

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI PEGAWAI DAERAH (SIPD) BERDASARKAN PERPRES NOMOR 95 TAHUN 2018 (Studi Pada BKPSDM Kota Palembang)

<sup>1</sup>Tony Mirza

[tonymirza1234@gamil.com](mailto:tonymirza1234@gamil.com)

<sup>1</sup>Stia P- ADS Palembang

**ABSTRAK:** Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah mengetahui bagaimana implementasi kebijakan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIPD) dan mengetahui unsur-unsur yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaan strategi SIPD di Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan Pendekatan Kualitatif. Penelitian diarahkan di BKPSDM Kota Palembang. Dilihat dari konsekuensi *review* tersebut, cenderung disimpulkan bahwa pelaksanaan Kebijakan SIPD yang dilakukan di BKPSDM Palembang secara keseluruhan telah diselesaikan dengan sangat baik. Namun demikian, dalam menjalankan kebijakan SIPD, terdapat beberapa kendala, antara lain usulan untuk memajukan ASN/pegawai yang tampaknya menyulitkan ASN/pegawai dengan jumlah tahapan yang begitu banyak, khususnya melalui OPD, BKPSDM, kemudian BKN. Tahapan-tahapan tersebut mungkin tidak harus dilalui mengingat hanya dengan menggunakan aplikasi SIPD semua informasi peraturan tenaga kerja dapat diperoleh di OPD, BKPSDM dan BKN tanpa perlu adanya pegawai yang bersangkutan untuk mengurusnya ke daerah. Terdapat beberapa bagian yang berpengaruh pada kebijakan SIPD yaitu sumber daya, komunikasi, dan struktur birokrasi.

**Kata kunci:** Implementasi kebijakan publik.

**ABSTRACT:** *The purpose of this study is knowing how to implement the Regional Personnel Information System (SIPD) policy and knowing the elements that can support and hinder the implementation of the SIPD strategy at the Agency for Development of Personnel and Human Resources (BKPSDM) Palembang City. This exploration is directed by a subjective methodology. Exploration is directed at the Palembang City BKPSDM. Judging from the consequences of the review, it tends to be reasonable that the implementation of the SIPD Policy which was completed at the Palembang BKPSDM as a whole has been carried out very well. However, in carrying out the SIPD strategy there are several obstacles, including the proposed increase in ASN/representatives which seems to make it difficult for workers with an excessive number of stages, especially through OPD, BKPSDM, later at that time BKN. These stages may not have to be passed, considering that only by using the SIPD application all information on labor regulations can be obtained at OPD, BKPSDM and BKN without the need for the relevant representative to take care of it to the regions. Variables that affect the implementation of this SIPD strategy include correspondence factors, assets, behavior and regulatory design.*

**Keywords:** *Public policy implementation.*

## **PENDAHULUAN**

Landasan SIPD untuk mengoperasikan informasi kepegawaian Pemerintah Kota Palembang sangat bergantung pada pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada perkembangan Teknologi Informasi saat ini disertai terhadap kebutuhan data dan informasi keperluan perencanaan, pengembangan dan memperoleh keakuratan data pegawai dapat tercapai. Penerapan SIPD secara online yang berdasarkan surat edaran Walikota Palembang nomor : 800/1872/BKPSDM-II/ 2017 yaitu perihal : pendataan PNS secara *online* di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

BKPSDM Kota Palembang ialah instansi yang melayani tugas utama dalam pengaturan dan pelaksanaan prosedur atau kebijakan daerah terutama bidang kepegawaian. Instansi ini menangani semua dokumen informasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari informasi individu pegawai, informasi riwayat pegawai, kenaikan gaji secara berkala, kenaikan pangkat, pensiun, hukuman disiplin, dan satya lencana.

Implementasi kebijakan adalah tahap terpenting dalam kerangka kebijakan. Tahap ini memilih apakah sistem yang

diambil oleh otoritas publik yang sangat penting di lapangan dan telah berlaku dalam memberikan *output* dan *outcomes* sesuai yang disusun. Untuk memiliki pilihan untuk memahami *output* dan *outcomes* yang telah ditetapkan, pendekatan publik harus dilakukan dengan tepat dan baik.

BKPSDM Kota Palembang dalam pengoperasian informasi kepegawaian terkadang sedang mengalami beberapa kendala, misalnya Pertama, pemanfaatan aplikasi SIPD yang belum ideal sejauh proposisi untuk kemajuan pegawai. Soal kenaikan pangkat, pada aplikasi SIPD belum banyak berperan, sedangkan informasi bagi pegawai yang akan atau sudah lanjut dicatat pada situs Sistem Informasi Kepegawaian Daerah yang hanya berupa kumpulan data, bukan sebagai semacam perspektif untuk kemajuan PNS menyiratkan bahwa kenaikan pangkat PNS seharusnya dapat dilakukan seperti jarum jam, namun pada kenyataannya masih bersifat manual, khususnya PNS yang mengusulkan kenaikan pangkat akan ditentukan oleh BKPSDM ke BKN untuk dinamis. Masalah ini sangat memerlukan mengingat data dalam pemanfaatan aplikasi SIPD tidak dapat digunakan untuk sistem kepegawaian.

