

IMPLEMENTASI LAYANAN ADMINISTRASI DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG SELATAN PROVINSI BANTEN

Berliana Putri Sonia Wijaya
NPP. 30.0609

Asdaf Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah
Fakultas Manajemen Pemerintahan
Email: Berlianawjy02@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Irfan Setiawan, S.IP, M.Si.

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *In the implementation of the LASIK application at the Personnel and Human Resources Development Agency for South Tangerang City, Banten Province, namely the lack of consistency by elderly employees in inputting data, the lack of application management employees and the frequent occurrence of server or network disruptions, and the absence of incentives for employees managing the LASIK application. Purpose:* This study aims to determine and analyze the implementation of the LASIK application, analyze and classify the constraining factors and the efforts made by the Personnel and Human Resources Development Agency of South Tangerang City in overcoming these obstacles. And Efforts to increase LASIK application users. **Method:** The research method used in this study is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection was carried out by interview, observation and documentation techniques. **Results/Findings:** The results showed that the implementation of the LASIK application at the Personnel and Human Resources Development Agency for the City of South Tangerang had not run optimally in terms of the resource dimension as seen from the lack of consistency of employees in operating the LASIK application, the lack of computer equipment and the unstable network when inputting data. **Conclusion:** Meanwhile, in terms of the disposition dimension, it appears that there is no incentive to provide LASIK application managers. So the author provides several suggestions so that the Head of the Personnel and Human Resources Development Agency for the City of South Tangerang and his employees play an active role in immediately resolving existing obstacles. **Keywords:** Implementation, LASIK, Staffing Services

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Namun dalam implementasi aplikasi LASIK di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten yaitu kurang konsistennya pegawai yang berusia lanjut dalam menginput data, kurangnya pegawai pengelola aplikasi dan sering terjadinya gangguan server atau jaringan, serta tidak adanya insentif bagi pegawai pengelola aplikasi LASIK. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi aplikasi LASIK, menganalisis dan mengklasifikasikan faktor-faktor kendala serta upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam mengatasi hambatan tersebut. Dan Upaya meningkatkan pengguna aplikasi LASIK. **Metode:**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi *LASIK* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan belum berjalan dengan optimal ditinjau dari dimensi sumber daya terlihat dari kurang konsistensinya pegawai dalam mengoperasikan aplikasi *LASIK*, kurangnya perantara komputer dan tidak stabilnya jaringan pada saat penginputan data. Sedangkan ditinjau dari dimensi disposisi terlihat belum adanya pemberian insentif bagi para pengelola aplikasi *LASIK*. **Kesimpulan:** Maka penulis memberikan beberapa saran agar Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan beserta para pegawainya lebih berperan aktif untuk segera menuntaskan kendala yang ada.

Kata Kunci: Implementasi, *LASIK*, Pelayanan Kepegawaian

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Konsep Smart City tidak terlepas dari penerapan E- Government berbagai daerah di Indonesia bersaing dalam implementasi Smart City atau Kota Cerdas dengan menggunakan teknologi di semua layanan publik. Kita dapat dengan mudah mengakses berbagai informasi kota dengan bantuan perangkat yang hanya dapat terhubung ke Internet. Tujuan dari Smart City adalah untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik, meningkatkan kesejahteraan warga dan mengurangi biaya. Di Indonesia, Smart City telah diterapkan oleh beberapa kota besar salah satunya Jakarta Smart City yang telah memperkenalkan beberapa inovasi seperti sistem tilang online bagi pengemudi yang melakukan pelanggaran lalu lintas. 100 kota diharapkan mengadopsi Smart City untuk memungkinkan orang berpartisipasi dalam pembangunan perkotaan.

