

***Employee Branding* pada Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ASN Data Elektronik Mandiri (Studi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur)**



Author:

Pretty Dowa^{1*}, Irfan Uluputty²

Affiliation: Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia¹; Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia²

e-Mail: 30.1149@praja.ipdn.ac.id¹, irfan_uluputty@ipdn.ac.id²

*Correspondence Author

Received, 21 Mei 2023

Revised, 23 Juni 2023

Accepted, 27 Juni 2023

Available Online, 28 Juni 2023

Abstrak

Salah satu strategi yang diambil pemerintah dalam bersaing pada era transformasi adalah melalui citra atau reputasi yang dibangun dengan baik bagi publik melalui *brand* yang dimiliki sesuai tren yang saat ini berkembang yakni *employee branding*. Fenomena *employee branding* belum banyak diterapkan pada organisasi pemerintahan, sebagian besar baru pada organisasi profit. Diskominfo Kota Kupang berhasil meningkatkan citra pegawai melalui *brand* aplikasi SIMPEG ADEM yang dikelola secara mandiri. Penghargaan yang diberikan BKN Awards menunjukkan kemampuan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah membantu untuk menganalisis deskripsi proses *employee branding* yang diadopsikan pada aplikasi SIMPEG ADEM yang dikembangkan oleh Diskominfo Kota Kupang. Konsep ini dijabarkan oleh empat dimensi yakni bentuk komunikasi, persepsi pegawai, interpretasi aplikasi, dan konsekuensi proses. Desain deskriptif dengan metode kualitatif digunakan untuk bisa menganalisis data penelitian dari hasil wawancara, observasi dan dokumen yang relevan dengan konsep. Kebenaran atas hasil penelitian diuji melalui triangulasi data. Gambaran *employee branding* pada aplikasi SIMPEG ADEM menunjukkan: 1) komunikasi yang dibangun secara rutin dan baik dalam pelaksanaan tugas; 2) persepsi pegawai terbentuk melalui kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan; 3) kemudahan dalam pengaksesan secara mandiri; dan 4) keberhasilan memperoleh penghargaan meski survei belum dilaksanakan. Proses yang telah dijalankan membantu peneliti menemukan bahwa organisasi pemerintah daerah juga dapat menerapkannya dengan mengadopsikannya pada teknologi aplikasi yang dikelola pemerintah.

Kata kunci: Diskominfo, *Employee branding*, Pegawai.

Abstract

One of the strategies taken by the government in competing in the transformation era is through a well-built image or reputation for the public through brands that are owned according to current trends, namely employee branding. The phenomenon of employee branding has not been widely applied to government organizations, mostly new to profit organizations. Diskominfo Kota Kupang has succeeded in improving the image of employees through the SIMPEG ADEM application brand which is managed independently. The awards

given by the BKN Awards show the ability of employees to achieve organizational goals. The purpose of this study is to help analyze the description of the employee branding process adopted in the SIMPEG ADEM application developed by Diskominfo Kota Kupang. This concept is described by four dimensions, namely forms of communication, employee perceptions, application interpretation, and process consequences. Descriptive design with qualitative methods is used to be able to analyze research data from interviews, observations and documents relevant to the concept. The truth of the research results is tested through data triangulation. An overview of employee branding in the SIMPEG ADEM application shows: 1) communication that is built regularly and well in carrying out tasks; 2) employee perceptions are formed through organized activities; 3) ease of access independently; and 4) success in obtaining an award even though the survey has not been carried out. The process that has been carried out helped researchers find that local government organizations can also apply it by adopting it on government-managed application technologies.

