

**PENERAPAN APLIKASI SIMPEG BERBASIS E-GOVERNMENT DALAM
PENGELOLAAN DATA INFORMASI KEPEGAWAIAN
(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin)**

Normajatun¹, Sayuti Enggok², Iswiayi Rahayu³
Email : normajatun88@gmail.com

^{1,2,3}FISIP Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The existence of staffing management information systems in an institution is to facilitate the filling or updating of staffing information data quickly, this can facilitate the process of increasing the rank of employees. assist the leadership in determining the employee who is mutated and promoted his position. Therefore, the purpose of this research is to find out the application of the Staffing Management Information System Application at the Regional Staffing, Education and Training Agency of Banjarmasin City which is analyzed using three elements of successful e-government development. The study used a qualitative descriptive approach. The data was collected by conducting interviews with three informants. The results of the study showed that from the support element can be known to have been agreed on the e-government framework both by the leadership and subordinates, has been allocated financial human resources, time, and information, the availability of infrastructure in the form of computer networks, servers, internet networks, computers, computers, superstructures, namely legal institutions, and applications Staffing management information systems have been socialized to all employees. From the capacity element, it can be known that the availability of financial resources is still lacking, technological infrastructure has not reached 50% but existing human resources are already compete.

Keywords: Personnel Management, Information System. Electronic Government,

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatannya pemerintah dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Karena penggunaan teknologi adalah sebagai upaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah. Pengembangan teknologi yang dilakukan akan dapat memudahkan pemerintah menjalankan tugasnya dalam melayani masyarakat.

Di bidang Administrasi Publik, salah satu kegiatan yang memerlukan dukungan teknologi adalah pada bagian Administrasi dan Manajemen Kepegawaian. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (*ICT*) yang sampai saat ini terus dikembangkan pemerintah adalah dalam kegiatan administrasi kepegawaian yaitu sistem administrasi kepegawaian berbasis *e-government*. Dalam pelaksanaannya di organisasi publik, pengembangan *e-government* di atur di dalam Instruksi Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government* dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Teknologi Informasi dan Telekomunikasi.

Sistem Administrasi Kepegawaian meliputi sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun. Selain itu, sistem pelaksanaan administrasi kepegawaian yang baik juga memfokuskan diri dalam memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison dkk, 2017:10).

Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin menerapkan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Nomor 04 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

SIMPEG adalah suatu sistem informasi administrasi berbasis *e-government* yang berfungsi untuk mengolah data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah. SIMPEG Kota Banjarmasin dapat di akses melalui *websiteresmi*. Ini mempermudah pegawai dalam mengakses data, karena dapat dilakukan di tempat mana saja dengan menggunakan jaringan internet dan *handphone*.

Penelitian atau studi yang mengkaji tentang SIMPEG telah banyak dilakukan. Diantaranyamengenaitujuan, proses, anggaran yang dibutuhkan pada aplikasi SIMPEG (Komalasari, dkk, 2014), Evaluasi SIMPEG menggunakan analisis model Hot-Fit (Kodarisman & Nugroho, 2013). Serta Implementasi SIMPEG dalam Kerangka tertib Administrasi (Ruhana, 2019). Berbeda dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian ini akan memfokuskan kajiannya mengenai penerapan SIMPEG dianalisis dengan menggunakan tiga elemen sukses pengembangan *e-government* mengacu pada hasil kajian dan riset Harvard JFK *School of Government*.

Menurut hasil kajian dan riset dari Harvard JFK *School of Government*, untuk menerapkan konsep-konsep digitalisasi pada sektor publik, ada tiga elemen sukses yang harus dimiliki dan diperhatikan sungguh-sungguh. Masing-masing elemen sukses tersebut adalah: *Support*, *Capacity*, dan *Value*. Indrajit (2004) sebagai berikut:

1. Support

Elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah keinginan (*intent*) dari berbagai kalangan pejabat publik dan politik dan benar-benar menerapkan konsep *e-government*, bukan hanya sekedar mengikuti *trend* atau justru menentang inisiatif yang berkaitan dengan prinsip-prinsip *e-government*. Tanpa adanya unsur “*political will*” ini, mustahil berbagai inisiatif pembangunan dan pengembangan *e-government* dapat berjalan dengan mulus. Dukungan yang dimaksud disini juga bukanlah hanya pada omongan semata, namun lebih jauh lagi dukungan yang diharapkan adalah dalam bentuk hal-hal sebagai berikut :

- a. Disepakatinya kerangka *e-government* sebagai salah satu kunci sukses negara dalam mencapai visi dan misi bangsanya, sehingga harus diberikan prioritas tinggi sebagaimana kunci-kunci sukses lainnya diperlakukan
- b. Dialokasikannya sejumlah sumber daya (manusia, finansial, waktu, informasi, dan lain-lain) di setiap tataran pemerintahan untuk membangun konsep ini dengan semangat lintas sektoral
- c. Dibangunnya berbagai infrastruktur dan suprastruktur pendukung agar tercipta lingkungan kondusif untuk mengembangkan *e-government* (seperti adanya undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang jelas, ditugaskannya lembaga-lembaga khusus - misalnya kantor *e-envoy* - sebagai penanggung jawab utama, disusunnya aturan main kerja sama dengan swasta, dan lain sebagainya)
- d. Disosialisasikannya konsep *e-government* secara merata, kontinyu, konsisten, dan menyeluruh kepada seluruh kalangan birokrat secara khusus dan masyarakat secara umum melalui berbagai cara kampanye yang simpatik.

