

IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Fikri Maulana Muchtar

NPP 29.1186

*Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Provinsi Kalimantan Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: 29.1186@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background: E-government is a form of government administration that adapts to the times. The industrial revolution 4.0 demands that all things run effectively and efficiently with no exception for public services on which the government itself relies. All bodies are required to be able to run it. Indonesia itself of course also pays attention to this Presidential Instruction No. 6 2001 concerning Telematics (Telecommunication, Media and Communication), Presidential Instruction of the Republic of Indonesia No. 3 of 2003 concerning National Strategy for e-Government Development, Presidential Regulation No. 95 of 2018 concerning Electronic-Based Government System is an illustration. the government's attention to this. All related agencies are expected to be able to implement it. The Regional Personnel and Human Resources Development Agency is an agency engaged in the field of Personnel, of course, it must be able to implement e-government, especially in Hulu Sungai Tengah Regency. **Purpose:** The purpose of this research is to examine how the implementation of e-government in the Regional Civil Service and Human Resources Agency, the inhibiting factors and efforts to overcome them. **Method:** Using the theory of implementation of Charles O Jones with qualitative methods. Data collection with observation, interview, and documentation techniques. **Results:** The data collected are in the form of interviews, findings in the field, photos, and documents that include and are stated to be related and related. The findings of this study are that e-government at the Regional Personnel and Human Resources Agency has been running quite well with several things that need to be further developed. **Conclusion:** E-Government implemented must be maintained and improved again by taking into account the supporting factors.

Keywords: Implementation, e-government, Administration

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang : E-government merupakan salah satu bentuk administrasi pemerintahan beradaptasi dengan zaman. Revolusi industri 4.0 menuntut semua hal berjalan efektif dan efisien dengan tanpa terkecuali pelayanan publik yang menjadi tumpunya pemerintahan itu sendiri. Semua badan diuntut harus mampu menjalankannya. Indonesia sendiri tentunya juga memperhatikan hal ini Instruksi Presiden No 6 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Komunikasi), Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Strategi Nasional Pengembangan e-government, Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik adalah gambaran perhatian pemerintah akan hal ini. Semua instansi terkait diharapkan mampu mengimplementasikannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah Badan yang bergerak di bidang Kepegawaian tentunya harus mampu mengimplementasikan e-government Khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Tengah. **Tujuan:** Tujuan Penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana implementasi e-government di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah, Faktor Penghambatnya dan upaya mengatasinya. **Metode:** Menggunakan teori implementasi Charles O. Jones dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara, temuan di lapangan, foto, serta dokumen yang mencakup serta dinyatakan berhubungan dan terkait. Temuan Penelitian ini adalah e-government di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah sudah berjalan cukup baik dengan beberapa hal yang harus dikembangkan lagi. **Kesimpulan:** E-Government yang dilaksanakan harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penunjangnya. Kata Kunci : Implementasi, e-government, Administrasi

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia E-government sendiri sudah menjadi perhatian dan di implementasikan semenjak dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Komunikasi) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi untuk mendukung Good Governance dan mempercepat proses demokrasi. Kemudian dilanjutkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Strategi Nasional Pengembangan e-government yang sudah dilengkapi dengan berbagai panduan tentang e-government.

Dalam hal ini Kabupaten Hulu Sungai Tengah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Peraturan ini merupakan bentuk perhatian Kabupaten Hulu Sungai Tengah guna menindaklanjuti perihal penyelenggaraan e-government yang terfokuskan di Kabupaten Hulu Sungai Tengah Sendiri.