Keywords: *Diskominfo, Employee branding, Employees*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin cepat, memacu pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi pada aspek tata kelola pemerintahan terutama percepatan proses sistem kerja serta modernisasi administrasi. Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengikuti perkembangan jaman dengan menyesuaikan pada perubahan yang ada terutama salah satunya pemanfaatan teknologi, sehingga dapat menjadi pegawai yang memiliki kualitas diri (Johanes et al., 2022). Tahun 2022, jumlah total Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sejumlah 4.344.552 orang, yang terdiri dari 3.992.276 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 351.786 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data yang ada, menunjukkan bahwa pengelolaan data perlu terintegrasi *online* dan otomatis sehingga tidak menghambat administrasi kepegawaian. Pengelolaan data pegawai telah dilakukan oleh pemerintah daerah di seluruh Indonesia menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Pengelolaan data pegawai melalui kehadiran SIMPEG sangat membantu proses manajemen dalam organisasi pemerintah. Penerapan SIMPEG ini, meskipun berdampak namun masih ditemukan kendala. Kendala utama yang dihadapi adalah sumber daya manusia yakni ASN, bahwa tidak semua ASN mengerti dalam penggunaan internet dan cenderung mengandalkan operator untuk membantu, serta keterbatasan akses internet pada pemerintah daerah, membuat ASN kesulitan untuk mengisi SIMPEG secara *online* (Rahmawati, 2018).

Permasalahan yang ada relevan dengan semangat pemerintahan, dalam menerapkan *core value* yakni BerAKHLAK dan juga *employer branding* yakni Bangga Melayani Bangsa, fenomena ini diangkat untuk menyatukan nilai dasar bagi ASN baik di pusat maupun daerah serta orientasi kerjanya. Salah satu strategi yang dapat diambil pemerintah dalam bersaing pada era transformasi adalah melalui citra atau reputasi yang dibangun dengan baik bagi publik melalui *brand* yang dimiliki sesuai tren yang saat ini berkembang yakni *employee branding*. Fenomena *employee branding* belum banyak diterapkan pada organisasi pemerintahan, sebagian besar baru pada organisasi profit. Organisasi profit yang telah berhasil menerapkannya seperti Starbucks dan Mc Donald dengan nilai budaya kerja yang dimiliki. Proses dari *employee branding* akan terbentuk dari kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi dalam hal ini pemerintah dan ASN yang timbul dari pertukaran pesan berkaitan dengan visi misi pemerintah, budaya kerja pemerintah dan juga nilai-nilai bagi ASN.

Pemerintah pusat memiliki kecenderungan untuk menggunakan teknologi, namun hal tersebut berkorelasi negatif terhadap pencapaian tujuan bangsa (Nurrahman, 2020), sehingga adanya pembagian kekuasaan untuk pemerintahan daerah guna untuk mewujudkan tujuan negara. Pembangunan daerah tetap harus berkesinambungan di era revolusi industri 4.0 yang menuntut pemerintah daerah untuk bisa menciptakan inovasi terutama dalam hal pelayanan publik dengan berbasis teknologi informasi (Setiawan, 2019). Kondisi jumlah pegawai Pemerintah Kota Kupang sebanyak 5.093 orang pada bulan Agustus 2022, sehingga pengelolaan data pegawai menjadi perhatian saat ini. Merespon hal tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) sebagai *prime mover* meluncurkan sistem digital berbasis *website* pada tahun 2022 yang diberi nama Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ASN Data Elektronik Mandiri yang disingkat menjadi SIMPEG ADEM. Peluncuran sistem ini agar database kepegawaian dapat menampung segala kebutuhan dan berdampak pada perencanaan dan pelaksanaan ASN di daerah. Inovasi ini mempermudah ASN mengisi data secara mandiri dan berhasil dalam mendapat penghargaan BKN *Awards* Peringkat IV Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian, Jajaran Pemerintah Kota Tipe Besar.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang pertama adalah Evaluasi Pelaksanaan SIMPEG (Rahmawati, 2018) dengan hasil bahwa evaluasi dilakukan pada SIMPEG yang telah berjalan kurang lebih selama 10 tahun dan memberikan dampak terhadap kepengkatan, gaji berkala dan pensiun. Namun, pada penelitian tersebut masih perlu ditingkatkan untuk akses internet sehingga bisa dijangkau semua daerah di Kabupaten Bondowoso dan belum adanya pelatihan bagi pegawai yang bertindak sebagai operator di masing-masing perangkat daerah. Penelitian kedua dengan judul Implementasi SIMPEG Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Di BKDiklatda Kota Salatiga (Athin Pratiwi, 2018), diperoleh hasil implementasi SIMPEG pada BKDiklatda membawa perubahan dalam proses pengambilan keputusan di bidang kepegawaian melalui data valid yang dilihat pada *e-file*, tetapi penerapan aplikasi ini belum memiliki standar acuan yang bisa membantu penginputan data secara valid dan tepat waktu. Perbandingan lain dengan jurnal berjudul Penerapan Kebijakan *Electronic Government* Melalui SIMPEG Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur (Natasurya, 2014) dijelaskan bahwa pengelolaan SIMPEG dikaitkan dengan indikator e-gov telah dilakukan dengan cukup baik melalui alur yang cukup tertata rapi, baik dari insfrastuktur legal, institusional, manusia dan teknologi. Penelitian ini masih ditemukan kendala yang dihadapi yakni tidak adanya seorang ahli programmer untuk bisa mengembangkan aplikasi ini.

