

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SULAWESI TENGAH

ARIF RAHMAN ADEK

29.1438

*Asdaf Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1438@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the implementation of the Personnel Management System in Palu City, Central Sulawesi Province which has not been running well because one of the main factors is resources. There are still many government employees in Palu City who have not mastered the field of information technology, especially for employees who are over 50 years old. **Purpose:** This study aims to collect data which is then analyzed to obtain results that can provide an overview of the Implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG), describe what factors are inhibiting and describe the reasons why its implementation has not been optimal. **Methods:** The research design used in this study is a qualitative research with descriptive research methods and an inductive approach. Data collection techniques used four ways, namely, interviews, observation, documentation, and triangulation. The data that has been collected is analyzed starting from data reduction, data presentation and then drawing conclusions. This research was conducted at the National Unity and Political Agency of Central Sulawesi Province. **Results/Findings:** The implementation of the Personnel Management Information System at the National Unity and Political Agency of Central Sulawesi Province has been implemented using Edward III's theory, namely the dimensions of communication, disposition, and organizational structure. But the dimensions of resources have not been met and improvements need to be made, especially in human resources, budget resources, and equipment resources. **Conclusion:** From the results of this study, it can be concluded that the implementation of the personnel management information system (SIMPEG) has been implemented. However, in its implementation there are still obstacles in the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG). Therefore, the authors provide suggestions to provide motivation and training to employees. Then the National and Political Unity Agency of Central Sulawesi Province needs to improve the quality of facilities and infrastructure to support the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG).

Keywords: Effectiveness: National Police Agency, Implementation, SIMPEG

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah yang belum berjalan dengan baik karena salah satu faktor utamanya adalah sumber daya. Pegawai pemerintah di Kota Palu masih banyak yang belum menguasai bidang teknologi informasi, terlebih lagi pada pegawai yang memiliki umur di atas 50 tahun. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang kemudian di analisis untuk memperoleh hasil yang dapat memberikan gambaran tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), menguraikan faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan menguraikan alasan mengapa pelaksanaannya belum optimal. **Metode:** Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan empat cara yaitu, wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Data-data yang telah terkumpul di analisis mulai dari reduksi data, penyajian data dan kemudian penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah. **Hasil/Temuan:** Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah sudah terlaksana dengan menggunakan teori Edward III yaitu pada dimensi komunikasi, disposisi, dan struktur organisasi. Tetapi pada dimensi sumber daya belum terpenuhi dan perlu di lakukan perbaikan terutama pada sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya peralatan. **Kesimpulan:** Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) telah terlaksana. Namun, dalam pelaksanaannya masih ada hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian (SIMPEG) tersebut. Maka dari itu, penulis memberikan saran untuk memberikan motivasi dan pelatihan kepada pegawai. Kemudian Badan kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah perlu meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Kata Kunci: Efektifitas: Badan KESBANGPOL, Implementasi, SIMPEG



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem pengelolaan pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang lebih baik karena segala proses yang bersifat manajerial atau teknik administratif pasti sangat berhubungan dengan data, baik itu *hard copy* maupun *soft copy*. Permasalahan data yang di rasakan harus dilaksanakan suatu sistem pengelolaan data berbasis *online* dikarenakan perlunya penyimpanan ruang yang besar dan luas yang dapat membuat kurang efektif dan efisien dan juga membuat pencarian data memerlukan waktu yang cukup lama.

Hal tersebut merupakan suatu permasalahan besar dengan melihat semakin banyaknya jumlah pegawai, maka data akan semakin bertambah banyak sehingga memerlukan waktu yang semakin lama. Proses semacam ini harus dilaksanakan secara cepat dan tepat agar lebih efektif. Perlu disadari bahwa dalam sistem aplikasi pengelolaan data harus di input dan di upgrade untuk pembaharuan data yang lebih aktual. Masih banyaknya keluhan dari pegawai dan banyak terjadinya kesalahan dalam mengurus data juga didasari oleh data dan informasi yang salah dan sering terlambat untuk diperoleh pegawai.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu aplikasi perangkat lunak yang memiliki tujuan untuk mengolah berbagai data yang masuk untuk dijadikan suatu informasi berdasarkan kebutuhan pegawai atau instansi yang saling berinteraksi dalam lingkungan pemerintahan. Sistem Informasi Manajemen (SIMPEG) sangat dibutuhkan di era digital saat ini untuk mempercepat informasi terhadap pegawai, karena paradigma saat ini pegawai merupakan aset yang sangat perannya sangat penting sebagai penyelenggara pemerintahan sehingga terciptanya administrasi kepegawaian dari lingkup kecil ke lingkup besar dalam konteks administrasi kepegawaian pemerintahan yang baik.