2. Capacity

Elemen kedua ini yang dimaksud adalah adanya unsur kemampuan atau keberdayaan dari pemerintah setempat dalam mewujudkan “impian” *e-government* terkait menjadi kenyataan. Ada tiga hal minimum yang paling tidak harus dimiliki oleh pemerintah sehubungan dengan elemen ini, yaitu:

- a. Ketersediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan berbagai inisiatif *e-government*, terutama yang berkaitan dengan sumber daya finansial
- b. Ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai karena fasilitas ini merupakan 50% dari kunci keberhasilan penerapan konsep *e-government*

- c. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan agar penerapan *e-government* dapat sesuai dengan asas manfaat yang diharapkan.

3. *Value*

Elemen pertama dan kedua merupakan dua buah aspek yang dilihat dari sisi pemerintah selaku pihak pemberi jasa (*supply side*). Berbagai inisiatif *e-government* tidak akan ada gunanya jika tidak ada pihak yang merasa diuntungkan dengan adanya implementasi konsep tersebut, dan dalam hal ini yang menentukan besar tidaknya manfaat yang diperoleh dengan adanya *e-government* bukanlah kalangan pemerintah sendiri, melainkan masyarakat dan mereka yang berkepentingan (*demand side*). Untuk itulah maka pemerintah harus benar-benar teliti dalam memilih prioritas jenis aplikasi *e-government* apa saja yang harus didahulukan pembangunannya agar benar-benar memberikan *value* (manfaat) yang secara signifikan dirasakan oleh masyarakatnya. Salah dalam mengerti apa yang dibutuhkan masyarakat justru akan mendatangkan bumerang bagi pemerintah yang akan semakin mempersulit meneruskan usaha mengembangkan konsep *e-government*.

Perpaduan antara ketiga elemen terpenting diatas akan membentuk sebuah *nexus* atau pusat syaraf jaringan *e-government* yang merupakan kunci sukses utama penjamin keberhasilan atau dengan kata lain, pengalaman memperlihatkan bahwa jika elemen yang menjadi fokus sebuah pemerintah yang berusaha menerapkan konsep *e-government* berada di luar area tersebut (ketiga elemen pembentuk *nexus*) tersebut, maka probabilitas kegagalan proyek tersebut akan tinggi.

Dalam konteks Indonesia, secara nasional tahapan pelaksanaan *e-government* dilakukan dengan berpedoman pada Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional *E-Government*, dilakukan melalui empat tingkatan yaitu:

1. Tahap 1-Persiapan, yaitu pembuatan situs *web* sebagai media informasi dan komunikasi pada setiap lembaga.
2. Tahap 2-Pematangan, Yaitu pembuatan *web* portal informasi publik yang bersifat interaktif.
3. Tahap-3 Pemantapan, yaitu pembuatan *web* portal yang bersifat transaksi elektronik layanan publik.

4. Tahap 4-Pemanfaatan, yaitu pembuatan aplikasi untuk layanan yang bersifat *Government to Government (G2G)*, *Government to Business (G2B)*, *Government to City (G2C)*.

Dengan demikian *e-government* adalah aplikasi dari teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah untuk membangun hubungan dengan warga negara, bisnis, dan pemerintah lainnya menjadi lebih baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi berkualitas dan transparan. Penggunaan *e-government* ini setidaknya mampu mengubah pola interaksi pemerintah dengan masyarakat. Pelayanan yang semula beorientasi pada antrian berubah menjadi layanan online yang dapat diakses melalui website pemerintah.

Sistem informasi kepegawaian berbasis *e-government* di Kota Banjarmasin di dalam penerapannya masih terdapat beberapa masalah. Informasi yang penulis peroleh dari salah seorang staf mengatakan bahwa masalah tersebut terutama berkaitan dengan jaringan seperti lambatnya akses internet. Hal itu akan berakibat memperlambat pembaharuan data informasi kepegawaian. Di samping itu masalah lainnya masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, memasukan data, dan masih adanya pegawai yang malas dalam membuat laporan sehingga *update* data menjadi terlambat. Atas dasar hal tujuan penelitian ini ingin mengetahui penerapan Aplikasi SIMPEG berbasis *E-Government* pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di analisis dengan menggunakan tiga elemen sukses pengembangan *e-government*. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, Sub Bagian Umum dan Kepegawian, dan Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier. Kemudian disajikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dianalisis secara deskriptif.

