

IMPLEMENTASI APLIKASI *MYSIMPEG* DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Achmad Rachman Ramadan

NPP. 29.1354

Asdaf Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: ahmadunited77@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *The personnel management information system has an important role in supporting and supporting employee information needs and meeting the needs of employee decision makers in all agencies. Therefore, the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Agency made an overhaul of the personnel management information system by creating an application hereinafter referred to as MySIMPEG as a form of personnel administration service that uses information technology in its operation. Purpose: This study aims to identify and analyze the implementation of the MySIMPEG application, analyze and classify the inhibiting factors and the efforts made by the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Agency in overcoming these obstacles. Methods: This study uses the Implementation theory of George C. Edwards III in Syafridi and Setyoko (2010: 35). The research method used in this study is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data was collected by using interview, observation and documentation techniques. The data were then analyzed with data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. Results/Findings: The results showed that the implementation of the MySIMPEG application at the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Agency had not run optimally as seen from the lack of consistency of employees in operating the MySIMPEG application, the lack of computer intermediaries and network instability at the time of data input, and the absence of incentives for MySIMPEG application managers. So the author gives some suggestions for the Head of the Gowa Regency Human Resources Development Personnel Agency and their employees to play a more active role to immediately resolve existing obstacles. Conclusion: The implementation of the MySIMPEG application in improving personnel services at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Gowa Regency, South Sulawesi Province as a whole has not been optimal, as can be seen from the inconsistency of employees in inputting data, the lack of resources and the absence of additional wages for employees. MySIMPEG application policy implementer.*

Keywords: *Implementation, MySIMPEG, Personnel Services*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sistem informasi manajemen kepegawaian memiliki peran penting dalam mendukung dan menunjang kebutuhan informasi pegawai serta memenuhi kebutuhan pengambil keputusan pegawai di semua instansi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa melakukan perombakan pada sistem informasi manajemen kepegawaian dengan membuat aplikasi yang selanjutnya disebut dengan *MySIMPEG* sebagai bentuk pelayanan administrasi kepegawaian yang menggunakan teknologi informasi dalam pengoperasiannya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi aplikasi *MySIMPEG*, menganalisis dan mengklasifikasikan faktor-faktor penghambat serta upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penulisan skripsi ini menggunakan teori implementasi dari George C. Edwards III dalam Syafrri dan Setyoko (2010: 35). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Data kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan kurang konsistensinya pegawai dalam mengoperasikan aplikasi *MySIMPEG*, kurangnya peranata komputer dan tidak stabilnya jaringan pada saat penginputan data, serta belum adanya pemberian insentif bagi para pengelola aplikasi *MySIMPEG*. **Kesimpulan:** Implementasi Aplikasi *MySIMPEG* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan secara keseluruhan belum optimal, sebagaimana yang terlihat dari masih belum konsistennya pegawai dalam menginput data, masih kurangnya sumber daya dan belum adanya tambahan upah bagi para pelaksana kebijakan aplikasi *MySIMPEG*

Kata Kunci: Implementasi, *MySIMPEG*, Pelayanan Kepegawaian

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat memberikan pengaruh besar terhadap perjalanan birokrasi di Indonesia dan perlu menjadi pelajaran untuk terus bertransformasi ke bentuk yang lebih ideal. Transformasi ini diperlukan agar pemerintah selalu siap menghadapi tantangan dan permasalahan yang kerap timbul akibat perkembangan teknologi informasi serta memanfaatkan peluang yang ada. Menyadari hal tersebut pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan mesti dilakukan terutama pada bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Dengan kata lain, pembaharuan sekaligus perubahan yang dimaksud merupakan langkah yang akan ditempuh pemerintah yakni dengan cara diadakannya reformasi birokrasi. Setelah diberlakukannya reformasi birokrasi dan untuk mendukung terwujudnya good governance pemerintah menciptakan suatu mekanisme baru untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan yang berfokus pada pengelolaan informasi dalam birokrasi dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis teknologi. Mekanisme tersebut dinamakan Electronic Government (E-government). Sebagaimana termuat dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-government menjelaskan bahwa pemerintah harus mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Mekanisme ini tercipta dikarenakan adanya kompetisi yang ketat dan dibuktikan dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk meringankan segala kegiatan dalam kehidupan manusia. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah baik pusat maupun daerah yakni dengan menciptakan inovasi-inovasi terbaru berbasis teknologi informasi. Adapun acuan dasar bagi instansi pemerintah daerah dalam