Penerapan Smart City harus diterapkan di setiap daerah. Kota Tangerang Selatan yang saat ini dipimpin oleh Benyamin Davnie sebagai Walikota Tangerang Selatan sedang berupaya untuk menjadikan Kota Tangerang Selatan menjadi Smart City. Sesuai dengan motto kota Tangerang Selatan “Cerdas, Modern, Religius”. Dewan Kota Tangsel membuat inovasi baru yang menggunakan teknologi. Mengenai inovasi, dasar hukum dalam undang-undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam bab XXI tentang Inovasi Daerah pasal 387 yaitu : Bentuk pembaharuan antara lain penerapan hasil ilmu pengetahuan dan teknologi dan temuan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kebijakan inovasi daerah mengacu pada prinsip: (1) Peningkatan efisiensi; (2) Perbaikan efektivitas; (3) Perbaikan kualitas pelayanan; (4) Tidak ada konflik kepentingan; (5) Berorientasi kepada kepentingan umum; (6) Dilakukan secara terbuka; (7) Memenuhi nilai-nilai kepatutan; (8) Dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan sendiri.

Menanggapi hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan mendanai reformasi sistem informasi kepegawaian, membuat aplikasi yang aman dimana *LASIK* (Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian) adalah bentuk layanan manajemen kepegawaian menggunakan informasi teknologi yang digunakan. *LASIK* adalah sistem pendataan PNS yang menghubungkan antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangsel dengan seluruh Karyawan Pemerintah Kota Tangerang Selatan untuk memantau dan mengelola database PNS di Kota Tangerang Selatan dan mendapatkan informasi data yang akurat dari aplikasi ini.

Sebelumnya pelayanan kepegawaian di Kota Tangerang Selatan dilakukan secara konvensional dimana pegawai mesti pergi ke Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan informasi, membereskan kelengkapan data dan konsultasi mengenai seputar administrasi

kepegawaian. Pegawai diharuskan untuk membawa berkas kelengkapan yang dianggap sangat perlu untuk diajukan. Akan tetapi, cara tersebut tidak efektif dan tidak efisien serta sangat menyulitkan Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan pelayanan kepegawaian. Dengan adanya aplikasi *LASIK* ini diharapkan dapat mengatasi persoalan tersebut.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kendala dalam menggunakan aplikasi tersebut di kantor – kantor dinas pemerintahan yakni adanya infrastruktur yang kurang memadai, layanan di dalam organisasi yang terdiri dari kemampuan manusia dan teknis. Koneksi jaringan internet yang masih minim dan SDM disana yang masih kurang memadai sehingga dalam penerapannya masih kurang optimal, belum terlaksana sesuai yang diharapkan dikarenakan kurangnya pemahaman administrator tentang aplikasi dan kurangnya perangkat komputer. Adanya keterbatasan tersebut membuat pengoperasian dari aplikasi hal tersebut tidak tercapai karena peralatan yang kurang memadai, jaringan internet yang kurang optimal dan sumber daya manusia yang tidak dapat mengelola teknologi untuk menjalankan aplikasi tersebut. seperti informasi tentang pegawai tidak update, pegawai yang tidak melek teknis, terutama pegawai yang sudah berumur, informasi yang tidak bisa ditampilkan secara real time, Koneksi jaringan internet di kantor BKPSDM kota Tangerang Selatan memiliki kecepatan 50mbps dimana masih kurangnya kecepatan untuk mengakses aplikasi, dan tidak memiliki peralatan komputer sendiri yang memadai oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia.