HASIL PENELITIAN

1. **Alur Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dikelola oleh Sub Bagian Data dan Informasi, sehingga semua data dikelola dan disimpan untuk kepentingan bersama seperti melihat kinerja tiap pegawai, pengarsipan data pegawai dan lainnya. Data kepegawaian juga langsung diperbaharui jika terjadi kesalahan di dalam data kepegawaian, jadi ini mempermudah dalam melihat kinerja dan laporan tiap pegawai karena data yang didapat akurat dan selalu diperbaharui. Hal ini akan mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan dalam masalah diklat atau penilaian kinerja pegawai. Selain manfaat diatas aplikasi SIMPEG juga mempermudah tiap pegawai dalam mengakses nya dan tidak perlu takut data fisik akan hilang karena data yang diinput akan langsung otomatis tersimpan disana, hal ini juga penghematan pembelian kertas, pulpen, *clip paper* dan lainnya.

Dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin alur penggunaannya adalah tiap pegawai *log in* terlebih dahulu lalu pilih modul yang ingin di input data nya, setelah itu baru data bisa di input berupa data kepegawaian, yang kemudian akan di proses lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan baik itu yang berhubungan dengan diklat yang sesuai dengan yang pegawai lakukan, ataupun bisa juga dengan pengangkatan pegawai ke dalam jabatan struktural bahkan bisa juga di mutasi.

Prosedur Penerapan aplikasi SIMPEG ini mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri No 125 Tahun 2017 Tentang Sistem Informasi manajemen Kepegawaian Kementrian Dalam Negeri :

- a. Perekaman Awal, yaitu yang dilakukan oleh calon pegawai/pegawai yang melakukan promosi/mutasi, pegawai yang belum pernah melakukan perekaman awal.
- b. Pemutakhiran, yaitu setiap pegawai wajib meneliti Data masing-masingjika ada perubahan data pegawai maka diwajibkan langsung melapor kepada pengelola dan dokumen yang mendukung kebenaran data harus di serahkan kepada pengelola paling lambat 10 (sepuluh) hari pengelola wajib melakukan pemutakhiran data paling lama 10 (sepuluh) hari setelah menerima dokumen pengelola kepegawaian wajib memberikan dokumen kepda pengelola.
- c. Pemanfaatan, yaitu data pegawai dapat digunakan oleh pejabat, pemanfaatan data secara perorang maupun organisasi wajib dikoordinasikan dengan kepala bagian

kepegawaian, pemanfaatan data wajib dilaporkan secara berkala kepada sekretaris melalui Biro Kepegawaian

- d. Pemeliharaan, yaitu pemeliharaan data pegawai seperti arsip data pegawai secara elektronik, rekam cadang/backup data pegawai secara elektronik pemeliharaan arsip dokumen pendukung, pemeliharaan perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berupa perangkat keras, perangkat lunak, perangkat jaringan, pemeliharaan disusun berdasarkan tata naskah dinas kepegawaian.

Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin memiliki banyak modul/menu yaitu :

a. E-Kepegawaian

E-kepegawaian disini adalah biodata pegawai termasuk photo pegawai, Riwayat pendidikan formal dan lain-lain. Jika ada ASN baru dalam CPNS maka perlu melakukan pengisian data terlebih dahulu untuk pemberkasan, selanjutnya akan dilakukan verifikasi tentang data tersebut, sebelum menjadi data disini akan dilakukan pengeditan jika terjadi kesalahan pada berkas sebelumnya, setelah pemberkasan telah diverifikasi di lakukan maka akan diberi *password* untuk pengguna aplikasi, dan selanjutnya pengguna dapat menggunakan aplikasi tersebut sesuai dengan prosedur yang ada. E-Kepegawaian disini dapat dicetak jika diperlukan, dan data pegawai juga sudah tersimpan di aplikasi tersebut, dan jika sewaktu-waktu data tersebut diperlukan pegawai hanya tinggal mencetak data tersebut.

b. E-SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

E-SKP disini adalah (Sasaran Kinerja Pegawai) jadi dalam menu ini ada 5 sub menu yaitu : Perencanaan, Realisasi, Penilaian, Keberatan, dan Cetak. Dalam menu ini akan diadakan rapat SKP terlebih dahulu tentang apa saja sasaran yang akan dicapai, jika telah ditentukan hal apa saja yang telah direncanakan, maka dalam sub menu perencanaan maka tiap pegawai akan melakukan aktivitas sesuai dengan SKP yang telah ditentukan. Selanjutnya dalam sub menu realisasi adalah jika pegawai tersebut telah melakukan kegiatan tersebut sesuai dengan SKP yang telah direncanakan sebelumnya, disini ditulis kegiatan apa saja yang dilakukan beserta tanggal, bulan, dan tahun, setelah itu pegawai akan mengajukan penilaian di sub menu penilaian, penilaian ini tergantung dari banyak nya SKP yang telah dicapai oleh pegawai, baik dalam hal pelaksanaan pun juga ikut dinilai dalam penilaian ini.