menciptakan inovasi termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Inovasi Daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.” Pembaharuan yang dimaksud yakni untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan. Selanjutnya dalam rangka terciptanya suatu inovasi untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah maka ditetapkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk menyelenggarakan sistem informasi sebagai instrumen komunikasi data yang dikembangkan dan dioperasikan melalui sistem informasi manajemen kepegawaian. Melalui proses transformasi tersebut, pemerintah dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Dengan demikian maka setiap instansi pemerintah baik pusat dan daerah dituntut untuk dapat melakukan perubahan secepatnya sehingga proses transformasi menuju birokrasi yang lebih ideal segera terlaksana. Menyikapi hal tersebut, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa melakukan perombakan pada sistem informasi manajemen kepegawaian dengan membuat aplikasi yang selanjutnya disebut dengan *MySIMPEG* sebagai bentuk pelayanan administrasi kepegawaian yang menggunakan teknologi informasi dalam pengoperasiannya. *MySIMPEG* merupakan sistem pangkalan data Pegawai Negeri Sipil yang terhubung secara on-line antara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dengan seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Gowa yang bertujuan untuk memantau dan mengendalikan database Pegawai Negeri Sipil di seluruh Kabupaten Gowa serta untuk mendapatkan kategorisasi data yang akurat dari aplikasi ini.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Fakta di lapangan ditemukan beberapa permasalahan dari pengoperasian aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian ini. Adanya keterbatasan tersebut membuat pengoperasian dari aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian ini tidak tercapai seperti perangkat yang kurang memadai, jaringan internet yang kurang optimal, serta sumber daya manusia yang belum mampu menguasai teknologi untuk menjalankan aplikasi tersebut. Penelitian yang telah uraikan penulis di atas sepadan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang Data dan Informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa saat diwawancarai via WhatsApp yang menyatakan bahwa penerapan dari aplikasi *MySIMPEG* di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa terdapat beberapa kendala. Ini disebabkan oleh beberapa hal seperti masih terdapat data pegawai yang belum update, adanya pegawai yang belum paham tentang teknologi khususnya pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun dan tinggal di daerah pedalaman, data yang belum bisa disajikan secara real-time, serta kurangnya tenaga perantara komputer yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia.

Penelitian ini akan dibatasi menjadi 3 rumusan masalah dalam pembahasannya karena menurut penulis sudah mewakili permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi aplikasi *MySIMPEG* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apa sajakah faktor-faktor penghambat dalam implementasi aplikasi *MySIMPEG* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan ?

3. Apa sajakah upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengatasi faktor-faktor penghambat implementasi aplikasi *MySIMPEG* ?

