ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.3, No.3, Februari 2024

Implementasi Sistem Manajemen Kepegawaian (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul

Novita Retno Angga[1], Supardal[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta
E-mail: novitarangga7@gmail.com[1],gusdal66@gmail.com[2]

Article History:
Received: 12 Januari 2024
Revised: 01 Februari 2024
Accepted: 03 Februari 2024

Keywords: *Policy Implementation, System, Information, Management, Personnel.*

Abstract: *SIMPEG is organized to manage personnel data quickly, precisely and accurately to support personnel administration management policies. The Bantul Regency Government has built and developed a web-based SIMPEG with the name SAPA ASN (State Civil Apparatus Integrated Service Application System) since 2017. In practice there are still various problems, including that there are still different main sets for this policy, as well as implementation which is still ongoing. There is a group of ASN who still do not understand the benefits of the policy, and also the changes in data and its dynamics are still not in sync with ASN data in the national civil service section. The research method used is qualitative descriptive, namely wanting to describe the phenomenon being studied in depth. The object of the research is the implementation of the SIMPEG SAPA ASN policy in Bantul Regency. The research subjects were BKPSDM leaders, SIMPEG operators and ASN as system users. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. Technical data analysis starts from data identification, data reduction, data interpretation, research conclusions, and to determine the validity of the data, data triangulation is also carried out from observations, interviews and documentation data. The research results show that the implementation of the SIMPEG SAPA ASN policy at BKPSDM in Bantul Regency has gone quite well, this cannot be separated from the capacity of the implementers which is sufficient to support the implementation of the policy. Judging from the perception and consistency of policy implementers and policy makers, it is also relevant so that there is no gap between the two. Success is also due to the support of adequate supporting infrastructure and the availability of budget to maintain and repair system supporting hardware. The implementation of SIMPEG helps all ASN in Bantul, especially in storing data, making data changes and other personnel information.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, aktivitas kehidupan manusia dalam berbagai sektor tengah mengalami perubahan. Begitu juga pada sektor pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah melahirkan model pelayanan publik yang dilakukan melalui *electronic government (e-government*).Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik, termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Penerapan kebijakan *e-Government* merupakan suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), diiringi semakin meluasnya penggunaan Internet sebagai akses ke dunia maya, telah mendorong suatu perubahan yang *revolusione*r. Perubahan pemanfaatan teknologi informasi tersebut selain dalam cara berkomunikasi dan menikmati hiburan, juga dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Penerapan kebijakan *e-Government* dilakukan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi. Kebijakan penerapan *e-Government* harus ditunjang dengan infrastruktur institusional yang dapat diwujudkan apabila institusi pemerintah memiliki kesadaran dan eksis melaksanakan tujuannya. Infrastruktur institusional tersebut meliputi adanya koordinasi antar instansi, meningkatkan kerjasama serta memiliki komunikasi yang baik antar instansi terkait (Indrajit, 2004).

Teknologi dapat dimanfaatkan guna mengoptimalkan tahapan proses kinerja administrasi pemerintah utamanya terkait database kepegawaian yang dapat dilakukan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG adalah sebuah aplikasi berbasis web yang bertujuan untuk pengelolaan data kepegawaian yang meliputi data standarisasi, data personil, riwayat pangkat dan jabatan, riwayat pendidikan, mutasi dan pemberhentian. SIMPEG didefinisikan sebagai suatu sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

E-government menawarkan pelayanan publik bisa diakses 24 jam, kapanpun, dan dari manapun pengguna berada. Salah satu fasilitas *e-government* yang telah dipergunakan hampir di seluruh Indonesia khususnnya di wilayah Kabupaten Bantul adalah SIMPEG. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan penerapan *e-Government* dalam pemerintahan yang berfungsi untuk mengelola data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. SIMPEG diselenggarakan dalam mengelola data kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat untuk mendukung kebijaksanaan manajemen administrasi kepegawaian. Pemerintah Kabupaten Bantul telah membangun dan mengembangkan SIMPEG berbasis web dengan nama SAPA ASN (Sistem Aplikasi Pelayanan Terpadu Aparatur Sipil Negara) sejak tahun 2017 dan sampai saat ini masih berlanjut. Dengan SAPA ASN diharapkan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul dapat lebih cepat, tepat dan akuntabel. Serta didukung oleh pengolahan dan penyempurnaan (*updating*) data kepegawaian terintegrasi yang mampu memberikan informasi data kepegawaian yang akurat dan *realtime,* sehingga tujuan BKPSDM Kabupaten Bantul untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih (*clean*

governance), transparan, akuntabel dan professional dapat terwujud. SAPA ASN sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian menangani manajemen data kepegawaian yang memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendukung manajemen ASN yang rasional dan berbasis sistem merit;
2. Mewujudkan basis data kepegawaian yang lengkap, akurat, terbaru dan terintegrasi;
3. Menyajikan bahan analisa kepegawaian;
4. Menyediakan layanan kepegawaian;
5. Pembuatan laporan kepegawaian;
6. Memberikan informasi data kepegawaian yang lengkap dan akurat; dan
7. Pelayanan kepegawaian secara tersambung yang mudah dan cepat.

Beberapa kelebihan dalam aplikasi SAPA ASN yaitu:

1. Pemrosesan data informasi kepegawaian dengan komputerisasi dapat dilakukan dengan cepat.
2. Informasi yang diproses lebih akurat karena adanya berbagai validasi dan control.
3. Informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat.
4. Informasi lebih terjamin keamanannya, dengan adanya validasi pemakai dan level tingkat pemakai, sehingga hanya pemakai yang berhak saja yang bisa menggunakan informasi kepegawaian.
5. Data pegawai pada SAPA ASN juga sudah terintegrasi dengan buku kerja ASN yang digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja pegawai setiap bulannya.