Setelah dilakukan penilaian tetapi pegawai tersebut merasa penilaian tersebut kurang sesuai maka pegawai dalam mengajukan keberatan, pegawai tersebut mengajukan keberatannya dalam penilaian tersebut, hal apa saja dan kenapa, setelah itu dilakukan verifikasi dan tunggu hasilnya, jika sesuai dengan kesepakatan maka data tersebut dapat dicetak jika diperlukan, dan akan tersimpan langsung di aplikasi. Dalam menu E-SKP ini dilakukan selama 1 tahun. Jadi jika diperlukan SKP pada tahun sebelumnya pegawai bisa melihat data tersebut sesuai dengan tahun SKP saja.

c. E-Op Aktivitas

E-Op Aktivitas adalah kegiatan absensi harian pegawai, absensi ini akan menentukan jumlah tunjangan tiap pegawai, tunjangan dihitung per absensi pegawai, tunjangan akan terlihat di sub menu absensi. Setelah itu dalam E-op aktivitas ada tim penilai disini adalah seseorang yang melakukan penilaian dalam SKP dan kegiatan maka dari itu tiap pegawai wajib memasukan data kepegawaian karena data tersebut diawasi oleh tim penilai selanjutnya akan diverifikasi. Di sini juga ada mutasi tukin, mutasi tukin adalah pegawai yang telah di mutasi, jadi jika pegawai di mutasi maka wajib memasukan data di sub menu ini karena ini akan mempengaruhi data pegawai, semakin cepat data mutasi dimasukan maka akan semakin cepat pula pembaharuan data pegawai di *update*.

d. E-Aktivitas

E-Aktivitas disini terdapat 5 sub menu yaitu : harian pegawai, penilaian harian, pengajuan keberatan, keberatan penilaian, dan cetak penilaian. Jadi tiap pegawai memasukan kegiatan setiap harinya tentang apa saja yang dilakukan. Setelah kegiatan harian dilakukan maka penilaian akan keluar sesuai dengan laporan kegiatan harian pegawai, jika penilaian yang keluar tidak sesuai atau terjadi kesalahan maka pegawai tersebut dapat mengajukan keberatan terhadap penilaian, setelah diajukan maka dapat mengisi di sub menu keberatan penilaian disini pegawai mengajukan keberatannya dalam penilaian tersebut, setelah penilaian yang baru keluar sesuai dengan kesepakatan, maka data tersebut dapat dicetak jika diperlukan sewaktu-waktu. Dengan adanya modul/menu dalam aplikasi, hal ini tentu saja memudahkan tiap pegawai dalam melakukan pengisian data sesuai dengan menu yang diinginkan, modul/menu ini juga mempermudah pegawai dalam mengecek ataupun menyimpan data kepegawaian, di BKD Diklat Kota Banjarmasin

terus melakukan sosialisasi mengenai aplikasi SIMPEG agar tiap pegawai semakin memahami prosedur penggunaan aplikasi SIMPEG, bahkan Sub Bidang di BKD Diklat Kota Banjarmasin melakukan sosialisasi mengenai aplikasi sesuai dengan menu aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Diharapkan dengan semakin meningkatnya pemahaman pegawai dan terampil di dalam menggunakan aplikasi SIMPEG, maka pengembangan aplikasi SIMPEG akan semakin cepat terwujud.

2. Penerapan Aplikasi SIMPEG Berbasis E-Government pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dianalisis dengan menggunakan tiga elemen sukses pengembangan *e-government* mengacu pada hasil kajian dan riset Harvard JFK *School of Government*. (Indrajit, 2004). Ketiga indikator tersebut adalah *support*, *capacity*, dan *value*. Untuk mendapatkan data maka penulis melakukan wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan pengelola dan pengguna aplikasi SIMPEG. Gambaran penerapan aplikasi SIMPEG berbasis *e-government* pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin seperti uraian berikut ini.

a. Support

Salah satu faktor yang menentukan sebuah keberhasilan dalam pembangunan dan pengembangan *e-government* adalah *support*. Sebab tujuan *support* adalah untuk mendukung pelaksanaan pembangunan dan pengembangan *e-government* agar dapat berjalan dengan lancar. Demikian pula dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Diklat Kota Banjarmasin diperlukan juga berbagai dukungan untuk diterapkan dan dikembangkan agar memudahkan pemerintah dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan dari pemerintah untuk pengembangan aplikasi ini dari faktor *support* memiliki 4 aspek yaitu : disepakatinya kerangka *e-government*, dialokasikan sumber daya, infrastruktur dan suprastruktur dan sosialisasi konsep *e-government*.