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian (Diani, 2017), berjudul Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enrekang, menemukan bahwa meskipun pengumpulan masih dilakukan secara manual dapat menjamin validasi data yang masuk, yakni data masuk bersama berkas sebagai syarat administrasi, untuk isi dan bentuk input sudah jelas, dan lengkap tetapi masih adanya input data yang tidak tepat waktu, baik dari sisi SKPD ataupun dari intern BKDD. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas menurut Emitai Etzioni (1885). Penelitian (Sufi dan Herlinda, 2017), berjudul Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Berbasis Online Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru menemukan bahwa penerapan SAPK telah terlaksana namun pada dasarnya SDM atau pengguna sistem (User) yang ada di BKD Kota Pekanbaru belum mampu menggunakan dan memanfaatkan Sistem (SAPK Online) secara maksimal. Penelitian ini menggunakan teori Penerapan *E-Government* (2006). Penelitian (Widyawan dan Idris, 2020), berjudul Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, menemukan bahwa implementasi SIMPEG belum berjalan dengan baik, aspek komunikasi implementasi SIMPEG masih belum optimal, metode sosialisasi yang dilakukan oleh BKPPD saat ini belum efektif, aspek sumber daya manusia dalam implementasi SIMPEG belum terlaksana dengan baik karena kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh Admin aplikasi Simpegv2 serta kurangnya pelaksana. Penelitian ini menggunakan teori Teori Implementasi Kebijakan George C. Edwards III (1980).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni dengan menggunakan 4 (empat) dimensi teori implementasi dari George.C.Edwards III (1980) antara lain Komunikasi yang merupakan dimensi yang paling berpengaruh dalam keberhasilan suatu implementasi. Selanjutnya Sumber Daya yang merupakan faktor pendukung dari terlaksananya implementasi. Disposisi yang berkaitan dengan kesediaan para implementor untuk melaksanakan kebijakan dan yang terakhir Struktur Birokrasi dimana semua penyelenggara kebijakan wajib mengetahui dan memahami hal yang harus dilakukan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi aplikasi *MySIMPEG*, menganalisis dan mengklasifikasikan faktor-faktor penghambat serta upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam mengatasi hambatan tersebut.

II METODE

Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yakni data primer yang berupa hasil observasi dan hasil wawancara dan data sekunder yang berupa dokumen-dokumen pendukung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik triangulasi (gabungan), sedangkan analisis datanya menggunakan model Miles & Huberman yakni dengan mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari keduanya (Sugiyono, 2016) Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 11 orang

informan yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Sekretaris Badan, Kepala Bidang Data Dan Informasi, Kepala Sub Bidang Pengolahan Data Dan Informasi Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, Pelaksana pada BKPSDM Kabupaten Gowa, dan beberapa Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Gowa. Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi yang dicetuskan oleh George C. Edwards III (1980) dalam Syafri Dan Setyoko (2010) yang menyatakan bahwa implementasi memiliki dimensi antara lain: 1. Komunikasi; 2. Sumber Daya; 3. Disposisi; 4. Struktur Birokrasi.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai Ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penulis menganalisis implementasi Aplikasi *MySIMPEG* menggunakan teori implementasi dari George C. Edwards III yang menyatakan bahwa implementasi terdapat empat dimensi yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Adapun pemaparannya dapat dilihat pada subbab berikut:

3.1 Komunikasi

Komunikasi yang tepat dengan para pelaksana diharapkan implementasi dapat berjalan dengan efektif. Implementasi suatu kebijakan harus diterima oleh semua implementor dan mengerti secara akurat dan jelas mengenai maksud dan tujuan dari kebijakan tersebut.

a. Transmisi

Penyampaian komunikasi yang baik dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik juga. Biasanya sering terjadi masalah dalam penyampaian komunikasi yaitu adanya salah pengertian yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilewati dalam proses komunikasi sehingga apa yang diharapkan terhambat di tengah jalan. Dalam hal ini salah satu penyampaian komunikasi yakni dengan cara sosialisasi. Peneliti menganalisis bahwa sosialisasi aplikasi *MySIMPEG* telah berjalan dengan lancar. Meskipun perwakilan dari masing-masing Subbagian Umum dan Kepegawaian yang harus datang ke Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengikuti sosialisasi, hal ini tidak menjadi masalah besar. Hal ini dilakukan agar pegawai di seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Gowa dapat memahami penggunaan aplikasi *MySIMPEG* demi terciptanya integrasi data pegawai yang efektif dan efisien.

b. Kejelasan

Implementasi dari aplikasi *MySIMPEG* ini tidak serta merta dijalankan melalui komunikasi secara transmisi, tapi juga perlu adanya kejelasan tentang tujuan dari dibuatnya aplikasi *MySIMPEG* ini. Hal ini terjadi dikarenakan jika implementor telah mengetahui tujuan-tujuan dari aplikasi *MySIMPEG* ini diharapkan kebijakan yang diimplementasikan tepat sasaran. Peneliti menganalisis bahwa kebijakan untuk dibuatnya aplikasi *MySIMPEG* merupakan kebijakan yang berasal dari pusat. Kebijakan yang berasal dari pusat inilah membuat tujuan dari pembuatan aplikasi *MySIMPEG* menjadi jelas.