Sekalipun sistem informasi manajemen kepegawaian Sistem Aplikasi Pelayanan Terpadu Aparatur Sipil Negara atau SIMPEG SAPA ASN Kabupaten Bantul sebagai sistem dengan sejumlah manfaat dan keuntungan dari penerapan sistem kepegawaian, namun juga masih menyisakan berbagai permasalahan. Diantara permasalahan yang muncul adalah : belum semua pegawai memahami secara detail sistem kepagawaian SAPA ASN, disamping itu dalam pelaksanaan masih berhadapan masalah baik itu sumber daya manusia pelaksana, sumber daya prasarana dan sarana, serta kebutuhan anggaran untuk medukung operasionalisasi system kepegawaian SAPA ASN. Disamping itu sebagian budaya pegawai yang belum mempunyai sikap budaya birokrasi virtual, sehingga bersikap resisten ketika ada pembaharuan system berbasis system informasi dan komunikasi.

Penelitian tentang implementasi sistem informasi kepegawaian ini bukanlah satu-satunya penelitian tentang hal itu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik yang mirip terkait sistem informasi kepegawaian, antara lain sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang pernah dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Mariyanto, Supriansyah (2021) dengan judul "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Pemerintah Daerah di Masa Pandemi Covid-19. Jenis studi yang dipakai adalah studi literatur. Hasil penelitian SIMPEG dimasa pandemi covid-19 ini belum optimal, dilihat belum adanya standar kualifikasi bagi pegawai yang menangani SIMPEG, pemrosesan data pegawai masih dilakukan secara manual, kebijakan pimpinan belum terukur, dan daya tangkap pegawai masih bermasalah, belum adanya evaluasi dalam upaya peningkatan kapasitas sarana jaringan dan anggaran operasional, terdapat permasalahan teknis operasional. Upaya-upaya dalam menggalakkan SIMPEG dimasa pandemi covid-19 yaitu perlunya upgrade sistem untuk memudahkan tugas, peningkatan pengadaaan sarana dan prasarana terkait IT, pengadaan SDM tenaga ahli, pembuatan prosedur, peningkatan anggaran operasional, pendidikan dan pelatihan, jaminan keamanan dan kerahasiaan data, pemantauan oleh pimpinan, sinyal atau koneksi internet. Peneliti memberikan saran berupa Pengembangan menu SIMPEG agar menciptakan layanan yang

sangat baik, memberikan pelatihan terkait penggunaan SIMPEG secara offline maupun online yang dianggarkan oleh pemerintah daerah, dan upaya-upaya peningkatan digitalisasi data kepegawaian dengan peremajaan perangkat maupun sistem di lingkungan instansi kepegawaian pemerintah (Supriansyah, 2021).

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh S.Ridwan Para, Rossy Lambelanova, Etin Indrayani (2020) dengan judul "Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Manajemen Pegawai di Kota Provinsi Maluku" (diakses di http://ejournal.goacademica. com/index. php/jv/article/view/266 pada tanggal 14 September 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses implementasi kebijakan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam manajemen pegawai di Pemerintah Kota Ambon, kemudian untuk mengetahui kendala yang ada di dalamnya, serta untuk mengetahui solusi apa yang dibutuhkan untuk mengatasi kendala tersebut, dalam rangka peningkatan fungsi manajemen pegawai pemerintahan daerah. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan penggunaan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi dari sumber data berupa person, palace dan paper. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses implementasi kebijakan Simpeg di Pemerintah Kota Ambon belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan menurut teori implementasi kebijakan Merilee S. Grindle, masih ada beberapa kendala yang ditemukan, yakni pada sumber daya yang dilibatkan, serta kepatuhan dan daya tanggap. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kualitas manajemen pegawai, beberapa solusi yang dapat dilaksanakan adalah pengadaan sarana dan prasarana serta perlu pemantauan langsung dari para pimpinan agar proses implementasi kebijakan Simpeg ini dapat berjalan dengan baik (Para et al., 2020).

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Choirul Anam, Akhmad Solihin (2019) dengan judul "Implementasi SIMPEG MOBILE SOBO PARAN (SI BORAN) dalam rangka Menunjang Manajemen Kepegawaian di Kabupten Lamongan" (diakses di http://e-jurnal.lamongankab.go.id/index.php/e-jurnal/article/view/30 pada tanggal 14 September 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi SIMPEG dalam menunjang fungsi manajemen kepegawaian yang ada di BKD Kabupaten Lamongan dan untuk mengetahui dukungan informasi yang dihasilkan oleh SIMPEG dalam mengambil keputusan, untuk mengetahui kendala dalam implementasi SIMPEG. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi SIMPEG di BKD Kabupaten Lamongan adalah Prosedur Pelaksanaan yang digunakan yaitu sub sistem pengumpulan data, sub sistem input data, sub sistem pengolahan data dan sub sistem output informasi. Sumber data yang dijadikan dasar dalam pengelolaan SIMPEG di BKD berasal dari Formulir Isian Pegawai. Implementasinya didukung oleh komponen-komponen sebagai berikut: (1) sumber daya perangkat keras (hardware), (2) sumber daya perangkat lunak (software), (3) sumber daya basis data (database) yang sudah didukung oleh manajemen basis data yang baik, (4) sumber daya jaringan (netware), (5) sumber daya manusia (brainware) sudah cukup kompeten. Dukungan lnformasi yang dihasilkan yaitu dalam pelaksanaan penempatan, mutasi dan pensiun pegawai, serta pengambilan keputusan dalam kenaikan pangkat, pelaksanaan Diklat, pembinaan pegawai dan kenaikan gaji berkala. Kendalanya yaitu: a). terbatasnya SDM, b). keterlambatan dalam input data (Anam & Solihin, 2019).

Persamaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama untuk mengetahui bagaiman implementasi SIMPEG pada suatu instansi Pemerintah Daerah. Kekhasan tesis ini dibandingkan dengan ketiga karya tulis ilmiah terdahulu adalah bahwasannya saat ini pemerintah Kabupaten Bantul telah menerapkan *E-Government* dengan mengoperasikan sebuah

layanan sistem informasi yang disebut Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara (SAPA ASN). SAPA ASN merupakan sebuah sistem aplikasi yang dirilis oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) pada tahun 2017. Pembuatan sistem informasi SAPA ASN didasari oleh kebutuhan akan suatu sistem informasi kepegawaian. Dapat mengakses dan mengelola informasi terkait administrasi kepegawaian seperti informasi gaji, tugas harian, kenaikan pangkat, pensiun, hukuman disiplin, *recruitment center*, pendidikan dan pelatihan, dan akan terus dikembangkan sesuai kebutuhan bidang kepegawaian. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang bagamanaikah implementasi aplikasi SAPA ASN di BKPSDM Kabupaten Bantul dan Apa faktor penghambat serta pendukung dalam implementasi aplikasi SAPA ASN di BKPSDM Kabupaten Bantul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mendalami dan menjajaki serta menjelaskan implementasi SIMPEG (SAPA ASN) DI BKPSDM KABUPATEN BANTUL. Adapun objek yang menjadi penelitian ini yaitu implementasi SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Bantul dan apa saja faktor penghambat maupun pendukung implementasi SIMPEG tersebut. Penentuan informan ini dengan menggunakan *purposive*, *purposive* adalah suatu teknik penentuan informan yang dipilih dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu yang akan di kehendaki melalui wawancara kepada narasumber (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggali data dengan wawancara kepada informan yang antara lain: Pranata Komputer di BKPSDM Kabupaten Bantul selaku pengelola SIMPEG di Kabupaten Bantul, Sekretaris Badan di BKPSDM Kabupaten Bantul selaku Pengelola Kebijakan dibawah Kepala BKPSDM Kabupaten Bantul, dan dua orang PNS Kabupaten Bantul selaku pengguna layanan SIMPEG di Kabupaten Bantul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Implementasi SIMPEG SAPA ASN

Untuk mengetahui pelaksanaan aplikasi sistem manajemen kepegawaian SAPA ASN di BKDSDM Kabupaten Bantul, maka akan dianalisis berdasarkan teori George C. Edward III. Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable sebagai berikut:

1. Faktor Komunikasi

   Komunikasi yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

   Berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan sistem manajemen kepegawaian SAPA ASN di BKDSDM Kabupaten Bantul, idealnya antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan ada komunikasi san pemahaman yang sama tentang isi kebijakan. Dalam prakteknya komunikasi antara pembuat kebijakan dan implementator, maka pemahaman pegawai ASN ternyata faktanya belum semua pegawai memahaminya, berikut salah satu pegawai yang belum memahami sepenuhnya sebagai berikut:

   "memang saya pernah mendengar kalau ada aplikasi SIMPEG SAPA ASN dan juga ada peraturan bupati yang disosialisasikan, dijelakan pula apa yang harus dilakukan pegawai dalam memberikan data lengkap, namun setelah itu disuruh apa? Dan kepentingannya apa itu semua belum jelas, demikian pula manfaatnya untuk apa, juga belum jelas. Dengan demikian harusnya pimpinan memberikan secara detail kewajiban pegawai, sehingga semua

paham tentang aplikasi tersebut" (wawancara dg salah seorang ASN, 8-6-2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa belum semua ASN selaku implementator aplikasi system manajemen pegawai SAPA, memahami aplikasi ini. Terutama pegawai yang usia lanjt jelang pension, dari pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa ada sekelompok pegawai yang masih bingung harus berbuat apa berkaitan penerapan aplikasi system tersebut. Berhubungan dengan apakah kelompok sasaran dan tujuan kebijakan sudah ditransmisikan, maka secara umum pernah dilakukan sosialisasi terkait dengan penerapan system manajemen pegawai yang baru yang disebut SIMPEG SAPA ASN. Namun dalam perjalannya proses transmisi pengetahuan dan ketrampilan tersebut belum optimal, terbukti dari wawancara masih ada sekelompok ASN yang belum memahami sepenuhnya system kepegawaian yang baru.untuk tugas ke depan segenap pimpinan harus mampu mentransmisikan penerapan kebijakan yang baru itu kepala seluruh ASN di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantul, sehingga seluruh ASN benar-benar mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan system baru tersebut.

2. Faktor Sumber daya

Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Pelaksanaan kebijakan akan baik jika didukung sumber daya yang memadai, missal sumber daya manusia yang mempunyai kecakapan terkait dengan system infomrmasi dan komunikasi teknologi. Selanjutanya sumberdaya lain seperti sarana pendukung dan anggaran untuk operasionalisasi pelaksanaan kebijakan.