1) Disepakatinya Kerangka E-Government

Disepakatinya kerangka *e-government* ini maksudnya adalah sebelum pembangunan dan pengembangan dari *e-government* tersebut harus disepakati oleh semua pihak yang ada. Seperti di BKD Diklat Kota Banjarmasin antara pimpinan dan seluruh pegawai menyetujui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini, mengapa perlunya kesepakatan bersama agar tidak terjadi kesalahpahaman yang menimbulkan persepsi penerapan aplikasi ini dilakukan untuk keuntungan satu pihak saja, namun keuntungan akan didapat oleh semua pihak seperti keuntungan untuk pimpinan dan juga pegawai.

Menurut informasi dari Kepala Sub Bagian Data dan Informasi tentang disepakatinya penerapan aplikasi ini pada BKD Diklat Kota Banjarmasin bahwa semua pegawai menyetujui penerapan aplikasi ini apalagi sudah dijalankan program aplikasinya. Pernyataan dari informan ini juga diperkuat dengan pernyataan staf Sub Bidang Umum dan Kepegawaian bahwa pada dasarnya mereka semua sudah sepakat tentang penerapan aplikasi ini dan juga mengikuti sesuai arahan Pergub dalam menghadapi tantangan globalisasi, jadi dengan adanya aplikasi ini semua pegawai merespon dengan baik.

2) Dialokasikannya Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud disini bukan hanya sumber daya manusia melainkan sumber daya finansial, waktu, dan informasi. Sumber daya manusia disini adalah tenaga kerja yang mengelola aplikasi ini di BKD Diklat Kota Banjarmasin, sumber daya finansial yang dimaksud adalah dana anggaran dalam pelaksanaan aplikasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin, dan untuk sumber daya waktu dan informasi disini adalah waktu pelaksanaan pengembangan aplikasi dan pemberian informasi tentang aplikasi. Sumber daya disini membantu dalam hal pelaksanaan penerapan *e-government*. Sama seperti pada BKD Diklat Kota Banjarmasin dalam penerapan aplikasi sumber daya digunakan untuk pelaksanaannya.

Dalam kaitan dengan sumber daya manusia, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi mengatakan bahwa kalau untuk sekarang hanya beliau dan staf yang mengelola aplikasi tahun ini karena banyak pegawai yang pindah dimutasi. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan salah satu staf di Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier, bahwa kalau sekarang yang mengelola aplikasi SIMPEG cuma dua orang saja yaitu pak Reza dan ibu Linda. Mengenai sumber daya finansial,

jaringan komputer dan server juga sudah dialokasikan dari dana APBD oleh Pemerintah Kota dalam hal ini melalui Kepala BKD Diklat Kota Banjarmasin.

Sedangkan mengenai sumber daya waktu dikatakan oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, bahwa sumber daya waktu dalam artian persiapan aplikasi, waktu pegawai dalam mengisi data bisa dilakukan oleh pegawai setiap waktu dengan cepat, efisien. Salah satu staf di Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier juga memberikan pernyataan, bahwa sumber daya waktu sudah dialokasikan dengan baik, dalam pelaksanaan aplikasinya tidak ada masalah. Demikian pula Kepala Sub Bidang Data dan Informasi dan juga staf di Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier mengemukakan, bahwa kalau untuk sumber daya waktu sudah disiapkan sedemikian rupa seperti informasi yang selalu diberitahukan kalau ada kendala atau apapun itu.

3) Infrastruktur dan Suprastruktur

Infrastruktur dan Suprastruktur menjadi salah satu faktor penting agar terciptanya lingkungan dan suasana yang kondusif dalam pengembangan dan pelaksanaan *e-government*. Infrastruktur yang dimaksud disini berupa jaringan komputer, server, jaringan internet, dan lainnya. Untuk suprastruktur adalah lembaga hukum yang menaungi pelaksanaan aplikasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin. Karena jika tidak ada infrastruktur dan suprastruktur maka proses pengembangan dan pelaksanaan *e-government* tidak dapat berjalan dengan baik. Infrastruktur dan suprastruktur di BKD Diklat Kota Banjarmasin sudah cukup baik. Seperti dikemukakan oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, bahwa Infrastruktur itu kita ada server, jaringan komputer dan jaringan internet, dan lain-lain, kalau untuk suprastruktur itu kita ngikuti pergub saja. Pernyataan yang sama juga di berikan oleh Staf Sub Bidang Umum dan Kepegawaian, bahwa untuk infrastruktur ada aplikasi, jaringan server dan komputer, kalau untuk suprastruktur ada peraturan daerah sebagai peraturan pelaksana dari peraturan menteri.

4) Sosialisasi Konsep *E-Government*

Sosialisasi konsep *e-government* ini adalah salah satu faktor yang penting dalam pengembangan dan penerapan *e-government*. Karena dengan adanya sosialisasi semua pegawai diharapkan akan memahami bagaimana tatacara penggunaan, manfaat, dan mengelola *e-government* tersebut. BKD Diklat Kota Banjarmasin juga melakukan hal yang sama agar semua pegawainya memahami

sebelum penerapan aplikasi dan sosialisasi ini masih berjalan untuk pengembangan aplikasi tersebut. Sosialisasi juga harus dilakukan secara menyeluruh dan konsisten demi keberhasilan pengembangan dan penerapan aplikasi tersebut.

