat dan akurat.

Kemudian, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa adanya hal yang sangat mendukung terhadap variabel penerapan sistem informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang yaitu dimensi "Tingkat penggunaan yang tinggi". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil persentase dengan pernyataan bahwa "SIPANTES sering digunakan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari anda sebagai ASN" dan "SIPANTES membantu anda menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah." yang keduanya memiliki nilai persentase paling tinggi yaitu sebesar **92,1%**. Dengan demikian, setiap ASN sudah menggunakan SIPANTES dalam kebutuhan sehari-harinya dalam membantu proses administrasi kepegawaiannya sebagai aparatur sipil negara di Kabupaten Sumedang.

Pengembangan Karir ASN di BKPSDM Kabupaten Sumedang

Untuk mengetahui seberapa baik variabel Pengembangan Karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran menggunakan angket yang terdiri dari 18 pernyataan yang masing-masing disertai lima alternatif jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai responden. Hasil pengolahan data terhadap 18 pernyataan dari variabel Penerapan Sistem Informasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskriptif Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Frekuensi	Skor		Prosentase	Kategori
			Aktual	Ideal		
1	Proses kenaikan pangkat bagi ASN di BKPSDM telah diatur dengan jelas dan transparan.	43	197	215	91,6%	Sangat Baik
2	Promosi Jabatan diberikan secara adil kepada setiap ASN.	43	166	215	77,2%	Baik
3	BKPSDM bersikap terbuka terhadap ASN yang memenuhi	43	177	215	82,3%	Baik

	syarat apabila ingin mengajukan promosi jabatan.					
4	Setiap ASN diberikan kesempatan yang sama untuk mengisi jabatan yang kosong.	43	174	215	80,9%	Baik
5	Dukungan diberikan oleh BKPSDM untuk membantu ASN mengembangkan karirnya.	43	184	215	85,6%	Sangat Baik
6	Setiap ASN diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM.	43	189	215	87,9%	Sangat Baik
7	Pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM dapat membantu ASN di Kabupaten Sumedang untuk mengembangkan karirnya.	43	189	215	87,9%	Sangat Baik
8	BKPSDM memberikan kesempatan yang luas bagi ASN yang ingin melanjutkan pendidikan untuk mendapatkan promosi jabatan.	43	189	215	87,9%	Sangat Baik
9	BKPSDM memberikan dukungan berupa biaya kepada ASN yang ingin melanjutkan Pendidikan.	43	158	215	73,5%	Baik
10	BKPSDM menyediakan seminar yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ASN.	43	177	215	82,3%	Baik
11	BKPSDM memberikan fasilitas apabila pegawai ASN ingin mengikuti seminar.	43	174	215	80,9%	Baik
12	Seminar yang diberikan membantu anda meningkatkan kualitas pekerjaan anda.	43	178	215	82,8%	Baik
13	BKPSDM menyediakan kursus kompetensi kepada ASN untuk meningkatkan kompetensinya.	43	182	215	84,7%	Sangat Baik
14	Sertifikat yang didapatkan dari kegiatan pelatihan, seminar dan kursus dapat dijadikan acuan apabila ASN ingin promosi jabatan.	43	178	215	82,8%	Baik
15	Anda memahami peraturan yang ada di lingkungan BKPSDM maupun Kabupaten Sumedang.	43	188	215	87,4%	Sangat Baik
16	Anda melaksanakan pekerjaan sebagai ASN dengan senang hati tanpa paksaan.	43	191	215	88,8%	Sangat Baik

17	Anda berusaha memberikan segala keahlian untuk menjaga dan meningkatkan citra BKPSDM	43	193	215	89,8%	Sangat Baik
18	BKPSDM memberikan apresiasi berupa penghargaan/intensif bagi ASN berprestasi.	43	188	215	87,4%	Sangat Baik
Σ		774	3269	3870	1521,9%	
			$\frac{3269}{3870} \times 100\% = 84,5\%$			Sangat Baik

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui prosentase variabel Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sudah berada pada kriteria Sangat Baik dengan hasil mencapai **84,5%**. Dengan demikian, berarti variabel tersebut sesuai dengan teori menurut Busro (2018) yang menyatakan ada 3 dimensi pengembangan karir, yaitu:

1. Kejelasan karir,
2. Pengembangan diri
3. Perbaikan mutu kinerja

Secara empiris, hasil penelitian ini dipahami adanya hal yang kurang menunjang terhadap Pengembangan Karir yaitu dimensi "pengembangan diri". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil persentase dengan pernyataan bahwa "BKPSDM memberikan dukungan berupa biaya kepada ASN yang ingin melanjutkan Pendidikan." Memiliki persentase paling kecil yaitu sebesar **73,5%** yang artinya BKPSDM belum secara merata dapat memberikan bantuan biaya atau beasiswa untuk ASN Kabupaten Sumedang yang ingin melanjutkan Pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dalam rangka pengembangan diri.