Dalam pelaksanaan tugas pemerintah e-government diharapkan mampu mendorong dan membantu setiap instansi pemerintahan ataupun Organisasi Perangkat Daerah memberikan hasil optimal, efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya. E-government menyediakan aplikasi-aplikasi yang menunjang hal tersebut, Salah satunya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang sudah diuntut menyelenggarakan dan memanfaatkan e-government dalam pelaksanaan tugasnya. Beberapa di antaranya (SIMPEG, E-Formasi, E-Kinerja,) diharapkan mampu dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah aplikasi tersebut yang notabene masih bersifat produk dari Pusat.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang vital dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang Bergerak di bidang Kepegawaian yang nanti sebagai penggerak sistem pemerintahan dan pelayanan publik. Bertujuan Guna mencapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugasnya tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah dituntut mampu melaksanakan e-government dengan optimal dalam hal ini Pemerintah Daerah memberikan acuan tambahan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Hulu

Sungai Tengah Nomor 52 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Dan Pengembangan E-Government Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Melalui wawancara yang dilakukan penyusun dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Peneliti memperoleh informasi bahwasanya dalam pelaksanaan e-government di Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang di fokuskan di Lokus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Terdapat beberapa masalah seperti kurangnya Sumber Daya Manusia Ahli atau Teknisi dan Infrastruktur yang menunjang. Ditemukan juga kurangnya Penyediaan dan pengembangan aplikasi yang hanya berpegang terhadap aplikasi yang disediakan pusat. Kurang terlaksananya pemeliharaan data dan pelaporan. Kurang jelasnya mekanisme pengelolaan dan pengamanan server sehingga ada kesenjangan dengan Peraturan Bupati No 52 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Dan Pengembangan E-Government Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Pasal 7 ayat 4) “Aplikasi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b harus dikembangkan oleh setiap Perangkat Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dalam pelaksanaannya berkoordinasi dengan Dinas”. Pasal 19 ayat (1) “Dinas membuat mekanisme pengelolaan dan pengamanan server dan jaringan”. Pada Pasal 23 ayat 2) “Perangkat Daerah melakukan pemeliharaan sistem e-government di lingkungan kerjanya”. Pasal 24 ayat (1)” Perangkat Daerah secara berkala wajib melaporkan penyelenggaraan e-government dalam lingkup kerjanya masing-masing kepada Dinas”. Sehingga jika diperhatikan dari masalah-masalah yang ada teridentifikasi bahwa pelaksanaan e-government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang difokuskan pada lokus Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang mengacu Peraturan Bupati No 52 Tentang Pelaksanaan Dan Pengembangan E-Government Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah pada Terindikasi belum terimplementasi dengan maksimal. Berdasarkan indikasi masalah tersebut yang dinilai harus mendapatkan perhatian serius untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **”IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan latar belakang yang mengandung identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Impelementasi E-Goverment Di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apa sajakah faktor penghambat Impelementasi E-Goverment Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana upaya mengatasi faktor-faktor penghambat Impelementasi E-Goverment Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan?

1.3. Penelitian Terdahulu

Riki Wahyudi (2020), **IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT DI KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAMBI** memiliki Fokus Implementasi Penyelenggaran e-government dalam pelayanan publik dengan lokus Kejaksaan Tinggi Jambi Menggunakan Metodologi Kualitatif berkesimpulan Implementasi nya sudah berjalan lancar namun masih ditemukan Faktor Penghambat seperti Kuangnya sosialisasi, kentalnya budaya tradisonal, kurangnya SDM persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah meneliti Implementasi e-government di suatu badan Pemerintah perbedaanya adalah pada Lokus, Acuan aturan dan Penelitian ini juga menilai segi pelayanan yang bersentuhan dengan masyarakat.

Aditya Wijaya (2016) **PENERAPAN E-GOVERNMENT DI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG(Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government)** dengan focus Meniliti Penerapan E-Goverment dan locus di Sekertariat Daerah Kabupaten Semarang menggunakan Metodologi kualitatif dengan kesimpulan Penerapanya masih perlu banyak pengembangan dengan faktor penghambat

diantaranya, Kurangnya Perhatian Pemerintah serta Masyarakat kurang memahami teknologi persmaanya dengan penelitian yang akan dilakukan penelii adalah Meniliti Penerapan e-goverment di badan pemerintahan perbedaanya ada pada locus acuan peraturan kemudian penelitian yang saya teliti lebih kepada bagaimana sebuah OPD menerapkan e-goverment dalam menjalankan pengadministrasian.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni adanya pembenahan dalam Implementasi e-goverment di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan dilihat melalui Teori Implementasi Charles O Jones dengan Dimensi Organisasi, Interpretasi, dan Aplikasi dengan acuan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi E-Government di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