c. Konsistensi

Komunikasi yang berjalan lancar dengan cara sosialisasi dan telah jelasnya tujuan dibentuknya aplikasi *MySIMPEG* melalui kebijakan yang berasal dari pusat, maka perihal implementasi aplikasi *MySIMPEG* harus dikomunikasikan secara konsisten agar pengimplementasiannya dapat berjalan dengan efektif dan optimal. Maka dari itu, perlu adanya konsistensi dari para pegawai

dalam menjalankan aplikasi *MySIMPEG* agar integrasi data dapat berjalan dengan lancar. Peneliti menganalisis bahwa seluruh pegawai telah konsisten dalam mengoperasikan aplikasi *MySIMPEG*. Konsistensi pegawai dalam menginput data di aplikasi *MySIMPEG* bukan karena tanpa alasan. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh TPP kepada setiap pegawai yang menginput data. Meskipun begitu, ada juga pegawai yang belum mengerti tentang pengoperasian aplikasi *MySIMPEG* khususnya pegawai yang akan pensiun dan tinggal di pedalaman.

3.2 Sumber Daya

Selain penyaluran komunikasi, implementasi kebijakan juga akan berjalan jika adanya sumber daya. Pemanfaatan sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tercapainya implementasi kebijakan. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama dalam implementasi kebijakan. Kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Selain itu sumber daya yang lain seperti fasilitas-fasilitas pendukung seperti sarana dan prasana sangat berarti dalam proses implementasi kebijakan.

a. Pegawai

Kecakapan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka harus dapat dikerjakan secara profesional dan bertanggung jawab demi terlaksananya proses implementasi kebijakan. Dalam hal ini pegawai-pegawai yang mengelola aplikasi *MySIMPEG* adalah pegawai yang ada di Bidang Data dan Informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Peneliti menganalisis masih terdapatnya kekurangan sumber daya manusia dalam pengimplementasian aplikasi *MySIMPEG* ini. Dalam hal ini, peranata komputer yang kurang dari cukup. Namun, kurangnya peranata komputer bukan berarti kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan. Pegawai lain harus bertindak secara inisiatif dan kooperatif untuk saling membantu pengelolaan data meskipun beban pekerjaan pegawai lain menjadi bertambah.

b. Informasi

Informasi yang dimaksud di sini yakni informasi mengenai instruksi apa yang harus dikerjakan bagi pelaksana kebijakan tersebut. Implementor harus mengetahui tindakan apa yang mesti dilakukan dalam melaksanakan proses implementasi tersebut. Selain itu, informasi yang dimaksud terkait data kepatuhan implementor kepada peraturan pemerintah. Peneliti menganalisis bahwa pegawai yang mengelola aplikasi *MySIMPEG* ini sudah tahu cara pengoperasiannya. Dan jika terdapat perubahan-perubahan terkait aplikasi *MySIMPEG*, semua pegawai disana akan menginformasikannya sesuai dengan tingkat besar perubahan yang ada. Jika perubahan tersebut tampak besar akan diinformasikan lewat rapat agar dapat dijelaskan lebih spesifik. Sebaliknya jika perubahannya kecil akan diinformasikan lewat media sosial.

c. Fasilitas

Efektifnya suatu implementasi tergantung dari seberapa banyak fasilitas yang ada pada tempat implementasi kebijakan tersebut dikelola. Bangunan kantor sebagai tempat untuk melakukan koordinasi harus dalam keadaan layak untuk melakukan proses implementasi kebijakan. Selain itu, fasilitas utama seperti komputer harus cukup memadai untuk menjalankan proses implementasi kebijakan dalam hal ini aplikasi *MySIMPEG*. Jaringan sebagai unsur penting juga harus selalu dalam keadaan stabil guna lancarnya integrasi data secara online antara pegawai yang ada di lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa dan pengelola pada bidang data dan informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Peneliti menganalisis bahwa masalah terbesar dalam pengimplementasian aplikasi *MySIMPEG* di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berasal dari jaringan yang tidak stabil dimana jaringan tersebut berasal dari Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Gowa. Hal ini menjadi masalah yang serius karena tidak stabilnya jaringan

berpengaruh pada penginputan dan pengolahan data kepada seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Gowa.