1.3 Penelitian Terdahulu

Tujuan utama penelitian terdahulu adalah untuk membuat bahan referensi yang mirip dengan masalah penelitian lain yang dapat digunakan sebagai bahan sumber untuk pengembangan teori serta bahan sumber. Oleh karena itu, supaya dianggap tidak sama dengan penelitian ini. Oleh karena itu, menurut tinjauan pustaka, penelitian ini konsisten dengan penelitian berikut: penelitian sebelumnya Jumaisa yang berjudul “Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di BKPSDM Kab. Gowa”. mencari tahu bagaimana Pembaruan Sistem Informasi SDM (Simpeg) diimplementasikan untuk memastikan kemudahan penggunaan, kelancaran dan kualitas layanan kepada publik, Pembaruan Sistem Informasi SDM (Simpeg) online. dibuat untuk memfasilitasi staf. Memberikan layanan manajemen dengan menyediakan perangkat lunak dan perangkat keras untuk setiap unit kerja dengan pusat database yang berada di dalam organisasi. Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Selpina yang berjudul “Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara”. Selpina meneliti permasalahan pelaksanaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih tidak adil dalam pembagian jabatan dan dianggap rawan lelang pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka dibuatlah sistem pelaksanaan pelayanan pegawai yang digunakan untuk mensosialisasikan kegiatan pengurus dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan ASN.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni layanan administrasi dan informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, metode yang digunakan metode kualitatif. Pengukuran /indicator yang digunakan juga berbeda dengan penelitian Jumaisa dan Selpina. Metode yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari George C. Edward III yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator pemicu penentu kesuksesan implementasi antara lain komunikasi, sumber daya, implementasi struktur birokrasi dan perilaku atau sikap pelaksana.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten .Untuk mengetahui Faktor apa saja dan upaya mengatasi faktor yang menjadi kendala dalam Implementasi Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam karya ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Nasution dalam Rukajat (2018 : 1) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati objek berupa manusia dalam lingkungannya, melakukan interaksi dan membangun hubungan dengan mereka, serta memahami pandangan mereka tentang dunia sekitarnya. Selaras dengan pendapat tersebut, Bogdan dan Taylor dalam Tersiana (2018 : 6) menyampaikan bahwa penelitian kualitatif menyediakan data deskriptif dalam wujud lisan, tulisan serta tindakan dari orang – orang yang diteliti. Selanjutnya menurut Neuman, dalam sebuah penelitian ilmiah terdiri dua penghampiran yang biasanya dilakukan, yaitu pendekatan induktif dan pendekatan deduktif. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan induktif, dimana pendekatan ini adalah pendekatan yang mencoba memahami konsep dari yang sifatnya khusus ke umum, dan menyimpulkan dari fakta empiris di lapangan. Peneliti akan mulai mengkaji dengan mengumpulkan fakta-fakta empiris, actual dalam mendapatkan kebenaran, yaitu mengkaji kondisi objek, fenomena yang terjadi, dan keterkaitan antar fenomena yang akhirnya menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan secara induktif dengan tujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan situasi sebenarnya secara jelas pada pelaksanaan aplikasi *LASIK* dalam meningkatkan Layanan Administrasi Pegawai di Kota Tangerang Selatan sesuai dengan fakta yang sebenarnya ditemui di lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan menggunakan teori dari George C. Edward III yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator pemicu penentu kesuksesan implementasi antara lain komunikasi, sumber daya, implementasi struktur birokrasi dan perilaku atau sikap pelaksana. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Komunikasi

Menurut peneliti, sosialisasi program *LASIK* berjalan dengan baik. Meski perwakilan masing-masing Subbagian Umum dan Kepegawaian harus mengikuti sosialisasi dan datang ke BKPSDM. hal itu tidak menjadi masalah besar bagi mereka. Hal ini dilakukan agar pegawai Pegawai Perangkat Daerah di Kota Tangerang Selatan memahami manfaat program *LASIK* untuk menciptakan integrasi informasi pegawai yang efektif dan efisien. Komunikasi yang mengalir lancar melalui sosialisasi dan fokus yang jelas, sehingga program *LASIK* dibangun dengan kearifan dari pusat, sehingga harus selalu ada komunikasi secara konsisten tentang pelaksanaan program *LASIK*, agar pelaksanaannya berjalan lancar, efisien dan maksimal . Oleh karena itu, pegawai harus konsisten melaksanakan program *LASIK* agar integrasi data dapat berjalan dengan lancar. dapat diketahui bahwa pegawai konsisten dalam menginput data kedalam aplikasi *LASIK*. Hal ini dikarenakan adanya laporan harian atau SKP (Sasaran Kerja Pegawai). yang harus diinput oleh setiap pegawai karena dapat mempengaruhi TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). TPP

merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin pegawai. Jika pegawai tidak menginput laporan harian kedalam aplikasi *LASIK* maka konsekuensinya yang didapatkan yakni pengurangan TPP terhadap pegawai yang bersangkutan. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, integrasi data secara digital melalui aplikasi *LASIK* dapat menjadi lebih mudah.