Penelitian keempat berjudul Aplikasi Program SIMPEG (Komalasari et al., 2019) ditemukan bahwa kehadiran aplikasi SIMPEG yang diakses melalui situs *website* memberi kemudahan user mengisi administrasi secara cepat dan akurat, namun kekurangan dari penelitian ini adalah sumber daya manusia yang belum cukup memiliki kemampuan untuk mengoperasikasikan SIMPEG. Berikutnya, hasil dari penelitian kelima yakni *Employee Branding* Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Mengkomunikasikan Citra Merek (*Brand-Image*) (Rosilawati et al., 2008) yang memperoleh bahwa *employee branding* akan tercipta dari perilaku dan sikap karyawan yang dapat memperkuat serta menciptakan *brand image* untuk produk dan organisasi. Penelitian ini hanya membahas berkaitan dengan komunikasi dalam organisasi profit yang dibangun dari *employee branding*. Pada jurnal dengan judul Proses *Employee Branding* PT. Bank X (Ozzie, 2011) membahas tentang PT. Bank X

yang telah menerapkan proses *employee branding* dengan baik terutama pada aspek komunikasi baik secara formal maupun informal dan dua arah antara karyawan dan atasan. Jurnal ini berfokus pada komunikasi dalam menjalankan salah satu proses *employee branding* dan juga tidak dijelaskan nama bank yang menjadi tempat penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian terdahulu yang bersumber dari skripsi dan jurnal lain memiliki tema terkait penerapan SIMPEG pada pemerintahan daerah serta proses *employee branding* pada organisasi profit. Fokus yang diangkat oleh peneliti lain seputaran penerapan serta evaluasi dari aplikasi SIMPEG yang telah dibuat pemerintah. Perbandingan yang sudah dibuat akan menghasilkan suatu kebaruan. Sejauh ini, belum ditemukannya penelitian yang membahas tentang proses pada organisasi pemerintahan. Kebaruan dari penelitian ini adalah menggunakan konsep proses *employee branding*, yang diadopsikan pada aplikasi SIMPEG ADEM sehingga Pemerintah Kota Kupang dapat menerapkannya menjadi lebih baik.

Konsep *employee branding* telah dijelaskan oleh para ahli diantaranya oleh Miles dan Mangold dijelaskan bahwa terdapat empat variabel yang sangat berpengaruh pada keberhasilan proses *employee branding* yaitu bentuk komunikasi, persepsi pegawai, interpretasi aplikasi, dan konsekuensi proses. Yang pertama adalah bentuk komunikasi yang bisa diperoleh dari hubungan yang dibangun melalui komunikasi secara internal maupun eksternal. Kedua adalah persepsi pegawai yang mana persepsi yang timbul akan berpengaruh pada motivasi dan kepercayaan pegawai dalam bekerja. Ketiga adalah interpretasi aplikasi yang dapat dilihat dari *corporate brand* yang diproyeksikan dari aplikasi yang diterapkan dan bisa berdampak pada lingkungan sekitar. Dan yang terakhir adalah konsekuensi proses dimana menjadi tahapan akhir yang akan menguntungkan apabila sukses dilakukan dari citra yang dimiliki. (S.J & Mangold, 2004)