II. METODE

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kualitatif, dikarenakan penelitian ini berfokus untuk menggambarkan atau mendeskripsikan peristiwa yang terjadi di lapangan secara sistematis, logis, dan obyektif. Peneliti ingin benar-benar memahami fakta di lapangan serta memecahkan permasalahan yang ada dalam implementasi e-government di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun operasionalisasi konsep yang peneliti usung dalam penelitian ini dan berdasarkan teori Charles O Jones dengan 3 dimensinya :

1. Organisasi
2. Interpretasi
3. Aplikasi

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan pemilihan informan melalui teknik *purposive sampling* dan *Snowball Sampling*. Menurut Sugiyono (2008:218-219) *purposive sampling* yaitu dibutuhkan dalam penelitian ini, menimbang informan dalam kesehariannya senantiasa berhadapan, dan mengurus permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan kualitatif tidak jauh beda dengan kuantitatif yakni dengan "*field research approach*" yakni teknik pengumpulan data yang total dilakukan di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah tentunya teknik-teknik pengumpulan data kualitatif di antaranya yang di ambil oleh peneliti adalah Wawancara Mendalam, Observasi, Dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut digunakan agar dapat memperoleh informasi yang mendalam.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

E-Government menjadi hal yang harus diterapkan di badan-badan pemerintahan mengingat tuntutan pelayanan yang di harapkan optimal dengan hasil yang efektif dan efisien meninjau perkembangan dan tuntutan zaman yang sudah mencapai revolusi industri 4.0. Selanjutnya peneliti akan membahas lebih rinci mengenai Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan dengan lingkup tiga dimensi dari teori Charles O. Jones, yakni;

1. Organisasi
2. Interpretasi
3. Aplikasi

Target Narasumber >7 Orang terpenuhi dengan catatan ada perubahan jabatan struktural dan fungsional di Badan.

1. Organisasi

Pelaksanaan E-Government diharapkan mampu diwujudkan dalam tugas pokok dan fungsi serta tujuan organisasi yang dibentuk. Indikator dalam penilaian dimensi organisasi implementasi kebijakan pelaksanaan antara lain; sumber daya aparatur yang menjadi unit kerja, dukungan sarana teknologi dan informasi, komunikasi internal dan eksternal, serta koordinasi antar pihak yang terlibat.

1) Sumber Daya Aparatur dan Unit Kerja

Pada Indikator Sumber daya aparatur yang dibentuk unit kerja telah terpenuhi namun perlu diberi penekanan dan pengesahan. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 07 Januari 2022 Kepada Bapak Drs.Wahyudi Rahmad Selaku kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan beliau Menerangkan:

“Perihal Unit Kerja dan SDA untuk penerapan E-Goverment sudah saya arahkan dan koordinasikan terkhusus dengan Pak Agus selaku KABID Data, Pengadaan dan Pengembangan SDM BKPSDMD Kab Hulu Sungai Tengah namun bisa dikatakan tenaga Ahli masih perlu ditambahkan ” (Wawancara, 2022) Kemudian Dilanjutkan dengan wawancara dengan Kepala Bidang Data, Pengadaan dan Pengembangan SDM Agus Setiadi, S.Sos pada tanggal 07 Januari 2022

“Untuk Unit Kerja dan SDA untuk Penerapan E-Goverment adalah kami dan rekan-rekan bidang data, pengadaan, dan pengembangan SDM para pranata komputer, analis data dan informasi serta para pengolah data di BKPSMD ini juga tenaga kontrak dengan basis keilmuan TI walaupun diakui perlunya penambahan personil dengan basis keilmuan tersebut ”(Wawancara, 2020)

Hasil Observasi penulis juga menunjukkan bahwa memang ada unit yang bergerak mengurus e-goverment tersebut. Hasil dokumentasi yang bisa dilihat digambarkan umum bahwa pegawai yang berbasis sarjana Teknik Informatika belum ada hanya ada yang berbasis Sarjana Komputer saja.