Penerapan SIMPEG telah diatur dalam peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu pada pasal 127 ayat (1) bahwa untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan pengambilan keputusan dalam manajemen ASN di perlukan sistem informasi ASN. Peran pengelolaan dan pemeliharaan dalam sistem informasi ini juga terlihat dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang juga selaku pemerintah pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dengan fungsinya pada pasal 47 huruf (c) penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dikembangkan oleh pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. BKN juga memiliki tugas pada pasal 48 huruf (d) mengelola dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komperatif.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan upaya pemerintah untuk mewujudkan *e-governance* di Indonesia sesuai dengan Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang kebijakan dan strategi nasional dalam pengembangan *e-goverment*. *E-goverment* memiliki tujuan untuk menjamin kepaduan sistem pengelolaan dan pengolahan dokumen dan informasi elektronik.

Untuk menerapkan kebijakan *e-governance* dalam hal tersebut sistem informasi manajemen kepegawaian dilakukan dengan cara memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk merpermudah pengelolaan informasi di sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Penerapam *e-governance* jika dikaitkan dengan SIMPEG maka harus ditunjang dengan infrastruktur atau sarana dan prasarana yang dapat menunjang keberlangsungan sistem informasi kepegawaian. Perkembangan tugas pokok di

lingkungan organisasi pemerintah menuntut suatu organisasi pemerintah untuk menetapkan suatu sistem yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi atau instansi pemerintah, salah satunya adalah dengan membuat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Mengingat pentingnya pengelolaan administrasi pegawai, maka diperlukan peningkatan kualitas dalam pengelolaan pegawai tersebut maka penting untuk meningkatkan kualitas kepegawaian melalui implementasi Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang merupakan salah satu cara untuk mewujudkan perkembangan *e-governance* di Indonesia.

Salah satu faktor penyebab lambatnya pelaksanaan *e-goverment* di Indonesia adalah karena kurang tersedianya infrastruktur penunjang telekomunikasi. Jaringan internet yang belum merata di seluruh Indonesia. Dan juga ditambah dengan biaya internet yang tergolong mahal. Kendala lainnya adalah masih banyak instansi pemerintah yang belum bisa menguasai teknologi informasi dikarenakan sumber daya manusia yang kurang profesional dalam bidang IT.

Kita dapat melihat pemerataan teknologi informasi di Indonesia yang tentu saja saat ini belum merata terlebih lagi di daerah-daerah yang terpencil. Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, tetapi pelaksanaan SIMPEG tersebut belum bisa dikatakan berhasil diterapkan dengan baik diseluruh wilayah Indonesia. Dari zaman terdahulu perkembangan yang ada di pulau Jawa berbeda dengan yang berada diluar pulau Jawa. Hal tersebutlah yang menimbulkan ketimpangan antara pulau Jawa dan luar pulau Jawa. Teknologi informasi dipulau Jawa lebih unggul jika dibandingkan dengan luar pulau Jawa maka dari itu tidak heran jika ada sumber daya manusia yang kurang handal dan profesional dalam mengoperasikan teknologi informasi.

Dalam konteks teknologi informasi, Kota Palu bisa dikatakan belum mampu untuk bersaing dengan kota-kota besar yang berada di pulau Jawa, sumber daya manusia yang ada di kota palu tidak sebaik sumber daya manusia yang berada di kota besar pulau Jawa. Jika kita melihat fakta yang ada dilapangan bahwa sumber daya manusia yang berada di Kota Palu masih banyak yang belum mampu untuk mengoperasikan teknologi informasi dengan sempurna. Saat ini di Kota Palu orang-orang yang dapat mengoperasikan teknologi informasi adalah anak-anak millenial sedangkan orang tua dari anak tersebut banyak yang belum mampu mengoperasikan teknologi informasi dengan baik. Tetapi, seharusnya orang tua tersebut harus bisa mengoperasikan teknologi informasi dengan baik, karena dalam pekerjaannya terkhusus ASN harus dapat melakukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Maka dari itu, tidak jarang kita temui instansi pemerintahan yang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) belum berjalan dengan sempurna.

Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Provinsi Sulawesi Tengah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak dan memiliki tugas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, instansi pemerintahan tersebut membutuhkan sistem pengelolaan data informasi dengan manajemen yang baik sehingga kebutuhan data dapat terpenuhi secara efektif dan efisien. Maka dari itu, diperlukan sistem yang baik agar setiap operasional berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan.

Pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah bisa dikatakan belum berjalan dengan baik karena salah satu faktor utamanya adalah sumber daya. Pegawai pemerintah di Kota Palu masih banyak yang belum menguasai bidang teknologi informasi, terlebih lagi pada pegawai yang memiliki umur di atas 50 tahun. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di salah satu instansi pemerintahan yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kendala yang

dialami saat ini untuk melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan berbasis Web/Aplikasi yaitu pada pegawai yang telah berumur yang dikarenakan pegawai tersebut memiliki kemampuan teknologi informasi yang kurang baik sehingga dalam pengisian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Salah satu penyebabnya juga yaitu kurangnya sosialisasi yang dilakukan untuk mengenalkan aplikasi SIMPEG. Selain itu, untuk menunjang terlaksananya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang baik diperlukan juga sarana dan prasarana yang mendukung yang mana saat ini alat pendukung yang berbentuk *hardware* dan jaringan dalam bentuk *software* masih kurang maksimal.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas maka untuk mengetahui pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SULAWESI TENGAH.”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah bisa dikatakan belum berjalan dengan baik karena salah satu faktor utamanya adalah sumber daya. Pegawai pemerintah di Kota Palu masih banyak yang belum menguasai bidang teknologi informasi, terlebih lagi pada pegawai yang memiliki umur di atas 50 tahun. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di salah satu instansi pemerintahan yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kendala yang dialami saat ini untuk melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan berbasis Web/Aplikasi yaitu pada pegawai yang telah berumur yang dikarenakan pegawai tersebut memiliki kemampuan teknologi informasi yang kurang baik sehingga dalam pengisian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Salah satu penyebabnya juga yaitu kurangnya sosialisasi yang dilakukan untuk mengenalkan aplikasi SIMPEG. Selain itu, untuk menunjang terlaksananya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang baik diperlukan juga sarana dan prasarana yang mendukung yang mana saat ini alat pendukung yang berbentuk *hardware* dan jaringan dalam bentuk *software* masih kurang maksimal.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh Dewi nur zalaiika (2019) dengan judul Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian di pdam kota malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan SIMPEG di PDAM kota Malang sudah hampir 80% dan dapat dikatakan telah mampu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017) dengan judul Pengaruh penerapan sistem informasi Manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pdam tirta kencana samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan SIMPEG (X) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada PDAM tirta kencana samarinda.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menjadi penghambat dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa penyebab belum optimalnya Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Implementasi Edward III. Dimana indikator pengukuran meliputi komunikasi, Sumber daya, Disposisi, Struktur organisasi.

A. KOMUNIKASI

- Komunikasi sangat berperan penting dalam sebuah kebijakan karena dengan adanya komunikasi yang baik maka kebijakan tersebut akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Komunikasi sangat dibutuhkan karena dapat membantu pegawai menemukan keharmonisan dalam mengimplementasikan kebijakan. Komunikasi kebijakan juga dapat membantu pembuat kebijakan untuk memberikan informasi kebijakan kepada pelaksana kebijakan dan sasaran target untuk saling bekerja sama guna terwujudnya kebijakan untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Indikator dalam komunikasi yaitu proses transmisi, kejelasan, dan konsistensi.
- Indikator pertama yaitu transmisi, yang mana arus komunikasi dalam kebijakan sistem informasi manajemen kepegawaian di Badan kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah berawal dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah yang kemudian diteruskan kepada tiap organisasi perangkat daerah yang kemudian disampaikan kepada seluruh ASN. Arus komunikasi yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Tengah transmisi yang terjadi cukup baik, karena bisa dilihat dari pendeknya jalur birokrasi.
- Indikator selanjutnya adalah kejelasan komunikasi, kejelasan informasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya kejelasan dalam komunikasi diharapkan tidak akan terjadi perbedaan persepsi antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan. Hasil wawancara dengan kepala badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah

tentang komunikasi yang dilakukan dalam kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mengatakan Dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Sulawesi Tengah awalnya dilakukan Sosialisasi dari BKPSDM provinsi yang datang langsung ke Badan KESBANGPOL untuk memberikan kejelasan informasi mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mana setiap ASN harus membuat akun Sistem Informasi Manajemen kepegawaiannya masing-masing yang di bantu oleh petugas dari BKPSDM. Kemudian dengan adanya sosialisasi yang dilakukan oleh pihak BKPSDM dapat membuat seluruh pegawai yang berada di Badan kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah dapat memahami dan melaksanakan kebijakan tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan baik.

- proses komunikasi yang dilakukan dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, tetapi perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah dalam mengoperasikan teknologi membuat pelaksanaannya belum berjalan dengan optimal.

B. SUMBER DAYA

- Sumber Daya merupakan sesuatu yang ada untuk digunakan dalam suatu proses kebijakan. Sumber Daya tidak selalu memiliki sifat fisik, tetapi ada juga yang memiliki sifat non-fisik. Dalam sebuah kebijakan yang diterapkan membutuhkan sumber daya untuk mendukung segala kegiatannya agar berjalan dengan baik. Keberhasilan dari implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kemampuan memberdayakan segala sumber daya yang dimiliki. Suatu kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan memiliki manfaat untuk khalayak umum jika tidak didukung oleh adanya sumber daya. Sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan, dan kewenangan.
- PNS menurut tingkat pendidikan formal yaitu, Master Sarjana / S3 (1 orang), Pasca Sarjana / S2 (12 orang), Sarjana / S1 (24 orang), Sarjana Muda / D3 (2 orang), SLTA (12 orang), SLTP (2 orang) dan SD (0 orang). Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata Pegawai Negeri Sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah memiliki Pendidikan terakhir Sarjana / S1.
- Sumber Daya Anggaran untuk Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah berasal dari APBD. Kucuran dana yang diberikan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah juga dimanfaatkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah untuk menunjang Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Dana yang dikeluarkan untuk menunjang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah tidak memiliki rincian tetap dan memiliki pengeluaran yang berbeda setiap tahunnya tergantung kebutuhan. Jika dilihat dari aset yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah perkiraan dana yang telah dikeluarkan untuk menunjang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian selama ini sebesar Rp4.196.437.020,00 Rupiah. Perkiraan dana tersebut sudah mencakup seluruh alat teknologi informasi yang berada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah. Pada tahun anggaran 2021 semester 1, Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah mengeluarkan dana sebesar Rp.21.650.000,00 Rupiah untuk pengadaan 2 unit komputer.

- salah satu pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah mengatakan bahwa perlunya dilakukan evaluasi terhadap sarana dan prasarana yang tersedia agar pegawai dapat menggunakan sarana dan prasarana yang lebih baik guna memperlancar pegawai dalam melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian karena sarana dan prasarana yang tersedia saat ini dapat menghambat jalannya pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh pegawai.
- Sumber Daya yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya dapat menunjang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dikarenakan kurangnya kemampuan Sumber Daya Manusia dalam mengoperasikan teknologi informasi dan juga Sumber Daya Peralatan terutama wifi yang hanya ada satu buah membuat jaringan internet yang berada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah menjadi tidak stabil.