Melihat itu, kita perlu mengali informasi secara mendalam terkait pemahaman proses *employee branding* pada penataan aplikasi SIMPEG ADEM oleh Diskominfo Kota Kupang Provinsi NTT. Penulisan ini bertujuan untuk dapat menilai keberhasilan proses *employee branding* yang diadopsikan pada aplikasi SIMPEG ADEM. Sejauh ini, penulis masih belum menemukan tulisan yang mengangkat terkait proses *employee branding* pada organisasi pemerintahan sehingga penulis

memiliki harapan agar pemerintah dapat menerapkan konsep tersebut dalam mengembangkan aplikasi dan menggunakannya sesuai dengan standar operasionalnya.

2. Metode Penelitian

Merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini berupa data deskriptif seperti ucapan, yang selanjutnya dapat memahami dan membahas fakta yang sedang terjadi sesuai dengan topik pembahasan (Creswell, 2017). Melalui penelaahan data primer yang didapat dari hasil wawancara serta data sekunder yakni data yang diperoleh melalui observasi dan juga dokumentasi yang diberikan oleh Diskominfo Kota Kupang Provinsi NTT dan dianalisis menggunakan teknik triangulasi data untuk validasi data penelitian. Penelitian ini dibatasi oleh peneliti berdasarkan dimensi dari oleh Miles & Mangold.

3. Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles & Mangold, terdapat empat dimensi keberhasilan proses *employee branding* yang diadopsikan pada aplikasi SIMPEG ADEM oleh Diskominfo Kota Kupang Provinsi NTT yaitu :

a. Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Pemerintahan

Komunikasi menjadi kunci dalam menciptakan dan memelihara pemahaman dan pengetahuan pada diri pegawai tentang citra *brand* yang diharapkan, dan juga dapat membuat pegawai termotivasi agar bisa memproyeksikan pada orang lain. Langkah yang harus diambil adalah menanam misi dan nilai-nilai dari pemerintahan serta menguatkan pemahaman tentang *brand* yang dimiliki. Komunikasi yang dibangun secara internal baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan, dapat dibangun melalui kegiatan rapat dan juga kegiatan pelatihan yang membahas tentang aplikasi SIMPEG ADEM. Pengembangan aplikasi sudah dilakukan sejak Tahun 2021, untuk proses kegiatan rapat telah dilakukan sudah sebanyak 10 kali.

Kegiatan rapat dimulai ketika diberikan kepercayaan untuk mengembangkan aplikasi yang digagas oleh BKPPD Kota Kupang. Kegiatan rapat sering dilakukan pada bidang layanan e-gov yang diikuti oleh seluruh pegawai pada bidang itu yang

langsung dipimpin oleh Kepala Bidang.¹ Selama kegiatan rapat, masukan dan saran dari atasan dapat disampaikan dan juga dari teknisi yang mengembangkan aplikasi tersebut juga bisa menyampaikan kendala dan progress dari aplikasi.² Rapat dilakukan secara luring dan daring dengan agenda terkait pengembangan aplikasi yang sudah dibangun. Kegiatan ini dilangsungkan selama hari kerja yang sudah dijadwalkan sesuai kebutuhan. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : Data hasil dokumentasi

Gambar 1. Rapat Internal Bidang Layanan *E-government*

Peserta rapat adalah seluruh pegawai bidang layanan e-gov karena merupakan tugas dan tanggung jawabnya. Aplikasi yang sudah dikembangkan, kemudian langsung diterapkan sebelumnya pada Diskominfo terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan, bahwa pegawai di Diskominfo sudah harus menguasai lebih dahulu sebelum di bagikan kepada BKPPD Kota Kupang. Berkaitan dengan itu, kegiatan pelatihan harus dilaksanakan. Sistem pelatihan yang diberikan dalam bentuk pemateri yang menjelaskan pada peserta dalam hal ini, pematerinya adalah teknisi dan juga admin aplikasi serta pesertanya adalah pegawai Diskominfo, dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