Menurut wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti terlihat untuk unit kerja dan sda untuk penerapan sudah ada namun masih bersifat arahan langsung belum dituangkan kedalam Surat Keputusan terkhusus serta masih dibutuhkan penambahan personil Ahli agar lebih optimal.

2) Sarana dan Prasarana, Informasi dan Teknologi yang Mendukung

Daya dukung sarana teknologi dan informasi menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi E-Goverment. Sarana Prasarana yang menunjang dan teknologi informasi harus juga mampu mengikuti serta menjalankan E-Government itu sendiri. Wawancara yang dilakukan dengan ibu Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Ibu Hj.Hamsinah, SH Pada tanggal 08 Januari 2022:

“Pak KABAN serta kami jajaranya sangat mengusahakan Sarana Prasarana dan Teknologi Informasi untuk menjalankan fungsi kami sebagai Badan Pemerintahan sehingga semua yang ada kami manfaatkan semaksimal mungkin dan yang bisa kami tingkatkan atau tambah kami usahakan begitu juga untuk menunjang E-Goverment, bisa dilihat di tiap ruangan sudah tersedia pc atau laptop serta jaringan internet untuk kantor ini merata dengan kecepatan standar ke atas meski harus diakui adanya sedikit kekurangan di bagian Saprass seperti ada beberapa pc yang rusak ataupun alat lainnya ” (Wawancara, 2022)

3) Komunikasi Internal dan Eksternal

Komunikasi merupakan kata serapan dari bahasa Latin yang berarti berhubungan, berbagi, serta bertukar pikiran dan informasi. Kehidupan organisasi tidak dapat lepas dari adanya komunikasi mengenai tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, hingga pelaksanaan kegiatan yang harus diselenggarakan dalam hal ini adalah untuk Implementasi e-government . Melalui komunikasi yang efektif dan harmonis dapat terjalin hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dan antara pimpinan dengan staff dalam sebuah organisasi. Berdasarkan beberapa wawancara berikut Pada 07 Januari 2022 Kepada Bapak Drs.Wahyudi Rahmad Selaku kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan beliau Menerangkan:

“Komunikasi Mengenai e-government sering kita laksanakan secara formal searah maupun dua arah bahkan secara non formal dengan internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sendiri ataupun eksternal dengan Badan lain di Pemerintahan Daerah yang bersangkutan paut maupun pihak lain diluar Pemerintahan Daerah Itu sendiri” (Wawancara 2022).

Bapak Fakhrudin, SH pada Tanggal 08 Januari 2022 Selaku Kepala Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Pensiun menuturkan :

“Rapat-rapat ataupun arahan-arahan sering mengangkat tentang e-government yang ditujukan membantu dan mengembangkan kinerja kami. Komunikasi yang terjalan biasanya berupa pengecekan, himbauan maupun bersifat penggambaran prosedural” (Wawancara, 2022)

Ibu MAREYAMAH, A.Md tanggal 08 januari 2022 Pengolah Data Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin menyatakan:

“E-goverment menjadi salah satu penekanan di berbagai kesempatan oleh bapak Kepala Badan , Ibu Sekre dan Para Kepala Bidang” (Wawancara 2022)

Hasil Observasi peneliti juga menunjukan bahwa sering adanya komunikasi internal maupun eksternal seperti arahan hingga Komunikasi mengenai e-goverment kemudian ditemukanya dokumentasi dokumen surat-surat undangan Komunikasi bersifat musyawarah,rapat serta meninjau wawancara-wawancara yang ada di atas menandakan indikator ini sudah berjalan.