3.2 Sumber Daya

Selain komunikasi, pengambilan kebijakan, juga dimungkinkan jika sumber daya tersedia. Pemanfaatan sumber daya merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber implementasi kebijakan yang paling penting. Kemampuan menggunakan sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Selain itu, sumber daya lain seperti struktur pendukung seperti sarana dan prasarana sangat berguna untuk mengimplementasikan strategi. Dapat kita ketahui bahwa masih kekurangan tenaga untuk mengimplementasikan aplikasi *LASIK* ini. Dalam hal ini, prasarana dari komputer kurang dari cukup. Namun ketiadaan media komputer bukan berarti kebijakan tidak bisa dilaksanakan. Karyawan lain harus menunjukkan inisiatif dan kerja sama untuk saling membantu mengelola data, bahkan ketika beban kerja karyawan lain bertambah. Peneliti mengetahui bahwa masalah terbesar dalam pengimplementasian aplikasi *LASIK* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan berasal dari jaringan yang tidak stabil dimana jaringan tersebut berasal dari Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Tangerang Selatan. Hal ini menjadi masalah yang serius karena tidak stabilnya jaringan berpengaruh pada penginputan dan pengolahan data kepada seluruh pegawai yang ada di Kota Tangerang Selatan.

3.3 Disposisi

Dukungan pembuat kebijakan berdampak signifikan terhadap implementasi kebijakan terkait pelaksanaan *LASIK*. Dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, harus ada *application controller* yang bertugas memantau pelaksanaan kebijakan bidang informasi dan komunikasi. Dengan mengangkat seorang pengawas, ia harus dapat mengawasi pelaksanaan kebijakan kepatuhan Aplikasi *LASIK*. Namun dengan adanya koordinator aplikasi yang mengawasi pelaksanaan kebijakan aplikasi *LASIK* ini tidak serta merta dapat mempengaruhi implementasi tanpa adanya dukungan dari pelaksana kebijakan. Akan tetapi, fakta di lapangan peneliti melihat pelaksana kebijakan di bidang data dan informasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sangat mendukung dengan adanya aplikasi *LASIK*. Peneliti menemukan bahwa sikap para pelaksana kebijakan mendukung penerapan *LASIK* karena memudahkan pengorganisasian staf dan memasukkan data. Pegawai yang jauh dari kantor BKPDSDM, apalagi yang jauh, tidak perlu lagi ke kantor BKPDSDM untuk mengurus dokumen. Begitupun juga dengan pegawai yang ada di BKPDSDM tidak perlu lagi mengurus pemberkasan pegawai dalam bentuk map yang berisi lembaran-lembaran kertas. Semuanya dapat diatasi dalam satu aplikasi yakni dengan aplikasi *LASIK*. Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan aplikasi *LASIK* ini berjalan dengan baik karena telah mendapat dukungan dari para pelaksana kebijakan. Dukungan tersebut sangat berpengaruh pada implementasi kebijakan ini.

3.4 Struktur Birokrasi

Birokrasi adalah satu lembaga yang melakukan semua kegiatan. Birokrasi tidak hanya ada di perusahaan swasta, tetapi juga di struktur administrasi yang menciptakan birokrasi untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Kurangnya birokrasi dalam implementasi kebijakan dapat menyebabkan inefisiensi dan menghambat. Salah satu indikator birokrasi adalah adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang merupakan prosedur kerja untuk menghadapi situasi umum di berbagai industri. SOP bertujuan untuk

membakukan langkah-langkah proses implementasi dalam organisasi yang kompleks dan menciptakan keseragaman dalam penerapannya.

3.5 Faktor Kendala

Implementasi aplikasi *LASIK* di lingkup pemerintah Kota Tangerang Selatan dapat dikatakan bahwa belum terlaksana dengan maksimal, karena terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya seperti kendala yang terjadi pada konsistensi bagi pegawai yang sudah tua, kurangnya sumber daya pada bidang data dan informasi, dan pemberian insentif bagi pegawai yang mengelola aplikasi *LASIK* ini.