¹ Data hasil wawancara dengan Kepala Bidang Layanan *E-Government* dan Teknisi Aplikasi SIMPEG ADEM

² Data hasil wawancara dengan Sekretaris Diskominfo dan Kepala Bidang Layanan *E-Government*



Sumber : Data hasil dokumentasi

Gambar 2. Kegiatan Pelatihan SIMPEG ADEM Bagi Pegawai Diskominfo

Gambar tersebut merupakan kegiatan pelatihan yang dilakukan di lingkungan dinas. Pelatihan yang dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada pegawai dinas terkait aplikasi sebelum nantinya akan dirilis dan digunakan oleh seluruh perangkat daerah lainnya. Pelatihan yang diberikan sebanyak tiga kali saja dikarenakan, bahwa pelatihan secara keseluruhan akan dilakukan dengan BKPPD sebagai admin utama yang akan menjalankan aplikasi tersebut.

Informasi yang akan hadir membuktikan pada pihak eksternal bahwa pemerintahan dapat menepati janjinya. *Feedback* sendiri berhubungan dengan berasal dari pengguna yang memberikan pesan harapannya kepada pegawai. Dalam hal ini, komunikasi eksternal muncul dari Diskominfo yang bekerja sama dengan BKPPD Kota Kupang. Komunikasi yang dibangun mulai dari rapat koordinasi untuk mengembangkan aplikasi hingga *feedback* yang diberikan oleh BKPPD Kota Kupang selaku admin utama.

Pegawai dinas adanya timbal balik dalam hal pengelolaan data dengan perangkat daerah lainnya yang terhubung melalui aplikasi ini. Selain dari *feedback* yang diberikan, komunikasi yang dibangun dengan BKPPD dijalankan selama proses pengembangan aplikasi sampai dengan saat ini, melalui koordinasi bidang layanan e-gov sebagai admin dan teknisi.³ BKPPD yang merancang sistem seperti apa yang

³ Data hasil wawancara Kepala Bidang Layanan *E-Government*

diinginkan dari aplikasi tersebut, dan Diskominfo yang mengembangkan aplikasi dengan memperhatikan saran serta masukan yang diberikan. Komunikasi dua arah yang dibangun ini, akan terlihat kerja sama antara pihak-pihak dalam menjalankan aplikasi,⁴ dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : Data hasil dokumentasi

Gambar 3. Rapat Koordinasi Dengan BKPPD

Dilihat dari gambar sebelumnya, rapat yang dihadiri oleh BKPPD serta diselenggarakan di ruangan kerja sekretaris untuk membahas perkembangan aplikasi dan juga pemberian masukan dari BKPPD sebagai perancang sistem.⁵ Tanggapan langsung yang selalu diberikan yaitu merasa puas namun, pihak itu juga menekankan pada syarat-syarat yang akan diajukan untuk memperoleh layanan pada aplikasi. Teknisi aplikasi harus secara teliti ketika mengisi persyaratan ke dalam layanan kepegawaian agar tidak terjadi kekurangan data saat diverifikasi.⁶

b. Pandangan Kerja Pegawai Dinas

Proses ini berkaitan dengan psikologis dari pegawai. Proses pembentukan employee branding dimulai dengan apa yang disebut dengan kontrak psikologis antara organisasi dan karyawan. Kontrak ini berdasarkan atas proses pertukaran antara organisasi dengan karyawan melalui proses pertukaran pesan. Kontrak psikologis menjadi pusat proses karena sangat berpengaruh pada kepercayaan

⁴ Data hasil wawancara Kepala Seksi Pengembangan Aplikasi

⁵ Data hasil wawancara Sekretaris Diskominfo

⁶ Data hasil wawancara Sekretaris Diskominfo dan Kepala Bidang Layanan *E-Government*

pegawai serta dalam motivasi yang timbul dalam bekerja dan melayani perangkat daerah lainnya. Diskominfo berperan menjadi pengembang aplikasi yang juga turut memperhatikan kontrak psikologis dari pegawainya.