Dari hasil penelitian terkait dengan kecukupan sumber daya manusia terutama menyangkut kapasitasnya, terutama untuk mengimplementasikan kebijakan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bantul, sekretaris badan dalam wawancara memaparkan sebagai berikut:

"sebetulnya secara kuantitatif jumlah sumberdaya manusia sekalipun terbatas ya masih bisa menjalankan tugas pelaksanaan aplikasi tersebut. Namun belum semua mempunyai kapasitas yang memadai, sehingga terkadang dalam pelaksanaan menumpuk pada ASN yang sudah mampu dan lihai dalam melaksanakan tugas. Karena idealnya semua pegawai hars siap dengan segenap kapasitasnya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga pelayanan berjalan lancar." (Wawancara dengan Sekretaris Badan, 10-8-2023).

Dari kutipan wawancara dapat dijelaskan sebagi berikut: sumber daya manusia pndukung yang melaksanakan kebijakan tersebut secara jumlah cukup, sekalipun kalau ditambah jumlahnya itu lebih ideal, namun yang lebih penting adalah kapasitas ASN yang mampu dan trampil mengoperasikan system yang masih kekurangan. Dalam arti sejumlah ASN masih terjadi kesenjangan antara yang trampil dengan tidak trampil masih cukup signifikan. Untuk itu pemerintah kabupaten Bantul harus terus berupaya untuk peningkatan kapasitas berkaitan dengan literasi informasi komunikasi dan teknologi, baik melalui Pendidikan formal maupun penidikan non formal. Sedangkan kebutuhan sumber daya finansiel atau anggaran sudah teranggarkan dalam anggaran di BKDSDM, sehingga untuk memenuhi kebutuhan system tersebut bisa berjalan optimal. Dari hasil wawancara dengan sekretaris badan sebagai berikut:

"berkaitan dengan sumber daya anggaran untuk mendukung pengeluaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan aplikasi SAPA ASN ini sudah cukup memadai karena tiap tahun

diajukan anggaran, terutama untuk mendukung keperluan perawatan atau mendukung system, sehingga tiap ada kendala teknis bisa teratasi dengan baik" (wawancara dengan Sekban, tanggal 10-8-2023).

Dengan demikian keperluan anggaran untuk mendukung system pada intinya sudah cukup memadai, sehingga seharusnya implimentasi kebijakan system informasi manajemen kepegawaian SAPA ASN Kabupaten Bantul dapat berjalan dengan lancar. Sekalipun anggaran tidak sepenuhnya menjadi factor penentu suksesnya pelaksanaan kebijakan, akan tetapi dalam kehidupan sector pemerintah daerah ini sebagai factor yang langka yang selalu diperebutkan antar Lembaga pemerintah.

3. Disposisi

Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Idealnya dalam implementasi kebijakan ini si implentator kebijakan mempunyai sifat yang pro dan kosisten serta komitmen untu secara jujur dan partisipatif mendukung kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif dan berhasil secara optimal. Berkaitan dengan watak dan karakter para pelaksana kebijakan, terutama komitmen, kejujuran dan sifat demokratis dalam menjalankan kebijakan tersebut, seperti dikemukan salah satu informan sebagai berikut:

"Sebagai aparat pegawai negeri sipil Kabupaten Bantul, berkomitmen untuk melaksanakan kebijakann yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Bantul tentang system informasi manjemen kepegawaian yang berbasis informasi teknologi dan komunikasi atau yang disebut SAPA ASN. Bentuk komitmen itu seperti kita memberikan data secara jujur, bahkan secara partisipatif jika ada perubahan data selalu memperbaharui tanpa harus diperintah atasan, sehingga sebagian besar ASN telah berkomitmen mendukung kebijakan tersebut" (Wawancara salah satu ASN Bantul, tgl 19 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa disposisi dan penerimaan kebijakan sistem informasi manajemen kepegawaian SAPA ASN ini cukup pisitif dilihat dari komitmen para ASN yang cukup bisa menerima dan melaksanakan kebijakan. Demikian pula nilai kejujuran dalam bersikap dan penerimaan kebijakan termasuk untuk memberikan data ASN yang diperlukan. Bahkan sifat demokrasi terutamana dalam berpartispasi mendukung system tersebut dengan cara inisiatif dan prakarsa sendiri dalam memperbaharui sendiri tanpa harus menunggu perintah. Demikian pula ketika kita tanyakan kepada para operator SIMPEG SAPA ASN terkait dengan sikap dan perilaku ASN dalam menyikapi kebijakan tersebut, berikut hasil wawancara:

"Secara umum sebagian besar ASN pemerintahan Kabupaten Bantul sudah mempunyai kesadaran dan komitmen yang baik untuk menerima dan melaksanakan kebijakan SIMPEG SAPA ASN secara baik. Mereka juga mempunyai komitmen dan konsekuensi dari kebiajakan ini termasuk harus melaporkan perubahan status ASN, sehingga operator justru sangat dibantu kejujuran ASN dalam melaporkan perubahan data pribadinya secara partisipatif" (wawancara dengan Operator SAPA ASN Agustus 2023).

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa disposisi implementator sudah cukup baik, sehingga mendukung implemantasi kebijakan tentang SIMPEG SAPA ASN Kabupaten Bantul. Hal ini ditandai adanya para pengguna yang mensikapi penggunaan aplikasi dengan baik atau mendukung, sehingga tidak sikap yang bertentangan terhadapa

kebijakan tersebut.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape,* yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. Selama ini struktur birokrasi pemerintah daerah diberi label birokrasi yang komplek dengan prosedur yang bertele-tele sehingga memberi kesan sulit bagai masyarakat. Berkaitan dengan struktur birokrasi di kantor BKPSDM Kabupaten Bantul, maka bisa dipaparkan salah satu informan sebagai berikut:

"Berkaitan dengan struktur birokrasi di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul selaku implemtator SIMPEG SAPA ASN tidak terlalu rumit, bahkan dalam memberikan layanan kepada ASN sifatnya sangat membantu kesulitan terkait dengan pembaharuan data, kekurangan data dan pelayanan kependukan lainnya, sehingga para ASN merasa tidak ada kesulitan oleh pelayan birokrasi, malah sebaliknya ASN terbantu oleh birokrasi" (wawancara dengan ASN tgl 21 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara dapat dijelaskan, bahwa ternyata tidak semua kantor pemerintah dalam memberikan layanan bertele-tele dan procedural. Namun justru sebaliknya birokrasi di BKPSDM Bantul selaku implentator SIMPEG ASN Bantul justru memberikan pelayanan yang cepat dan empathy terhadap ASN yang dilayani.