3.6 Upaya Untuk Mengatasi Kendala

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melakukan upaya dalam mengatasi permasalahan yang menjadi penghambat dalam implementasi kebijakan aplikasi *LASIK* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian, seperti pendalaman materi terhadap pegawai yang sudah berusia lanjut, penambahan pada sumber daya, dan pemberian insentif dalam implementasi kebijakan aplikasi *LASIK*. Memperhatikan hambatan yang ada, maka Bidang Data Dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan akan melakukan beberapa tindakan dalam memperbaiki implementasi kebijakan tersebut kedepannya. Hal yang selama ini dianggap menjadi persoalan hampir di setiap kebijakan yang dikeluarkan pemerintah yaitu ketidaktahuan dikarenakan kurangnya pengetahuan yang diberikan kepada mereka, , peneliti menyimpulkan bahwa sebagai upaya dalam mengatasi persoalan mengenai ketidakpahaman pegawai berusia lanjut terhadap penginputan data ke aplikasi *LASIK*, maka bidang data dan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan akan meningkatkan implementasi kebijakan aplikasi *LASIK* dengan menghimbau kepada seluruh bagian kepegawaian di setiap Perangkat Daerah agar dapat memberikan pemahaman yang lebih terhadap pegawai berusia lanjut itu. Sehingga dalam pengimplementasinya, akan tercipta proses dengan hasil sesuai apa yang diharapkan yakni penggunaan aplikasi *MySIMPEG* yang dapat digunakan oleh semua umur. diperoleh informasi bahwa Bidang Data Dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang selatan telah berkoordinasi dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dan Pemerintah Kota Tangerang Selatan untuk mengupayakan adanya penambahan pegawai khususnya dalam bidang IT yang mampu mengoperasikan sebuah aplikasi apabila suatu saat terjadi kendala. Selain itu, koordinasi bersama Dinas Komunikasi Dan Informatika sering dilakukan dalam rangka upaya penambahan sekaligus perbaikan server dan jaringan provider agar pengguna dan pengelola aplikasi *LASIK* dapat mengaksesnya dimanapun dan kapanpun tanpa adanya kendala yang dapat menghambat pemakainya. Namun Bidang Data Dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tetap menjalankan aplikasi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi aplikasi *LASIK* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan terdapat beberapa kesimpulan yang telah disusun oleh peneliti, yakni sebagai berikut: Implementasi aplikasi *LASIK* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten 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 *LASIK*. Faktor kendala implementasi aplikasi *LASIK* di Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten yaitu kurang konsistennya pegawai yang berusia lanjut dalam menginput data, kurangnya pegawai pengelola aplikasi dan sering terjadinya gangguan server atau jaringan, serta tidak adanya insentif bagi pegawai pengelola aplikasi *LASIK*. Upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan implementasi aplikasi *LASIK* di Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber daya Manusia Kota Tangerang Selatan yaitu, bimbingan intens terhadap pegawai lanjut usia, mengadakan rekrutmen pegawai, menambah dan memperbaiki server dan provider di Kota Tangerang Selatan, dan Mengusulkan adanya insentif ke Pemerintah kota Tangerang Selatan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Implementasi aplikasi *LASIK* dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten secara keseluruhan belum optimal. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan pengguna aplikasi *LASIK* dengan mengupdate server aplikasi *LASIK* agar memudahkan para pengguna aplikasi *LASIK* dan dilakukannya penyaluran komunikasi dengan cara sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada Kasubbag Umum dan Kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sebagai model permasalahan yang dipilih berdasarkan pendapat George C. Edward III.

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 Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian di Kota Tangerang Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Jumaisa. 2019. Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis web di BKPSDM kab. Gowa. Skripsi. Universitas Muhammadiyah makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8619Full_Text.pdf
- Selpina. 2021. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. <https://rinjani.unitri.ac.id/bitstream/handle/071061/1013/SE>