4) Koordinasi Antar Pihak Yang Terlibat

Koordinasi merupakan sebuah kerjasama antara badan, instansi, ataupun unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga dapat saling mengisi, membantu, dan melengkapi. Tujuan adanya koordinasi agar dapat dicapai suatu kesatuan tindakan dalam melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan. Mengenai Koordinasi Sendiri dterangkan oleh Bapak Drs. Wahyudi Rahmad 10 Januari 2022 :

“Koordinasi Sering dilaksanakan secara vertikal maupun horizontal kebanyakan perihal e-goverment seringnya melibatkan Dinas Komunikasi dan Informatika sedangkan vertikalnya tentunya dengan pak Bupati dan jajaranya perihal izin ataupun pengajuan atau perihal program tertentu bersinggungan ”.(Wawancara, 2022)

Digambarkan dalam wawancara di atas, observasi penulis bahwa sering adanya kumunikasi yang bersifat koordinasi dengan dinas terkait seperti Dinas Komunikasi dan Informatika maupun dengan Bupati jajaranya yang diperkuat dengan dokumentasi yang ditemukan berupa arsip undangan-undangan hal ini menandakan juga bahwa koordinasi mengenai e-goverment sudah berjalan.

2. Interpretasi

Dimensi interpretasi merupakan kebutuhan utama dalam implementasi . Sebuah program yang telah disetujui dan disusun diatas kertas harus dapat dipahami oleh para implementor, agar terlaksana dengan efektif.

1) Sosialisasi Penyampaian dan pengarahan terkait rencana

Sosialisasi penyampaian dan pengarahan dilakukan agar semua pihak bergerak sesuai yang diharapkan. Sosialisasi penyampaian dan pengarahan juga bertujuan memberitahukan semua pihak yang akan terlibat sebagai pelaku maupun sasaran agar tercipta sistem yang memang harmonis seperti yang diharapkan.

Ibu Hj. HAMSINAH, SH Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah 08 Januari 2022 menyatakan :

“Perihal Sosialisaii Penyampaian dan Pengarahan terkait e-government yang diterapkan di Badan sudah kami sampaikan dan sosialisasikan tentunya terhadap pegawai-pegawai kami maupun pegawai yang membutuhkan pelayanan kami bahwasanya mayoritas pelayan sekarang berbasis elektronik melalui aplikasi-aplikasi seperti SIMPEG E-Formasi dan lain sebagainya, penginputan data respon maupun informasi via digital sudah kami

sosialisasikan ke semua pihak yang harus bersinggungan bahkan terkadang saya secara langsung memberikan panduan serta diklat-diklat” (Wawancara, 2020)

Berdasarkan wawancara di atas dan observasi penulis bahwa sering adanya pegawai yang meminta panduan lebih lanjut dan terbukanya pihak badan melaksanakannya kemudian seperti halnya yang ada digambaran umum adanya diklat dilaksanakan menggambarkan bahwa sosialisasi penyampaian dan pengarahan terkait ini sudah berjalan.

2) Penafsiran dan pelaksanaan aturan acuan terkait

Kemampuan dalam memahami aturan terkait dan melaksanakannya dalam hal ini e-government. Peraturan Bupati Nomor 52 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai tolak ukur terdepan peneliti, Drs. Wahyudi Rahmad Pada tanggal 08 Januari 2022 menyatakan :

“Kami Sudah membaca dan memahami isi dari peraturan tersebut, hanya saja ada beberapa hal yang belum dalam artian sedang di usahakan untuk dilaksanakan seperti pembuatan aplikasi, pemeliharaan terjadwal server karena beberapa kendala yang dalam waktu dekat ingin kami atasi”(wawancara, 2022)

Bapak Agus Setiadi.S.Sos 08 Januari 2022 menambahkan:

“Kami sudah memahami dan ditambah arahan dan penjabaran dari pak KABAN sendiri kemudian kami eksekusi yang mampu kami laksanakan yang belum di karenakan beberapa hambatan masih kami usahakan namun dalam waktu dekat akan bisa terlaksana” (wawancara, 2020)

Meninjau dua wawancara di atas menurut keterangan untuk pemahaman sudah bisa dipahami namun ada beberapa hal yang belum terlaksana karena adanya hambatan dan untuk hambatan akan diterangkan peneliti di subbab terkhusus hal ini diperkuat observasi penulis yang menemukan adanya beberapa pasal yang belum terlaksanakan.

3) Kejelasan prosedur

Kejelasan Prosedur adalah untuk memastikan berjalan lancarnya implementasi sesuai koridor-koridornya. Prosedur juga sebagai bentuk pengaturan jalan pengimplementasian.