3.3 Disposisi

Efektifnya implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh sikap para pelaksana. Jika para pelaksana setuju akan bagian-bagian dari kebijakan maka para pelaksana akan melaksanakan sesuai dengan tujuan awal tetapi jika pandangan mereka berbeda terhadap proses implementasi kebijakan karena adanya suatu konflik kepentingan maka implementasi kebijakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menghadapi kendala yang serius.

a. Efek Disposisi

Dukungan dari para pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi jalannya implementasi kebijakan dalam hal ini aplikasi *MySIMPEG*. Dalam menjalankan kebijakan ini, harus ada koordinator aplikasi yang bertugas untuk memonitoring pelaksana kebijakan di bidang data dan informasi. Dengan ditunjuknya koordinator diharapkan dapat mengawasi pelaksana kebijakan aplikasi *MySIMPEG*. Peneliti menganalisis bahwa sikap para pelaksana kebijakan sangat mendukung dengan adanya aplikasi *MySIMPEG* karena dapat memudahkan pegawai dalam mengelola dan menginput datanya. Pegawai yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari Kantor BKPSDM terutama pegawai yang tinggal di daerah dataran tinggi tidak perlu lagi datang ke Kantor BKPSDM untuk mengurus data-datanya. Begitupun juga dengan pegawai yang ada di BKPSDM tidak perlu lagi mengurus pemberkasan pegawai dalam bentuk map yang berisi lembaran-lembaran kertas. Semuanya dapat diatasi dalam satu aplikasi yakni dengan aplikasi *MySIMPEG*. Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan aplikasi *MySIMPEG* ini berjalan dengan baik karena telah mendapat dukungan dari para pelaksana kebijakan. Dukungan tersebut sangat berpengaruh pada implementasi kebijakan ini.

b. Insentif

Insentif merupakan salah satu cara dalam mengatasi sikap dari para pelaksana kebijakan. Insentif dapat menjadi motivasi atau faktor pendorong para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Pada umumnya, seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan kepentingan dirinya sendiri. Dengan adanya insentif yang diberikan kepada para pelaksana kebijakan diharapkan dapat mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Penambahan upah tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong agar para implementor dapat melaksanakan tugas dengan baik. Peneliti menganalisis bahwa pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sangat berharap adanya insentif yang diberikan kepada pelaksana kebijakan aplikasi *MySIMPEG*. Hal ini disebabkan karena pengelola aplikasi ini mengerjakan tugas yang cukup berat dimana hampir 7000 data pegawai yang ada di Kabupaten Gowa harus dikelola dalam satu aplikasi. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sangat mengharapkan adanya tambahan honor khusus bagi pegawai yang mengelola aplikasi *MySIMPEG*. Namun pengelola aplikasi ini tetap menjalankannya dengan baik meskipun tidak adanya imbalan yang didapatkan. Pegawai juga ingin merasakan feedback yang setimpal dari banyaknya tugas yang diberikan dari atasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif bagi para pelaksana kebijakan ini dapat meningkatkan produktivitas dalam pengimplementasian aplikasi *MySIMPEG*.