B. Analisis Implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul

Dalam rangka meningkatkan pelayanan dan aspek relasi data kepegawaian secara terintergrasi dan tersentralisasi serta selaras dengan kebijakan optimalisasi *e-Government* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul mencoba melakukan pendekatan baru dengan menggunakan teknologi informasi untuk mentransformasikan hubungan antara BKPSDM Kabupaten Bantul dengan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Salah satunya dengan cara dibangunnya SIMPEG dengan nama aplikasi Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara (SAPA ASN).

Digitalisasi adalah proses alih media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital, untuk fungsi fotokopi, dan untuk membuat koleksi perpustakaan digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumber dan software pendukung. Dokumen tercetak dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pendukung scanning dokumen seperti *Adobe Acrobat* dan *Omnipage*. Dokumen audio dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pengolah audio seperti *CoolEdit dan JetAudio*. Dokumen video dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pengolah video(Sukmana, 2005).

SIMPEG (SAPA ASN) dapat menangani segala proses administrasi mulai dari pencatatan, pengolahan dan pelaporan data kepegawaian yang terpadu secara digital. Adapun tujuan SIMPEG (SAPA ASN) secara umum adalah untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Selain itu, berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 pasal 3 menyebutkan bahwa SIMPEG (SAPA ASN) sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian menangani manajemen data

kepegawaian yang memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendukung manajemen ASN yang rasional dan berbasis sistem merit;
2. Mewujudkan basis data kepegawaian yang lengkap, akurat, terbaru dan terintegrasi;
3. Menyajikan bahan analisa kepegawaian;
4. Menyediakan layanan kepegawaian;
5. Pembuatan laporan kepegawaian;
6. Memberikan informasi data kepegawaian yang lengkap dan akurat; dan
7. Pelayanan kepegawaian secara tersambung yang mudah dan cepat.

Namun pada kenyataannya dilapangan, implementasi SIMPEG (SAPA ASN) belum sepenuhnya sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Hal tersebut disampaikan oleh bapak Triyanto, S.STP., M.Eng. Selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bantul. Berikut kutipan wawancara dengan Sekretaris BKPSDM yang di berikan:

"bahwa pelaksanaan untuk SIMPEG di Kabupaten Bantul saat ini sudah diatur dalam Perbup Nomor 93 Tahun 2019 ini sejatinya SIMPEG ini sudah disusun sejak tahun 2017 kemudian dalam pengaturannya baru ditetapkan pada tahun 2019. Harapannya dari pengaturan ini akan memberikan kemanfaatan yang besar, namun demikian dalam tataran implementasinya dengan segala dinamika yang ada didalamnya pelaksanaan dari perbup 93 tahun 2019 ini belum mampu dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu kedepannya perlu adanya penyesuaian yang dilakukan" (Wawancara pada tanggal 14 Juli 2023).

Dari pernyataan bapak Triyanto, S.STP., M.Eng. Menyebutkan bahwa implementasi SIMPEG belum sepenuhnya sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Salah satunya yaitu kualitas data yang disajikan dalam SIMPEG belum seratus persen ter-update dikarenakan, data ASN yang selalu mengalami dinamika pada setiap waktu, sedangkan system belum secara otomatis berunah. Namun kedepannya akan dilakukan penyesuaian sesuai dengan kebijakan. Hal yang senada juga diungkapkan oleh seorang Pranata Komputer selaku pengelola teknis SIMPEG (SAPA ASN) bapak Ardimanto, S.Kom., bahwasannya belum sepenuhnya implementasi SIMPEG (SAPA ASN) ini sesuai dengan amanat Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Berikut kutipan wawancara dengan pengelola SIMPEG:

"*BKPSDM dalam hal ini diamanatkan untuk mengelola atau memanaj data terkait kepegawaian yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Untuk mendukung pengelolaan data kepegawaian kami membuat suatu sistem yang kami namakan SAPA ASN yang didalamnya memuat SIMPEG ya. Untuk SIMPEG kami akui belum sesuai harapan, masih proses terutama di pengeloaan dalam sistem meritnya. Saat ini kami masih memperbaiki, mengumpulkan data-data pegawai terkait itu. Kami sudah melakukan MoU dengan Pemprov Jabar dalam hal ini dengan BKDnya terkait sharing ilmu penerapan sistem merit yang terintegrasi dengan SAPA ASN"* (Wawancara pada tanggal 20 Juli 2023).