Ibu Hj. HAMSINAH, SH Sekretaris Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah pada 08 Januari 2022 menuturkan :

“Untuk prosedur-prosedur semua mengikuti peraturan yang ada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Peraturan Bupati Nomor 52 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah juga arahan prosedur yang bersifat langsung dan belum tertuang dalam kertas” (wawancara, 2022)

Berdasarkan wawancara di atas prosedur sudah dilaksanakan sesuai koridor yang mengarahkannya, berdasarkan observasi peneliti juga menggambarkan hal tersebut dengan catatan beberapa belum tertuang dalam dokumen tertentu.

3. Aplikasi

Aplikasi menyangkut apakah e-government telah terlaksana dengan baik. Dimensi aplikasi dalam Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan di nilai dari beberapa indikator, seperti; komitmen pimpinan dalam penerapan E-Government, alokasi prioritas dana, pengawasan, serta evaluasi pelaksanaan E-Government.

1) Komitmen Pimpinan

Komitmen seorang pemimpin merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu kebijakan. Komitmen merupakan sebuah kesepakatan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat berkaitan erat dengan dedikasi atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Bapak Drs. Wahyudi Rahmad selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menyatakan :

“Saya Sangat bertekad menyukseskan e-government dan saya mencoba menerapkan serta mengembangkan yang sudah ada karena kemajuan zaman yang kian maju juga meningkatkan kebutuhan pelayanan dengan hasil optimal secara Efektif dan Efisien maka dari itu saya komitmen sambil membenahi kedepannya” (Wawancara, 2022)

Ibu HESNITA DANIAR, S.Sos Analis SDM Aparatur Ahli Muda Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada 09 Januari 2022 menuturkan :

“Kami selaku jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merasa terpacu merespon keseriusan bapak Kepala Badan untuk menyukseskan menjalankan e-government itu sendiri yang memang membantu kinerja kami tentunya”(Wawancara, 2022)

Wawancara di atas menggambarkan tingkat keseriusan dan komitmen pimpinan perihal e-government itu sendiri yang juga di observasi oleh peneliti ternilai sudah tinggi.

2) Pengawasan dalam pelaksanaan e-government

Pengawasan atau monitoring merupakan kegiatan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program, pencapaian yang berhasil dilakukan, serta hambatan yang harus diatasi dalam implementasi e-government.

Ibu Hj. Hamsinah, SH Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Menyatakan :

“Pak Kepala Badan biasanya bersama Pak Agus selaku Kepala Bidang Data, Pengadaan dan Pengembangan SDM terutama biasa melakukan pengawasan intensif agar meminimalisir dan bergerak tanggap terhadap kendala dan problem yang ada”(wawancara, 2020)

Bapak Muhammad Hasmi Pengadministrasi Kepegawaian Sub Bag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah pada 09 Januari 2022 menambahkan :

“Pak Kepala Badan dan Jajaran biasa memonitor terutama tentang keadaan perangkat ataupun keberlangsungan berjalanya pelayanan berbasis e-government sehingga jika kami menemukan kendala atau hambatan bisa dengan cepat dikomunikasikan maupun dikordinasikan untuk di tanggap” (wawancara, 2022)

Berdasarkan wawancara di atas bahwa pengawasan sudah berjalan.

3) Alokasi Prioritas Dana

Adanya dana yang ditujukan untuk e-government menggambarkan implementasi sedang berjalan.