Kemudian, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa adanya hal yang sangat mendukung terhadap variabel pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang yaitu dimensi "Kejelasan Karir". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil persentase dengan pernyataan bahwa "Proses kenaikan pangkat bagi ASN di BKPSDM telah diatur dengan jelas dan transparan." yang memiliki nilai persentase paling tinggi yaitu sebesar **92,6%**. Dengan demikian, setiap ASN sudah diberikan kejelasan dalam proses kenaikan pangkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang.

Hubungan Variabel Penerapan SIPANTES Dengan Pengembangan Karir ASN di BKPSDM Kabupaten Sumedang

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara Penerapan sistem informasi dengan pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Penerapan Sistem Informasi	Pengembangan Karir
Penerapan Sistem Informasi	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Software IBM SPSS Version 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada sub bab hasil penelitian, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,628. Nilai tersebut termasuk pada kategori Kuat, hal ini dapat dilihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2017). Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel penerapan sistem informasi dengan pengembangan karir. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan sistem informasi, maka semakin baik pula pengembangan karir yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang.

Teknologi informasi memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan profesional sumber daya manusia. Bidang teknologi informasi memfasilitasi pengambilan informasi yang mudah, menyediakan sarana untuk pendidikan jarak jauh, memungkinkan jaringan kerja di antara para profesional, dan menawarkan perangkat untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini memudahkan departemen sumber daya manusia untuk menambah keahlian mereka, memperluas basis pengetahuan mereka, membangun koneksi profesional, dan memanfaatkan prospek karier yang ada. (Prastyaningtyas, E. W., et al, 2023).

Pengaruh Variabel Penerapan SIPANTES terhadap Pengembangan Karir ASN di BKPSDM Kabupaten Sumedang

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi didapatkan persentase pengaruh Penerapan sistem informasi dengan pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.380	6.869

a. Predictors: (Constant), Penerapan Sistem Informasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Software IBM SPSS Version 25

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh penerapan sistem informasi terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi antara kedua variabel diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,395 atau 39,5%. Jika nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2017), maka nilai determinasi berada pada kategori Rendah karena berada pada rentang 0,20-0,399 (20%-39,9%). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi memberikan pengaruh 39,5%. dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Prastyaningtyas, E. W., et al (2023) menyatakan bahwa Pengaruh teknologi informasi terhadap perkembangan karir dalam sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan. Bidang teknologi informasi memberikan individu metode yang nyaman untuk mengakses informasi, kesempatan untuk pendidikan online, platform untuk jaringan profesional, dan alat untuk meningkatkan produktivitas. Proses ini mendorong pertumbuhan sumber daya manusia dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, membangun jaringan profesional, dan memanfaatkan peluang karir yang ada... Personel sumber daya manusia harus menyadari bahwa pencapaian pengembangan karir yang sukses bergantung pada berbagai faktor, di antaranya teknologi informasi hanyalah salah satu komponen. Pencapaian kesuksesan profesional bergantung pada berbagai faktor penting, seperti dedikasi yang teguh, usaha yang tekun, kemampuan komunikasi yang mumpuni, dan ketaatan pada standar etika.