Manfaat yang ingin dicapai dengan adanya SIMPEG (SAPA ASN) yang terpadu di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam jangka pendek adalah: Terwujudnya kemudahan dalam pengelolaan database kepegawaian yang terpadu di Pemerintah Kabupaten Bantul, jangka menengah: Terwujudnya keakuratan database kepegawaian yang terpadu melalui Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara (SAPA ASN) sehingga mampu menyajikan potret kondisi data kepegawaian yang lebih akurat, dan jangka panjang: Terwujudnya efisiensi, efektifitas dan aksebilitas dalam pelayanan data kepegawaian yang terpadu melalui Sistem

Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara (SAPA ASN).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti dan didukung oleh wawancara dengan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya sesuai dengan amanat kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar implementasi SIMPEG (SAPA ASN) dapat sesuai dengan tujuan dari Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah peneliti menyimpulkan:

1. *Updating database* kepegawaian seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul harus terus menerus dilaksanakan secara berkala agar dapat menghasilkan data akurat;
2. Menjamin keamanan *database* ASN dalam aplikasi SIMPEG (SAPA ASN) dengan pelaksanaan ISO 270001 terkait keamanan data;
3. Pelaksanaan pelayanan data kepegawaian terintegrasi dengan menggunakan SIMPEG (SAPA ASN) kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
4. Pengelolaan ASN yang profesional yang sesuai dengan manajemen talenta untuk dapat menerapkan sistem merit yang seharusnya telah dilaksanakan.

Pelaksanaan Peraturan Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan tindaklanjut dari Keputusan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Peran pemerintah dalam penerapannya menjadi tombak utama untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh bapak Triyanto, S.STP., M.Eng. Selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bantul Peran Pemerintah adalah suatu yang pasti yang harus dilakukan, karena Sebagian Upaya yang dilakukan ini untuk mendukung sistem e-government secara lebih umumnya" (Wawancara pada tanggal 14 Juli 2023).

Dalam tahap pengembangan SIMPEG (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul, terdapat komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain yang digunakan untuk memproses data menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi. Komponen-komponen tersebut sangat mempengaruhi kegiatan suatu sistem informasi dalam melakukan input, pemrosesan, output, penyimpanan, dan pengawasan yang mengubah sumber daya data menjadi produk informasi. Komponen-komponen tersebut adalah:

1. Perangkat keras (*hardware);*
2. Perangkat lunak (*software);*
3. *Database;*
4. Jaringan (*netware);*
5. Sumber daya manusia (*brainware).*

Dalam pelaksanaan dan pengembangan SIMPEG, komponen-komponen tersebut saling memiliki keterkaitan untuk menciptakan tujuan SIMPEG yaitu mempermudah pengelolaan dan pemakaian data pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggambarkan bagaimana komponen-komponen tersebut digunakan dalam mendukung pelaksanaan dan pengambangan SIMPEG.

C. Faktor Pendukung Implementasi SIMPEG (SAPA ASN)

Transformasi Digital Manajemen ASN untuk Mewujudkan Layanan Berbasis Paperless berupa informasi dan data mengenai pegawai ASN yang terintegrasi untuk memberikan dukungan kepada Manajemen ASN. Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan aparatur yang inovatif dan kreatif;
2. Peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan;
3. Aplikasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi; dan
4. Penegakan sistem *reward* dan *punishment.*

Dalam isu-isu strategis di atas telah menyebutkan salah satunya yaitu pengintegrasian sistem informasi kepegawaian, dimana salah satunya yaitu aplikasi SIMPEG (SAPA ASN) yang merupakan *Grand Design* dari aplikasi kepegawaian lainnya. Implementasi SIMPEG (SAPA ASN) itu sendiri terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, sebagaimana yang telah diterangkan oleh bapak Triyanto, S.STP., M.Eng. Selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bantul.

"jadi faktor pendukung dalam hal ini (implementasi SIMPEG) bahwa kebijakan yang menentukan kita kearah itu, kemudian secara tuntutan perkembangan teknologi dan zaman juga kearah itu (digitalisasi), sehingga mau tidak mau, siap tidak siap perubahan harus kita laksanakan dalam rangka menejemen ASN. Yang didalamnya termasuk adalah simtem informasi ini. Disamping juga pendukung-pendukung yang lainnya seperti SDM, anggaran dan sarpras akan tetapi yang bisa menjadi penggerak utamanya adalah kebijakan yang mengharuskan dan juga tuntutan teknologi di era 4.0. Karena dalam perkembangannya sebuah organisasi yang tidak mau dengan perubahan maka akan tertinggal dan tereliminasi oleh perubahan itu sendiri" (wawancara pada tanggal 14 Juli 2023).

Hal yang senada juga diungkapkan oleh seorang Pranata Komputer selaku pengelola teknis SIMPEG (SAPA ASN) bapak Ardimanto; berikut kutipan wawancara dengan pengelola SIMPEG:

"pengimplementasian SIMPEG ini kita laksanakan sesuai dengan amanat kebijakan. Dan data kepegawaian kolektif dari unit kerja juga sangat membantu kami untuk penginputannya. Dalam segi anggaran dan sarpras sudah mengakomodir kebutuhan SIMPEG, jadi sudah dianggarkan baik untuk mengelola data maupun pemeliharaan sistem" (wawancara pada tanggal 20 Juli 2023).