3.2. Faktor Penghambat Impelementasi E-Goverment Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

Faktor penghambat merupakan hal-hal yang menyumbat atau memperlambat. Implementasi e-goverment Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan tentunya memiliki faktor penghambat untuk dihadapi. Drs. Wahyudi Rahmad Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaen Hulu Sungai Tengah 08 Januari 2022 menyatakan

“Saya merasa hambatan yang dihadapi adalah masih kurangnya pegawai yang memiliki basis keilmuan dan skill teknologi Informasi, kemudian Sarana Prasarana kita beberapa harus dimutakhirkan serta tempat kita yang rawan bencana banjir ini biasanya terkena dampak yang lumayan sering perangkat-perangkat ini mengalami kerusakan sebagai contoh sidik jari kemaren sehingga kami harus mengadakan kembali itu pun baru softwrenya belum hardwarenya jadi peembangan belum dilaksanakan optimal karena dan banyak back up kesana apalagi pandemi memaksa pengalihan anggaran skala besar juga dan hal lainnya dan juga dalam pelayanan kami targetnya adalah pegawai , ibu Hamsinah perlu usaha keras menerangkan terus menerus kepada pegawai target layanan yang belum terlalu memahami

kemudian ada beberapa tempat diluar kantor seperti rumah pegawai yang belum terjangkau sempurna jaringan ” (wawancara, 2022)

Bapak Hamdani Analis SDM Aparatur Ahli Muda 10 Januari 2022 menambahkan “Bangunan ini sudah lumayan Tua dibanding bangunan dinas atau badan yang lain dari 1960 an belum ada renovasi pernah dicanangkan pindah namun tiba-tiba bangunan yang akan dipindahkan di alih fungsikan , banjir menahun tiap tahun merendam bangunan ini serta perangkat-perangkat didalamnya yang belum sempat di amankan” (Wawancara, 2022)

Wawancara di atas dan observasi peneliti menghasilkan poin poin

1. SDA ahli berbasis keilmuan kongruen dengan e-government masih dinilai kurang sehingga agak kesusahan dalam pengembangan dan pemeliharaan
2. Sarana Prasarana yang belum mutakhir sehingga beberapa belum mampu menyuport implementasi e-government itu sendiri.
3. Tempat dan bangunan tua rawan bencana banjir tahunan sehingga berdampak terhadap perangkat penunjang
4. Dana masih banyak difungsikan untuk back up pasca bencana dan hal lain sehingga pengembangan bergerak lambat
5. Pemahaman pegawai sebagai target layanan masih minim sehingga waktu banyak terpakai ke sosialisasi daripada penerapan yang bertujuan mengejar efektivitas dan efesiensi.

3.3. Upaya Mengatasi Faktor-Faktor Penghambat Impelementasi E-Goverment Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

Implementasi yang berhadapan dengan hambatanya tentunya akan mengalami minimal perlambatan. Faktor penghambat itu harus di upayakan untuk di atasi

Drs. Wahyudi Rahmad Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaen Hulu Sungai Tengah 08 Januari 2022 menyampaikan:

“Tentunya kami mengambil langkah-langkah seperti akan berusaha menambah tenaga Ahli untuk jangka panjangnya untuk jangka pendeknya kami berkerja sama dengan pihak luar tenagateknisi IT diluar pegawai sebagai tenaga tambahan tentunya kemudian , menggencarkan sosialisasi tidak hanya langsung kami juga sebar video-video tutor e-government agar para pegawai target layanan kami tidak harus menunggu untuk penjelasan dan semakin tereduksi , kemudian mengajukan pemindahan atau minimal renovasi bangunan agar lebih aman dan mengadakan piket kontrol tanggap bencana sehingga ada yang bergerak mengamankan perangkat-perangkat penting ketika adanya indikasi bencana banjir serta mulai merancang anggaran dana yang menunjang e-goverment lagi” (wawancara, 2022)

Wawancara tersebut menggambarkan upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mengatasi faktor penghambatnya kemudian penilit merangkumkan dalam poin:

1. Menambah tenaga ahli kongruen dengan bidang keilmuan It untuk e-goverment sebagai jangka panjang dan menyewa jasa luar berbasis sama untuk jangka pendek
2. Meningkatkan sarana prasarana agar mutakhir dan mendukung dalam implementasi e-government
3. Mengajukan pemindahan atau renovasi bangunan dengan tujuan keamanan dan mengadakan piket kontrol tanggap bencana sehingga ada yang bergerak mengamankan perangkat-perangkat penting ketika adanya indikasi bencana banjir.
4. Menyusun dan mengarahkan anggaran dana untuk implementasi e-government.
5. Menggencarkan sosialisasi termasuk video-video tutor mengenai e-government.