Psikologis pegawai dibangun melalui kegiatan sosialisasi, kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dan juga hubungan yang terjalin baik diantara sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Kepala Dinas memberikan kepercayaan dan tugas kepada pegawainya dalam hal pengelolaan aplikasi. Pada saat pelaksanaannya, pegawai terus melakukan koordinasi dengan pimpinan karena, pimpinan juga bertanggung jawab melaporkan perkembangan aplikasi kepada walikota. Terutama dalam hal pengembangan aplikasi, tentunya pegawai yang bertindak sebagai teknisi yang membuat aplikasi tersebut serta juga menjadi admin pengelolaan data.

Kegiatan sosialisasi juga dilakukan untuk meningkatkan hubungan pegawai dengan pihak lain serta akan membentuk psikologis pegawai yang baik. Pimpinan mendatangkan pihak-pihak luar untuk bisa mensosialisasikan kegiatan yang dapat menambah pengetahuan serta bisa menjadi hiburan bagi pegawainya.⁷ Sosialisasi yang pernah didatangkan ke kantor adalah sosialisasi identitas kependudukan pada *handphone*, sosialisasi minuman yakult, sosialisasi Bank NTT, dan sebagainya. Adanya sosialisasi ini, sangat berdampak untuk kebutuhan psikologis pegawai sehingga tidak hanya monoton mengerjakan tugasnya namun juga mendapatkan hiburan. Berikut gambar kegiatan sosialisasi yang dijalankan di bawah ini.

⁷ Data hasil wawancara dengan Kepala Bidang Layanan *E-Government*



Sumber : Data hasil dokumentasi

Gambar 4. Kegiatan Sosialisasi Identitas Kependudukan Pada Handphone

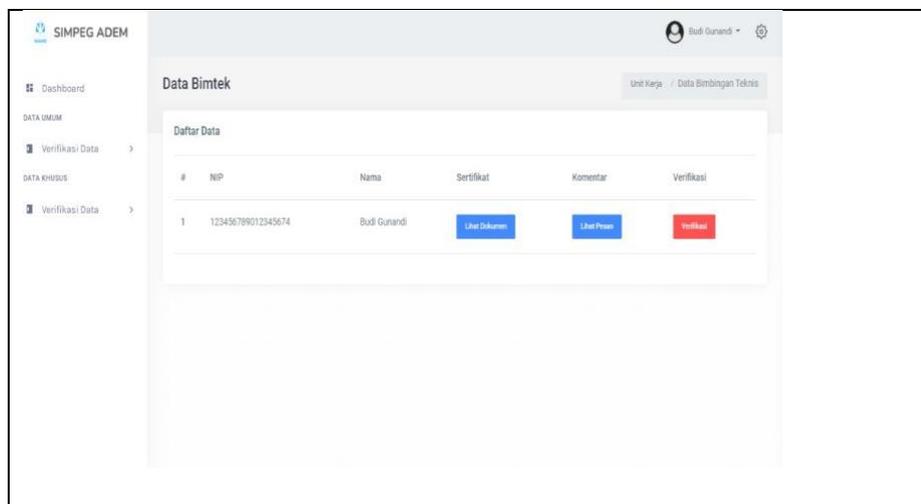
Gambar tersebut menggambarkan kegiatan sosialisasi dalam meningkatkan hubungan kerja pegawai. Kegiatan itu berkaitan dengan data kependudukan pegawai yang bisa diakses dan digunakan melalui *handphone* masing-masing. Selain sosialisasi ada beberapa kegiatan lain yang dilakukan secara rutin dan menjadi budaya kerja. Hubungan yang baik selain diciptakan pada saat bekerja, juga dibangun melalui kegiatan olahraga bersama dan kegiatan gerakan pungut sampah bersama perangkat daerah lainnya setiap hari Jumat. Kegiatan yang dibuat tidak semata memilih sampah kemudian berolahraga, melainkan kebersamaan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut dapat meningkatkan hubungan antara sesama pegawai dan juga dengan pimpinannya.