C. DISPOSISI

- Disposisi merupakan kemauan dari pegawai untuk melakukan kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan adanya kemauan dari pegawai maka kebijakan tersebut akan berjalan dengan apa yang diharapkan. Dalam menjalankan suatu kebijakan, setiap pegawai tentu saja membutuhkan motivasi untuk mendorongnya agar melaksanakan kebijakan tersebut. Hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah yaitu untuk masalah kemauan tentu saja mau atau tidak mau ini wajib dilaksanakan, tetapi ada beberapa pegawai yang gaptek sehingga tidak memiliki kemauan yang sama dengan pegawai yang telah menguasai teknologi karena mereka merasa kesulitan terutama pegawai yang sudah berumur, akan tetapi dengan diwajibkannya pegawai untuk melaksanakan sistem informasi manajemen kepegawaian maka pegawai yang gaptek tersebut membuat mereka berkemauan untuk melaksanakannya dengan cara meminta bantuan dari pegawai honorer dalam melaksanakan sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut.
- Ada beberapa cara agar meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan kebijakan seperti memberikan intensif pegawai. Menurut Edward III, intensif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan manipulasi intensif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan dirinya sendiri, maka manipulasi intensif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan berkemauan menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan guna memenuhi kepentingan pribadi maupun organisasi pemerintah.

D. STRUKTUR ORGANISASI

- SOP dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup jelas yang dimulai dari pengimputan data pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah, mengupdate data kepegawaian, dan kemudian mencetak data kepegawaian dalam bentuk berkas fisik. Adapun syarat dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan SOP yaitu aplikasi sistem, komputer, data pegawai, printer dan kertas.

- Struktur Organisasi yang meliputi Standard Operasional Prosedur (SOP) dan Fragmentasi dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah sudah dapat membantu pelaksanaan kebijakan tersebut karena memiliki SOP dan alur koordinasi pegawai yang cukup jelas.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Zalaika (2019) dengan judul Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian di pdam kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan SIMPEG di PDAM kota Malang sudah hampir 80% dan dapat dikatakan telah mampu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai. Kebaruan yang ditunjukkan penulis adalah penulis menganalisis dan mengidentifikasi sumber daya manusia, anggaran dan peralatan yang tidak diidentifikasi penelitian terdahulu. Penulis menemukan bahwa ternyata pada dimensi sumber daya belum terpenuhi dan perlu dilakukan perbaikan terutama pada sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya peralatan. Hal ini dapat menjawab analisis jawaban bagi penelitian terdahulu tersebut yang belum dianalisis yaitu dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan anggaran untuk meningkatkan implementasi Pelaksanaan SIMPEG.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017) dengan judul Pengaruh penerapan sistem informasi Manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pdam tirta kencana samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan SIMPEG (X) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada PDAM tirta kencana samarinda. Kebaruan penelitian penulis yaitu penulis menggunakan desain kualitatif sehingga penulis dapat lebih detail menjelaskan pengaruh yang signifikan tersebut.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah pada hasil jangka panjang. Dimana Hasil penelitian penulis menggunakan dimensi analisis disposisi yang tidak menjadi dimensi pada penelitian sebelumnya. Disposisi merupakan kemauan dari pegawai untuk melakukan kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan adanya kemauan dari pegawai maka kebijakan tersebut akan berjalan dengan apa yang diharapkan. Dalam menjalankan suatu kebijakan, setiap pegawai tentu saja membutuhkan motivasi untuk mendorongnya agar melaksanakan kebijakan tersebut.

IV. KESIMPULAN

1. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah sudah terlaksana dengan menggunakan teori Edward III yaitu pada dimensi komunikasi, disposisi, dan struktur organisasi. Tetapi pada dimensi sumber daya belum terpenuhi dan perlu dilakukan perbaikan terutama pada sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya peralatan.
2. Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebagai berikut :
 - a. Sumber Daya Manusia
 - b. Sumber Daya Peralatan

- c. Sumber Daya Anggaran
3. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah belum berjalan dengan optimal disebabkan kurangnya upaya yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah dalam mengatasi faktor-faktor penghambat yang terjadi dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan juga kurangnya inisiatif dari pegawai untuk meningkatkan kualitas dirinya dalam upaya meningkatkan pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Tengah serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Edward III dalam Widodo, Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang. Bayu Media, 2011
- Saputra, T. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. *Universitas Mulawarman*.
- Simangusong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Zulaikah, D. N. (2019). *Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian di PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).