Mengenai sosialisasi aplikasi di BKD Kota Banjarmasin menurut keterangan dari Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, bahwa sosialisasi SIMPEG sudah dilakukan beberapa kali. Setelah penulis konfirmasi dengan Staf Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier dikatakan, bahwa pelaksanaan sosialisasi tergantung ini ada modul nya jadi tergantung bidang masing-masing. Pada Bidang Data dan Informasinya sudah melakukan sosialisasi sebanyak 15 kali, yang menghadiri juga seluruh SKPD, kalau bidang lain malah lebih banyak mungkin karena sosialisasi ini tergantung penggunaan aplikasinya.

b. Capacity

Capacity ini adalah faktor kedua yang mempengaruhi dalam keberhasilan dari pembangunan dan pengembangan *e-government*. *Capacity* yang dimaksud disini adalah kemampuan pemerintah dalam mewujudkan pelaksanaan *e-government*. Kemampuan pemerintah disini akan menentukan keberhasilan dalam pembangunan, pelaksanaan, dan pengembangan *e-government*. Semakin banyak kemampuan yang pemerintah berikan maka akan semakin baik pula penerapannya. Menurut hasil kajian dan riset dari Harvard *JFK School of Government* ada 3 aspek dalam *Capacity* yaitu ketersediaan sumber daya finansial, ketersediaan infrastruktur teknologi, ketersediaan sumber daya manusia (petugas) yang memiliki kompetensi.

1) Ketersediaan Sumber Daya Finansial

Ketersediaan sumber daya finansial disini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam pembangunan dan pengembangan *e-government*, karena jika pemerintah tidak memiliki kemampuan berupa sumber daya finansial maka pemerintah tidak dapat mewujudkan pembangunan *e-government*. Sumber daya finansial disini tidaklah murah karena jika sudah berhubungan dengan benda elektronik dan penunjang keberhasilan pembangunan dan pengembangane-*government* sangat banyak dan mahal, maka disini dibutuhkan kemampuan pemerintah berupa sumber daya finansial.

Berkaitan dengan sumber daya finansial menurut informasi Kepala sub Bidang Data Dan Informasi mengemukakan, bahwa sumber daya finansial nya masih

kurang karena masih banyak perangkat yang harus dibeli dan masih perlu banyak pengembangan seperti beli 1 server saja sudah 20 juta dan masih adakeperluan yang lainnya juga. Pernyataan yang sama juga diberikan oleh Staf Sub Bidang Umum dan Kepegawaian, bahwa untuk sumber daya finansial dari APBD masih kurang.

2) Ketersediaan Infrastruktur Teknologi

Ketersediaan infrastruktur teknologi menurut hasil kajian dan riset dari Harvard JFK *School of Government* harus mencapai 50% dalam pembangunannya. Karena semakin banyak infrastruktur teknoogi yang tersedia maka akan semakin baik dalam penerapannya nanti. Karena jika sedikit infrastruktur tekonologi yang tersedia maka penerapannya tidak akan berjalan baik, karena penerapan *e-government* yang berarti memerlukan jumlah infrastruktur teknologi yang besar. Di Badan Kepegawaian Darerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin infrastruktur teknologi belum mencapai 50% hal ini di kemukakan langsung oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasi selaku informan kunci, bahwa karena ini masih perlu pengembangan juga seperti pemasangan jaringan, sudah sesuai standar tapi nanti akan terus dikembangkan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Staf Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier bahwa inprastruktur sudah cukup memadai, tapi perlu dikembangkan lagi.

3) Ketersediaan Sumber Daya Manusia Yang Berkompeten

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten disini maksudnya adalah orang yang mengelola aplikasi SIMPEG itu sendiri, jika orang yang mengelola aplikasi tidak berkompeten maka hal ini akan menimbulkan masalah seperti tidak sesuainya manfaat yang didapat/diharapkan. Di BKD Diklat Kota Banjarmasin memiliki 2 orang yang mengelola apikasi SIMPEG dan para informan mengemukakan bahwa orang yang mengelola aplikasi ini sangat berkompeten. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Staf Sub Bidang Umum dan Kepegawaian mengatakan, bahwa pengelola sudah memiliki kompetensi yang sesuai. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Staf Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pola Karier, bahwa sangat berkompetensi dalam mengelola SIMPEG.