c. Nilai Jual Aplikasi

Intepretasi yang dibangun melalui *branding* dari tampilan aplikasi tersebut. Aplikasi ini dirancang sehingga akan bisa *login* sebagai klien dan juga admin utama yang ada didalamnya. Selain menjadi pengembang aplikasi, Diskominfo juga turut menjadi admin selain dari BKPPD Kota Kupang, dan yang menjadi klien adalah seluruh pegawai. Perangkat daerah yang menerapkan aplikasi sebanyak 43 dinas yang ada di Kota Kupang. Aplikasi SIMPEG ADEM dirancang dengan mudah serta menyediakan layanan antara lain satya lencana, kenaikan pangkat jabatan

struktural, tugas belajar, mutasi kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, dan cuti PNS. Dalam setiap layanan tersebut akan diberikan persyaratan untuk kemudian disetujui. Sebelum memperoleh layanan terlebih dahulu harus mengisi data umum secara lengkap sehingga bisa mempermudah layanan.⁸

Keberadaan Diskominfo selain menjadi pengembang aplikasi turut menjadi admin unit kerja dinas dalam aplikasi tersebut. Tugas dari admin unit kerja adalah untuk memverifikasi data pegawai yang diajukan dari tiap perangkat daerahnya sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dalam *dashboard* admin unit kerja hanya akan muncul menu verifikasi data umum dan juga data khusus. Gambar di bawah ini akan menunjukkan tampilan pengguna sebagai admin unit kerja.



Sumber : Hasil observasi, 9 Januari 2023

Gambar 5. Obsevasi Tampilan Aplikasi SIMPEG ADEM

Gambar yang ditampilkan sebelumnya, merupakan verifikasi yang sudah berhasil dilakukan oleh admin. Diskominfo bertanggung jawab dalam mengurus pegawai dinas yang sedang melakukan pengajuan layanan pada aplikasi. *Dashboard* akan menampilkan nama layanan yang telah diverifikasi oleh admin unit kerja dan telah diteruskan ke BKPPD. Pengajuan ini bersifat terstruktur meskipun secara *online*.

⁸ Data hasil wawancara dengan Teknisi SIMPEG ADEM

d. Dampak Kehadiran Aplikasi

Beberapa konsekuensi akan menguntungkan bagi pemerintahan apabila citra *brand* sangat kuat dalam pengembangannya. Karena, citra *brand* yang baik akan membuat pemerintahan mendapatkan posisi serta keuntungan kompetitif sebagai suatu keluaran dari benak pegawai. Konsekuensi yang timbul dianalisis dari kualitas pelayanan kepegawaian yang menjadi menjadi suatu harapan pengguna secara berkelanjutan sekaligus sebagai evaluasi dalam pemberian pelayanan itu. Pelayanan yang diberikan sudah cukup baik karena jika sistem terblokir atau mengalami kendala lainnya pasti langsung segera diperbaiki oleh teknisi dinas sebagai penanggung jawabnya. Pola kerjasama dan komunikasi yang dibangun dengan BKPPD dan juga perangkat daerah lainnya, menjadi bukti bahwa kualitas pelayanan yang diberikan sudah cukup baik selama aplikasi ini dijalankan. Kegiatan *monitoring* serta evaluasi perlu dilakukan terhadap aplikasi ini untuk bisa mengukur kepuasan pengguna pada pelayanan kepegawaian yang diberikan. Kualitas pelayanan yang diberikan didapat dari hasil survei aplikasi tetapi kenyataannya belum ada kegiatan survei maupun penyebaran kuesioner kepada pengguna.⁹

Keuntungan yang diperoleh berkaitan dengan kepuasan pegawai terhadap aplikasi itu sendiri. Kepuasan pegawai didasarkan pada kinerja yang dilakukan dalam pengembangan aplikasi. kinerja dinas dalam mengembangkan aplikasi pengelola data ini sangat baik, karena aplikasi ini baru saja diluncurkan namun sudah mampu memperoleh keberhasilan, dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : Data hasil dokumentasi