Dari pernyataan narasumber diatas dapat diketahui bahwasannya yang menjadi faktor pendukung utama dalam implementasi SIMPEG (SAPA ASN) adalah kebijakan dari pusat yang mengharuskan semua instansi Pemerintahan melaksanakan digitalisasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Selain dari faktor pendukung utama tersebut, yang menjadi dukungan implementasi SIMPEG (SAPA ASN) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yakni sebagai berikut:

1. Dukungan sumber daya manusia yang kompeten, dimana pengelola SIMPEG (SAPA ASN) pada BKPSDM Kabupaten Bantul harus memiliki kompetensi untuk mengoperasikan seluruh menu yang ada didalam SIMPEG ini. Sumber daya manusia pegawai yang ditempatkan dalam menjalankan kebijkan SIMPEG SAPA ASN sudah cukup memadai, bahkan dalam praktek pelaksanaannya pegawai diikutkan dalam berbagai bimbingan teknis dan kursus baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta.
2. Dukungan sarana dan prasana yang memadai, setiap pegawai selaku operator dari SIMPEG (SAPA ASN) telah difasilitasi peralan komputer dan jaringan yang memadai, sehingga diharapkan para operator bisa melaksanakan tugasnya dengan nyaman dan sesuai target. Berkaitan dengan saran pendukung system manajemen kepegawaian SAPA ASN seperti hasil wawancara sebelumnya dikatakan cukup memadai sehingga menjadi factor pendukung

bagi berlangsungnya aplikasi SAPA ASN ini. Namun terkadang masalah perawatan sarana itu kurang mendapat perhatian, sehingga pimpinan organisasi selalu menekankan pentingnya perawatan sarana tersebut.

3. Dukungan anggaran untuk pengelolaan data dan pemeliharaan aplikasi (maintenance) juga telah disediakan oleh BKPSDM Kabupaten Bantul agar aplikasi dapat terpelihara secara berkala. Tersedianya anggaran adalah jawaban ayas kebutuhan untuk perawatan sejumlah peralqtqn pendukung teknis bekerjanya aplikasi SIMPEG SAPA ASN di Kabupaten Bantul.

Dari pernyataan diatas dan penelitian yang dilakukan dilapangan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul dapat berjalan dengan cukup baik karena adanya komitmen dari setiap lini Pemerintah, antara lain:

1. Inisiatif dari pegawai pengelola data kepegawaian yang mau berproses dalam menjalankan kebijakan; prakarsa dan inisiatif pegawai dalam menjalankan aplikasi SIMPEG SAPA ASN juga termasuk factor prndukung system karena dengan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan kebijakan itu akan membantusegenap pegawai dalam menjalankan tugas pokok fungsinya. Artinya pegawai tidak terjebak rutinitas saja tetapi bisa melakukan dinamika dan pembaharuan dalam tatacara melaksankan sistem.
2. Kepala Daerah yang bersedia memberikan payung hukum pelaksanaan SIMPEG berupa Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian; regulasi atau payumg hokum dalam pelaksanaan system aplikas SAPA ASN ini penting untuk menjadi dasar dan landasan pelaksanaan sistem tersebut. Artinya regulasi akan menjadi daya dorong utn semua ASN mengikuti perintah regulasi tersebut.
3. Tersedianya anggaran dan sarana prasana yang menjadi bukti atas dukungan implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di BKSPDM Kabupaten Bantul. Adanya regulasi terkait dengan aplikasi SIMPEG SAPA ASN juga berdampak adanya pembiayaan atas beroperasinya system tersebut, sehingga kebutuhan anggaran akan terjamin dengan baik, akhirnya system ini berjalan secara berkelanjutan.

D. Faktor Penghambat Implementasi SIMPEG (SAPA ASN)

Salah satu permasalahan yang mendesak untuk diadakan pembenahan terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Bantul adalah bahwa untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan terkait dengan manajemen Aparatur Sipil Negara, diperlukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang berbasis teknologi informasi guna mewujudkan manajemen kepegawaian yang professional dan berkualitas. Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Dimana pada kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa kendala yang menjadi faktor penghambat dalam implementasinya. Sebagaimana yang telah disebutkan oleh bapak Triyanto, S.STP., M.Eng. Selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bantul:

"salah satu yang menjadi penghambatnya, secara mainstream biasanyakan hanya anggaran dan sebagainya, tapi yang menjadi poin bukan disitu, tapi lebih kepada bagaimana mindsetnya untuk mau merubah hal-hal terbaru. Mindset dari ASN di Kabupaten Bantul terkhusus kepada ASN yang resisten terhadap perubahan yang terjadi. Yang kedua kebijakan juga termasuk dalam faktor juga, bahwa secara nasional SIMPEG itukan ada secara nasional yang sudah dikembangkan cukup lama juga oleh BKN yang Namanya MySAPK. Namun SIMPEG secara nasional itu belum terfasilitasi dengan web service atau host to host dengan daerah, sehingga

menyebabkan pelaksanaan SIMPEG ini dua kali jalan. Kemudian dari sisi kebijakan juga, setelah pusat menggunakan MySAPK kemudian pada awal tahun 2023 muncul sistem yang baru SIASN karena ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Hal ini juga mempengaruhi daerah, dimana awalnya kiblatnya ke MySAPK kemudian menyesuaikan dengan sistemnya SIASN ini. Faktor penghambat sejatinya tidak menjadikan pelaksanaannya tidak maksimal, akan tetapi penghambat yang ada adalah sebuah hal yang harus diselesaikan, hal yang perlu diatasi. Selain itu penghambat juga bisa menjadi pendorong bagi kita untuk manjadi semakin baik" (wawancara pada tanggal 14 Juli 2023).

Berbeda halnya dengan yang disampaikan oleh pengelola teknis SIMPEG (SAPA ASN) bapak Ardimanto, berikut kutipan wawancara yang diberikan:

"Untuk yang aplikasinya kami terus terang masih kekurangan terutama untuk programer sistem, untuk tenaga pengelola atau penginput data kami rasa sudah cukup. Jadi yang menjadi penghambat ini untuk programernya, karena di BKPSDM ini yang menjadi programmer hanya ada satu yang khusus menangani hal-hal pemrograman dalam SAPA ASN. Kemudian untuk pengelolaan datanya juga karena sangat banyak dan dinamis, kami harus mengumpulkan semua Riwayat data setiap pegawai dari capeg sampai menjelang purna tugas" (wawancara pada tanggal 20 Juli 2023).