c. Value

Dalam pembangunan *e-government* pemerintah harus pintar dalam mendahulukan mana yang paling menguntungkan banyak pihak. Kalau proyek *e-government* tidak memiliki manfaat untuk apa dibangun dan di kembangkan, hal itu tentu akan menghabiskan uang negara, maka dari itu pemerintah harus bisa memilih yang menjadi prioritas. Seperti penerapan aplikasi SIMPEG di BKD Diklat Kota Banjarmasin yang memiliki banyak manfaat untuk berbagai pihak. Pernyataan ini dikemukakan langsung oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasin selaku informan kunci mengatakan, bahwa adanya SIMPEG itu banyak sekali manfaatnya selain untuk data kepegawaian juga dapat diketahui informasi tentang jumlah sumber daya manusia per bidang, jadi memudahkan apabila diperlukan. Demikian pula Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyatakan, bahwa karena SIMPEG ini masih berkaitan dengan fitur SKP jadi yang selama ini SKP nya yang dulu masih bersifat manual sekarang sistemnya sudah online, jadi tidak menggunakan kertas lagi jadi hemat, dan kita bisa input data itu dimana saja, dengan adanya fitur laporan di SIMPEG lebih akurat ketimbang rumus excel, karena kalau excel manual bisa salah memasukan angka maka nilainya akan berubah. Kalau pakai sistem yang seperti ini kan tidak akan berubah.

DISKUSI

Aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian telah disepakati diterapkan pada BKD Diklat Kota Banjarmasin oleh pimpinan dan juga pegawai. Hal ini merupakan langkah awal dalam melakukan penerapan aplikasi ini, sebab apabila semua pihak telah sepakat maka akan mempermudah penerapan aplikasi selanjutnya. Kalau tidak ada kesepakatan antara satu pihak dan lainnya tapi penerapannya tetap dilakukan maka akan terjadi kesalahpahaman antara salah satu pihak antara pimpinan dan pegawai, jika pegawai merasa dirugikan namun pimpinan tetap melakukan tanpa persetujuan pegawai maka pegawai akan berfikir keuntungan akan hanya didapat oleh pimpinan, dengan adanya kesepakatan bersama maka pandangan seperti itu tidak adalagi, mereka semua setuju dalam melaksanakan kebijakan ini.

Sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja untuk mengelola aplikasi SIMPEG di BKD Diklat Kota Banjarmasin dan sumber daya finansial berupa dana anggaran sudah dialokasikan. Demikian pula untuk unit jaringan komputer, server, dan jaringan internet. Disana hanya ada 1 jaringan komputer dan perangkat lainnya untuk

mengelola aplikasi. Dengan adanya infrastruktur teknologi maka akan lebih efektif dalam melakukan kegiatan. Begitu juga halnya dengan sumber daya waktu dan informasi disini seperti waktu pelaksanaan pengembangan aplikasi dan pemberian informasi tentang aplikasi sudah dialokasikan juga. Proses pembangunan aplikasi SIMPEG dari tahun 2018 sampai sekarang masih dilakukan pengembangan, guna efektivitas waktu pegawai, dulu laporan kegiatan kerja dikerjakan secara manual kini dapat dilakukan dengan mudah dan dimana saja tanpa takut data akan hilang.

Mengenai infrastruktur dan suprastruktur di BKD Diklat Kota Banjarmasin dapat dikatakan sudah memadai. Untuk infrastruktur utama sudah lengkap namun unitnya yang masih kurang. Infrastruktur disini akan membantu dalam pengelolaan data pegawai di aplikasi, sedangkan suprastruktur dalam hal ini hukum yang menaungi penerapan aplikasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin sudah ada, yaitu Peraturan Gubernur No 4 Tahun 2018 Tentang Tata Kelola Data Pada Sistem Informasi manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan adanya hukum yang mendasari maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penerapan aplikasi SIMPEG di BKD Diklat Kota Banjarmasin.

Terkait dengan kegiatan sosialisasi aplikasi SIMPEG oleh BKD Diklat Kota Banjarmasin sudah dilaksanakan, dan sosialisasi ini masih terus dilakukan dalam rangka pengembangan aplikasi. Sosialisasi bertujuan agar para pegawai lebih memahami cara menggunakan, manfaat aplikasi, dan mengerti kegunaan tiap model/menu di aplikasi SIMPEG. Sosialisasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin diikuti oleh seluruh SKPD Kota Banjarmasin. Sosialisasi dilaksanakan oleh berbagai sub bagian di BKD Diklat Kota Banjarmasin tergantung modul/model aplikasi SIMPEG, jika sosialisasi tentang modul/menu mutasi maka yang akan mengadakan sosialisasi tersebut dari Bagian pengadaan, Kepangkatan, dan Mutasi ASN. Jadi sosialisasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin sampai sekarang terus dilakukan pengembangan aplikasi SIMPEG agar berjalan semakin baik dan lancar.

Dalam hal ketersediaan infrastruktur teknologi di BKD Diklat Kota Banjarmasin masih belum mencapai 50% dan perlu dikembangkan lagi agar pelaksanaan *e-government* semakin baik, karena hal ini mempengaruhi pelaksanaan dan keberhasilan penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian. karena infrastruktur teknologi yang ada belum mencukupi sehingga tujuan dari penerapan

aplikasinya tidak sesuai dengan yang telah di rencanakan, karena alat penunjang aplikasi yang terbatas.