Berdasarkan hasil penelitian dari Marlina Sijabat, et al (2020) mengenai Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar juga menyatakan bahwa Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R = 0,338, artinya tinggi rendahnya pengembangan karir pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebesar 33,8% dapat dijelaskan oleh adanya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (pengumpulan data kepegawaian X1, pengolahan data kepegawaian X2, penyimpanan data kepegawaian X3 dan pelaporan data kepegawaian X4), sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. CONCLUSION

Penerapan sistem informasi pegawai ASN terintegrasi Sumedang (SIPANTES) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang berada di kategori Sangat Baik dengan nilai sebesar 89,58%, sedangkan Pengembangan karir aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang berada pada kategori baik dengan nilai sebesar 84,5%. Terdapat pula hubungan antara variabel Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sebesar 0,628. Sedangkan besaran pengaruh

Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara sebesar 39,5%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) dengan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di namun tidak begitu berpengaruh secara signifikan bagi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang. Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara tidak hanya dipengaruhi oleh Penerapan Sistem Informasi Pegawai ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

REFERENCES

- Akadun. (2009). *Teknologi informasi administrasi*. Bandung: ALFABETA
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2012). *Accounting Information Systems (11th ed.)*. Pearson Education.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update*. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07421222.2003.11045748> (Diakses pada tanggal 18 Februari 2025)
- Erwin Effendi et al. (2023). *Mengenal Sistem Informasi Manajemen Dakwah (Pengertian Sistem, Karakteristik Sistem)*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* vol. 5 (2), 4343-4349. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/14061> (Diakses pada tanggal 18 Desember 2024)
- Greenhaus, Jeffrey H., Callanan Gerad A., and Godshalk, Veronica M, (2010). *"Career Management." Third Edition*. The Dryden Press. Harcourt College Publishers.
- H. Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Hadiprajitno, B. (2008). *Pengujian Model Keberhasilan Pengembangan Sistem Informasi : Variabel Antiseden dan Konsekuensinya (Kajian Sebuah Kasus Pengembangan Sistem Informasi Manajemen)*. *Jurnal MAKSI* vol. 8 (2), 183-198. http://eprints.undip.ac.id/35087/1/JMAKSI_Agt_2008_06_Basuki_Hadiprajitno.pdf (diakses pada tanggal 18 Desember 2024)
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Indradi. (2016). *Dasar-Dasar dan Teori Administrasi Publik*. Jakarta Timur: Intrans Publishing
- L. Susan, et al. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Baritama Kendana*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* vol 3(4), 2422-2432. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/867/645> (Diakses pada tanggal 28 Januari 2025)
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2014). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm (13th ed.)*. Pearson Education.
- Marliady, N., Zahra, L., & Hendrayan, T. R. (2024). *Efektivitas Sistem Informasi ASN Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang*. *Journal of Regional Public Administration*, 9(1), 85-91. <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa> (Diakses pada tanggal 9 Mei 2025)
- Narayan A., et al. (2023). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Karyawan dan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Inisiatif*, 7(1), 45-53. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/download/3473/3123> (Diakses pada tanggal 9 Mei 2025)
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya*. *Journal of Management Review*, 1(1). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/510> (Diakses pada tanggal 18 Februari 2025)
- Prastyaningtyas, E. W., et al. (2023). *The role of information technology in improving human resources career development*. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis* Vol. 5 (3), 266-275. https://www.researchgate.net/publication/372770379_The_Role_of_Information_Technology_in_Improving_Human_Resources_Career_Development (Diakses pada tanggal 04 Juni 2025)
- R. Machmud. (2018). *Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Kasus pada T3-Online)*. Gorontalo: Ideas Publishing.

- Rahmawati D. F., et al. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai*. An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 2(2), 107-123. <https://jurnal.staiskutim.ac.id/index.php/AnNadzir/article/download/572/233> (Diakses pada tanggal 9 Mei 2025)
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusdiana, H. A., & Irfan, M. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Seroan, E. (2018). *Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal Administrasi Publik, 4(63). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/21236/20945> (Diakses pada tanggal 2 Mei 2025)
- Setiawan, A. (2017). *Penerapan Modifikasi Technology Acceptance Model (Tam) Dalam E-Business*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 10(2),171-186 <https://media.neliti.com/media/publications/274696-penerapan-modifikasi-technology-acceptan-26cc1f36.pdf> (diakses pada 09 Maret 2025)
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 6(2), 45–52. <https://media.neliti.com/media/publications/328088-pengaruh-penerapan-sistem-informasi-mana-cb33495a.pdf> (Diakses pada tanggal 2 Mei 2025)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, S., & Daswan, D. (2021). *Analisis Efektivitas Pelatihan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan*. Jurnal Widyaiswara Indonesia, 2(2), 57-70. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/74> (Diakses pada tanggal 18 Februari 2025)
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.