3.4 Struktur Birokrasi

Birokrasi ialah salah satu institusi yang secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Eksistensi birokrasi tidak hanya dalam organisasi swasta tetapi ada juga dalam struktur pemerintah yang dimana birokrasi diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan. Ketika birokrasi tidak terdapat dalam implementasi suatu kebijakan maka dapat menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya proses implementasi kebijakan. Salah satu indikator dari birokrasi yakni adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang merupakan prosedur kerja untuk mengatasi keadaan-keadaan

umum diberbagai sektor. SOP berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan dalam proses implementasi di organisasi yang tersusun kompleks sehingga dapat menimbulkan kesamaan dalam penerapannya. peneliti menganalisis bahwa Standar Operasional Prosedur dalam pengoperasian aplikasi *MySIMPEG* telah disediakan. Baik dalam bentuk hardcopy maupun softcopy yang pegawai bisa download di laman resmi *MySIMPEG*. Selain itu, juga telah disediakan menu bantuan bagi pegawai yang merasa terkendala dalam pengoperasian aplikasi *MySIMPEG*. Peneliti menyimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur dalam pengoperasian aplikasi *MySIMPEG* sudah berjalan dengan optimal.

3.5 Diskusi Temuan Penelitian

Pembuatan Aplikasi *MySIMPEG* ini memberikan kemudahan bagi penggunanya diantaranya kelancaran dalam menginput data. Aplikasi *MySIMPEG* sangat mudah digunakan karena hanya dengan menggunakan smartphone dan internet sebagai media dalam menginput data. Peneliti mendapatkan penemuan yang penting yakni pegawai di Kabupaten Gowa menerima dengan pembuatan aplikasi ini dikarenakan pegawai-pegawai tersebut tidak perlu bersusah payah lagi untuk datang ke kantor BKPSDM Gowa untuk mengurus berkasnya. Berbeda dengan temuan yang dianalisis oleh Diani dikarenakan penginputan berkasnya masih dilakukan secara manual dan adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan mengakibatkan keterlambatan dalam pengumpulan berkas (Diani, 2017). Berbanding terbalik dengan pegawai yang sudah tua, aplikasi ini hanya dapat dipahami bagi pegawai yang belum berusia lanjut dikarenakan cara input yang berbelit membuat pegawai yang akan menginjak masa pensiun belum handal dalam mengoperasikannya, layaknya temuan Sufi dan Herlinda mengenai sistem SAPK Online yang telah terlaksana tetapi masih banyak pegawai belum mampu menggunakan dan memanfaatkan secara optimal (Sufi & Herlinda, 2017). Temuan peneliti selanjutnya yakni mengenai sumber daya mengenai pegawai yang menjadi admin pada aplikasi *MySIMPEG* dimana pegawai tersebut dapat mengatur dan mengontrol data yang masuk ke dalam aplikasi, berbeda dengan temuan Widyawan dan Idris yang dimana admin dari aplikasi *Simpegv2* belum paham dalam mengoperasikannya.

IV KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi aplikasi *MySIMPEG* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan secara keseluruhan belum optimal, sebagaimana yang terlihat dari kurang konsistennya pegawai yang sudah berusia lanjut dalam menginput data, kurangnya pegawai pengelola aplikasi dan sering terjadinya gangguan server atau jaringan, serta tidak adanya insentif bagi pegawai pengelola aplikasi *MySIMPEG*.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu. Peneliti juga memiliki keterbatasan dalam mengakses Aplikasi *MySIMPEG* sehingga tidak dapat mempelajari lebih mendalam tentang sistem dan cara kerja aplikasi pelayanan kepegawaian tersebut.

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 berkaitan dengan Aplikasi *MySIMPEG* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dan juga mengambil data dari survei pendapat pegawai mengenai Aplikasi *MySIMPEG* baik pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa maupun pegawai di seluruh Kabupaten Gowa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih terutama penulis tujukan kepada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan juga kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu selama penelitian ini.

VI DAFTAR PUSTAKA

- Diani, N. R. 2017. *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah (Bkdd) Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
- Peraturan Bupati Gowa Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah
- Sufi, W., & Herlinda, D. 2017. *Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Berbasis Online Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru*. *Niara*, 9(2), 91–99.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman, dan Setyoko P Israwan. 2010. *Implementasi Kebijakan Publik Dan Etika Profesi Pamong Praja*. Sumedang: Alqa Prisma Interdelta.
- Widyawan, D. C., & Idris, A. 2020. *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda*. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 125–136.