Sedangkan sumber daya finansial di BKD Diklat Kota Banjarmasin masih kurang, dana yang diterima dipergunakan untuk memenuhi infrastruktur teknologi seperti server, jaringan komputer, jaringan internet, dan lain-lain. Karena alat-alat penunjang penerapan aplikasi SIMPEG itu mahal, inilah yang menjadi permasalahan dalam penerapan aplikasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin, sedangkan dana yang dialokasikan dari APBD bukan hanya untuk itu namun juga hal lain yang berkenaan dengan BKD Diklat Kota Banjarmasin. Sumber daya finansial disini juga mempengaruhi pengembangan aplikasi di BKD Diklat Kota Banjarmasin karena jika dengan penambahan unit jaringan komputer, pembaharuan jaringan internet, dan server maka pengembangan aplikasi SIMPEG akan berjalan dengan cepat.

Mengenai sumber daya yang mengelola aplikasi SIMPEG di BKD Diklat Kota Banjarmasin ini sangat berkompetensi dibidangnya, dan ini sudah sesuai dengan indikator ketersediaan sumber daya manusia yang berkompetensi. Admin yang mengelola aplikasi sesuai dengan bidangnya yaitu Sub Bagian Data dan Informasi, jadi disitu dapat dilihat pekerjaan yang dikelola sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Admin pengelola aplikasi SIMPEG juga dikatakan cepat dan baik dalam melakukan tugasnya.

Manfaat dari aplikasi SIMPEG membuat para pegawai merasa lebih mudah dan diuntungkan, karena cara penginputan yang mudah dan cepat dan pimpinan dapat melihat data dan informasi kepegawaian tersebut sebagai acuan untuk pengambilan keputusan. Pengembangan aplikasi SIMPEG pada BKD Diklat Kota Banjarmasin masih terus dilakukan karena manfaat yang didapat oleh berbagai pihak, seperti : pengarsipan data yang aman, pegawai data memasukan data dimana saja karena berbasis digital hanya memerlukan *smart phone* dan jaringan internet, data kepegawaian menjadi rapi dan sistematis, memudahkan pencarian data pegawai jika diperlukan karena tidak perlu lagi mencari data pegawai dalam bentuk fisik yang akan menghabiskan waktu lama, penghematan pembelian alat tulis seperti kertas, pulpen, pensil, *tipe-x*, penjepit kertas, pembagi halaman kertas, memo, dan lainnya, dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan di bidang kepegawaian seperti promosi jabatan yang akan diberikan kepada pegawai yang melakukan tugas/kegiatan nya sesuai dengan yang diharapkan, karena

data pegawai bisa dilihat di aplikasi SIMPEG dan ini sangat membantu pimpinan dalam menentukan pegawai yang di mutasi dan di promosikan jabatannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan, penerapan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berbasis *e-Government* dapat dikatakan belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang menangani dan juga infrastruktur teknologi yang mendukung pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum mencapai 50%. Namun dari sisi lain kerangka *e-governments* sudah disepakati baik oleh pimpinan maupun bawahan, sudah dialokasikannya sumber daya manusia, finansial, dan waktu, dan informasi, serta sumber daya manusia yang ada sudah berkompeten dibidangnya. Di samping itu aplikasi SIMPEG sangat bermanfaat bagi pegawai, karena cara penginputan yang mudah dan cepat dan pimpinan dapat melihat data informasi kepegawaian secara akurat.

1. Penambahan pegawai yang mampu mengoptimalkan dalam pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
2. Penambahan jumlah unit komputer.
3. Melakukan pembaharuan terhadap server dan jaringan internet yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dash, Satyabrata & Subhendu Kumar, Pani. 2016. *e-Governance Paradigm Using Cloud Infrastructure: Benefits and Challenges*. Procedia Computer Science 85 (2016) 843-855
- Edison, Yohni, dan Komariah 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfa Beta.
- Kodarisman, Raden, dan Nugroho, Eko (2013) Evaluasi Penerapan IMPEG di Pemerintah Kota Bogor), *JNTETI*, Vol 2 No. 2. P.24-32.
- Komalasari, Hanafi, Setyowati (2014), Aplikasi SIMPEG (Studi pada Badan kepegawaian Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 4, Hal. 613-619.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Richardus, Eko Indrajit. (2004) *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan System Pelayanan Public Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, P. Stephen & Just, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Jakarta, Erlangga.

- Ruhana, Faria (2019), Impelementasi SIMPEG dalam Kerangka Tertib Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan, *Media Bina Ilmiah*, Vol 13 No 12.
- Suedi, Falih dan Wardiyanto, B. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara Reformasi Birokrasi dan e-Governance*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabeta.
- Natasurya, R. (2014). Penerapan Kebijakan E-Government Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. *e.Journal Ilmu Pemerintahan*.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Teknologi Informasi dan Telekomunikasi.Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementrian Dalam Negeri
- Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.