3.4. Diskusi Utama Penelitian

Temuan utama yang ditemukan adalah meski dalam keadaan baik masih banyaknya faktor yang harus dikembangkan seperti SAPRAS maupun SDM yang merupakan faktor utama yang harus diperhitungkan dan vital dalam Implementasi E-goverment di BKPSDMD Hulu sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai

Implementasi "Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

Implementasi "Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan dilaksanakan dengan baik dengan berdasarkan hasil analisis berikut:

- 1) Organisasi Dimensi organisasi telah terpenuhi dengan adanya unit yang dimandatkan, adanya sarana prasarana untuk menjalankan, komunikasi dan koordinasi berjalan dengan catatan masih perlunya penambahan tenaga Ahli kemudian pengesahan dokumen tugas khusus atau disematkan unsur-unsur e-government dalam tugas pokok dan fungsi serta pemutakhiran Sarana dan prasarana
- 2) Interpretasi. Dimensi ini berjalan dengan cukup baik. Sosialisasi berjalan baik, penafsiran tertafsirkan dengan baik meski ada beberapa belum mampu terlaksanakan karena beberapa hambatan, prosedur mengacu yang sudah ada meski belum adanya adopsi dokumen terkhusus badan.
- 3) Aplikasi. Dimensi ini berjalan dengan baik, komitmen yang kuat dari pimpinan, adanya pengawasan dan alokasi dana berhubungan dengan e-government serta dijalankannya evaluasi.

Berikut adalah beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan:

- 1) SDA ahli berbasis keilmuan kongruen dengan e-government masih dinilai kurang sehingga agak kesusahan dalam pengembangan dan pemeliharaan
- 2) Sarana Prasarana yang belum mutakhir sehingga beberapa belum mampu menyupport implementasi e-government itu sendiri.
- 3) Tempat dan bangunan tua rawan bencana banjir tahunan sehingga berdampak terhadap perangkat penunjang
- 4) Dana masih banyak difungsikan untuk back up pasca bencana dan hal lain sehingga pengembangan bergerak lambat
- 5) Pemahaman pegawai sebagai target layanan masih minim sehingga waktu banyak terpakai ke sosialisasi daripada penerapan yang bertujuan mengejar efektivitas dan efesiensi.

Berikut adalah beberapa upaya dalam menghadapi faktor penghambat yang mempengaruhi Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan:

- 1) Menambah tenaga ahli kongruen dengan bidang keilmuan It untuk e-government sebagai jangka panjang dan menyewa jasa luar berbasis sama untuk jangka pendek
- 2) Meningkatkan sarana prasarana agar mutakhir dan mendukung dalam implementasi e-government
- 3) Mengajukan pemindahan atau renovasi bangunan dengan tujuan keamanan dan mengadakan piket kontrol tanggap bencana sehingga ada yang bergerak mengamankan perangkat-perangkat penting ketika adanya indikasi bencana banjir.
- 4) Menyusun dan mengarahkan anggaran dana untuk implementasi e-government.
- 5) Menggencarkan sosialisasi termasuk video-video tutor mengenai e-government.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kabupaten saja sebagai model studi kasus yang dipilih.

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 implementasi E-Government di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Indrajit,R.E. (2002). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan System Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi.
- Wahyudi, 2006). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu*. Jakarta: Copyright DIA FISIP U.
- Kusnadi,D.,&Ma'ruf,J.(2017).*Electronic Goverment Pemberdayaan Pemerintahan Dan Potensi Kelurahan* (Studi Kasus: Kelurahan Pringsewu Selatan, Kecamatan Jurnal TAM (Technology Acceptance...,Vol5(1).<http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/46>. (Diakses pada tanggal 25 November 2020)
- Luankali,B. (2007). *Analisis Kebijakan Publik dalam Proses Pengambilan*. Jakarta: AMELIA.
- Wijaya, Aditya. (2016). PENERAPAN E-GOVERNMENT DI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG(Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government)
- Prasojo,E.(2016). *Reformasi Birokrasi dalam Transisi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simangunsong,F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.