Gambar 6. Penyerahan Piagam BKN Awards

⁹ Data hasil wawancara dengan Sekretaris Diskominfo

Gambar di atas menunjukkan bahwa aplikasi SIMPEG ADEM yang menjadi *branding* dari dinas mampu bersaing di tingkat pemerintahan daerah di Indonesia. Kepala Diskominfo sangat memuji kerja keras dari pegawainya dalam pengembangan aplikasi ini. Usaha yang dilakukan dalam mewujudkan *smart city*, salah satunya dengan penerapan aplikasi elektronik tidak tergolong biasa saja, namun menjadi suatu motivasi bagi pegawai dinas untuk terus memperbaiki kinerja menjadi lebih baik lagi. Kepuasan tidak hanya dirasakan masyarakat atau perangkat daerah lainnya dengan kinerja dinas tetapi pegawai dinas juga turut merasa puas.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa proses *employee branding* yang diadopsikan pada aplikasi SIMPEG ADEM sudah berjalan dengan baik. Terlihat dari komunikasi yang dibangun baik antara sesama pegawai yang ada di lingkungan dinas maupun komunikasi dengan pihak lain yakni perangkat daerah lainnya di Kota Kupang. Melalui kegiatan sosialisasi yang diadakan, kegiatan olahraga bersama dan juga gerakan pungut sampah yang rutin dilakukan yang akan menciptakan kontrak psikologis dalam diri pegawai. Diskominfo yang memiliki *corporate brand* yakni aplikasi SIMPEG ADEM berhasil menghasilkan pengelolaan data dan juga layanan untuk urusan kepegawaian berbasis teknologi. Dampak yang timbul dari kehadiran aplikasi diperoleh dari penghargaan yang diterima. Penghargaan itu merupakan suatu kebanggaan dan motivasi tersendiri bagi pimpinan serta pegawai yang ada didalamnya. Dengan adanya *reward* tersebut, membuktikan bahwa kualitas pelayanan kepegawaian sudah dilaksanakan secara baik.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih tak terhingga kepada Pemerintah Kota Kupang yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk meneliti bagaimana proses *employee branding* pada aplikasi SIMPEG ADEM di Diskominfo Kota Kupang Provinsi NTT. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah untuk perbaikan dikemudian hari.

6. Daftar Pustaka

- Athin Pratiwi. (2018). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02, Oktober 2018 ISSN: 2222-3333 |, 02(02), 12.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Johanes, A. W., Hendritte, V. F., & Rudianto, H. (2022). Penerapan Aplikasi Lakone Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 4(2), 21–33. <https://doi.org/10.33701/jtkp.v4i2.2608>
- Komalasari, S., Hanafi, I., & Setyowati, E. (2019). Aplikasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Administrasi Publik (JAP)*, 2(4), 613–619.
- Natasurya, R. (2014). Penerapan Kebijakan E-Goverment Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. *Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 1–11.
- Nurrahman, A. (2020). Peran Pemerintah Untuk Mencapai Tujuan Bangsa Dengan Pemanfaatan Teknologi. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jtkp.v2i2.2314>
- Ozzie, C. (2011). *employee branding PT Bank X* [Universitas Gadjah Mada]. <https://repository.unair.ac.id/107938/>
- Rahmawati, R. (2018). *Evaluasi Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*.
- Rosilawati, Y., Ilmu, J., Fisip, K., Muhammadiyah, U., Ring, Y. J., & Yogyakarta, R. S. (2008). Employee Branding sebagai Strategi Komunikasi Organisasi untuk Mengkomunikasikan Citra Merek (Brand Image). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(3), 153–161.
- S.J & Mangold, M. (2004). A Conceptualization of The Employee Branding Process. *Journal of Relationship Marketing*, 3(3), 65–87.

Setiawan, I. (2019). Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Di Kota Pontianak. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 1(1), 1-14.
<https://doi.org/10.33701/jtkp.v1i1.715>

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Strategi Nasional Pengembangan E-government

Peraturan Walikota Kupang Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Simpeg Adem Pada Pemerintahan Kota Kupang



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).