Dari pernyataan narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penghambat implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai berikut:

1. Mindset atau pola pikir ASN dalam menghadapi perubahan, seharusnya untuk mengikuti perkembangan zaman maka sumber daya manusia juga harus bisa menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Namun asumsi itu belum selalu berlaku dalam kehidupan birokrasi, karena masih banyak anggota birokrasi terbudaya dengan system tradisional, karena tidak merepotkan pegawai. Banyak pegaai negeri berpikir, bahwa dengan system yang tradisionalpun tetap memperoleh gaji, mengapa harus repot-repot melakukan perubahan, yang menuntu harus belajar system informasi dan teknologi komunikasi.
2. SIMPEG secara nasional dalam hal ini dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum terfasilitasi dengan *web service* atau peremajaan data otomatis dengan daerah, sehingga menyebabkan beberapa data pegawai tidak *valid*. Banyak fakta menunjukkan perbedaan data ASN antara data kepegawaian nasional dengan kepegawaian daerah, karena belum ada konektivitas keduanya. Hal ini tentu saja akan menjadi permasalahan berkaitan dengan validitas data, padahal objeknya dalam hal ini ASN sifatnya tunggal, sehingga harusnya ada persamaan dan relevansi data dari pusat dan daerah. Untuk itu ke depan tugas pemerintah adalah mensinkronkan data kepegawaian antara pusat dan daerah.
3. Sumber daya manusia khusus dalam profesi progamer yang belum mencukupi, sehingga menjadi kendala dalam pengelolaan sistemnya. Dalam pelaksanaan sistem informasi berbasis *internet atau web* makan dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas memadai sebagai operator, dalam faktanya selalu terjadi kekurangan pegawai tersebut. Demikian juga yang terjadi Kabupaten Bantul terdapat kekurangan tenaga yang mempunyai kapasitas memadai dalam mengoperasionalkan system yang masih kurang, khususnya untuk profesi programmer.
4. Dinamika data yang terus berubah setiap waktu menjadi kendala dalam proses pengelolaan data pegawai dalam SIMPEG (SAPA ASN). Permasalahan klasik dalam system informasi berbasis internet di kabupaten adalah pengelolaan *update data*, sehingga perubahan data dan informasi tidak selalu dilakukan secara regular. Demikian juga di sistem informasi

kepegawaian di Kabupaten Bantul adalah perubahan data belum selalu dilakukan perubahan setiap waktu. Tugas ke depan adalah selalu up date ketika sudah terjadi perkembangan dan perubahan data.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi SIMPEG (SAPA ASN) di BKPSDM Kabupaten Bantul, maka peneliti menyimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Implementasi SIMPEG (SAPA ASN) telah sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 93 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, yang didalamnya memuat informasi kepegawaian, analisis kepegawaian, perencanaan dan pengelolaan kepegawaian, layanan kepegawaian, serta pelaporan kepegawaian. Seluruh proses tersebut telah dilaksanakan sebaik mungkin oleh BKPSDM Kabupaten Bantul selaku Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola data kepegawaian. Namun pada tataran pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal terkait validitas data yang disajikan;
2. Dalam implementasi SAPA ASN juga belum mencapai target tujuan untuk mendukung manajemen ASN yang rasional dan berbasis sistem merit. Akan tetapi hal tersebut sudah ditindaklanjuti dengan pelaksanaan Kerjasama dengan BKD Provinsi Jawa Barat terkait penerapan sistem merit yang terintegrasi dengan SIMPEG (SAPA ASN)
3. Setelah melakukan pembahasan atas hasil penelitian pada bab sebelumnya dengan melihat dari komponen SIMPEG (SAPA ASN) mulai dari perangkat keras, perangkat lunak, database, sistem jaringan komputer dan sumberdaya manusia maka kesimpulannya adalah pelaksanaan SIMPEG (SAPA ASN) pada BKPSDM Kabupaten Bantul dikatakan cukup baik.
4. Faktor penghambat implementasi SIMPEG ASN di Kabupaten Bantul antara lain mindset ASN belum sepenuhnya memahami prinsip dalam system informasi teknologi komunikasi. Disamping itu system juga belum sepenuhnya terkoneksi dengan system kepegawaian nasional, sehingga sering muncul overlapping dan harmonisasi data antar keduannya.

DAFTAR REFERENSI

Anam, C., & Solihin, A. (2019). Implementasi SIMPEG MOBILE SOBO PARAN (SI BORAN) dalam rangka Menunjang Manajemen Kepegawaian di Kabupten Lamongan. *Jurnal Lamongan. Go.Id*.

Indrajit, R. E. (2004). *E_Government Stategi Pembangunan dan Pengembagan Sistem Pelayanan Politik Berbasis Teknologi Digital*. Andi Offset.

Para, S. R., Lambelanova, R., & Indrayani, E. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MANAJEMEN PEGAWAI DI KOTA AMBON PROVINSI MALUKU. *Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, *12*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jv.v12i1.266

Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah Ilmu Dakwah*, *17 No. 33*(33), 81–95. https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.

Sukmana. (2005). *Sistem Informasi Manajemen: Media dan video*. Bumi Aksara.

Supriansyah, I. M. (2021). IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PADA PEMERINTAH DAERAH DI MASA COVID-19. *Jurnal Informatika Dan Komputer*, *4*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.33387/jiko.v4i3.3369