Kedua, hal ini juga diidentifikasi dengan kapasitas para pengoperasian informasi pegawai di BKPSDM yang perlu memahami tujuan SIPD selaku program administrasi. Pegawai sebagai para peroperasian informasi tenaga kerja harus memiliki pilihan untuk menyesuaikan dengan perubahan yang ada, dimaksudkan bahwa pegawai yang bertanggungjawab untuk memberikan informasi pegawai bisa mengerti pemanfaatan inovasi yang terus meningkat. Di semua administrasi layanan informasi di BKPSDM Kota Palembang Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka pada permasalahan penelitian ini yang harus dalam tinjauan ini meliputi:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan SIPD di BKPSDM Kota Palembang?
2. Faktor apa saja dalam pelaksanaan implemementasi kebijakan SIPD di BKPSDM Kota Palembang?

## **Tinjauan Pustaka**

### **Implementasi Kebijakan Publik**

Arti dari implementasi menurut Winarno (2002:67) bahwa “Implementasi Kebijakan penting untuk kemajuan proses pendekatan publik. Interaksi pendekatan adalah perkembangan dari tahapan terkait yang diatur dalam permintaan berurutan, penetapan rencana, perincian strategi,

penerimaan strategi, dan penilaian strategi”.

Implementasi kebijakan diartikan oleh VanMeter dan VanHorn (1978:56) sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan orang-orang (dan pertemuan) yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran yang difokuskan pada pilihan pengaturan. Ernest S.Alexander (Fahmi, 2003: 23) yang melihat eksekusi sebagai siklus pembauran (*Implementation as Contingency Theory*) beralasan bahwa interaksi eksekusi secara konsisten mencakup hubungan yang konstan dengan iklim, perbaikan, program strategi dan hasil strategi hanya sebagai komponen dan waktu pelaksanaan. komunikasi.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan.**

Berdasarkan pernyataan Edwards III dalam Subarsono (2006:90-92) terdiri 4 faktor yang mempengaruhi strategi, khususnya korespondensi, aset, sikap, dan konstruksi peraturan. Keempat faktor tersebut diidentifikasi satu sama lain, antara lain yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Disposisi.
4. Struktur Birokrasi

## **Sistem Informasi Pegawai Daerah**

Berpijak kepada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Depdagri dan Pemda mengatakan bahwa SIPD ialah sebuah kesatuan lengkap yang bertemu pada peralatan penanganan termasuk pemilihan, strategi, penanganan fakultas dan pemrograman, penimbunan gadget termasuk server farm dan bank informasi serta gadget khusus yang saling terkait, andal dan saling terkait. memutuskan sehubungan dengan pemberian data di bidang bisnis.

Berdasarkan pendapat Simamora (2004:90), SIPD ialah strategi metodis demi menggabungkan, menempatkan, menahan, merebut keluar dan menyetujui informasi diinginkan untuk suatu asosiasi tentang SDM, latihan fakultas, kualitas unit hierarkis

Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIPD) memiliki menu aplikasi yang berisi:

1. Data Karyawan Kantor informasi pekerja adalah kantor utama aplikasi SIPD. Untuk menuju ke kantor ini cenderung diselesaikan atas menyeleksi menu Data Worker.
2. Laporan Karyawan  
Laporan pekerja adalah menu supaya dapat diperhatikan sebagian laporan

yang diidentikkan dengan informasi yang representatif.

### **3. Gaji Karyawan**

Gaji pekerja merupakan menu yang berisi daftar kompensasi dan rekap gaji.

Motivasi di balik SIPD adalah untuk membantu efektivitas dan kehormatan administrasi informasi fakultas yang terkoordinasi. Dengan organisasi lingkungan (LAN) atau rencana berbasis web, Sistem Informasi Kepegawaian Daerah dapat diperoleh di mana kapan pun dan di mana pun oleh pengguna sesuai dengan berdasarkan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **Metode Penelitian**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kualitatif. Yaitu dengan metode diskriptif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada Implementasi Kebijakan SIPD berdasarkan PERPRES No.95 Tahun 2018 Pada BKPSDM Kota Palembang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Kebijakan SIPD**

SIPD di BKPSDM Kota Palembang sudah berjalan lancar dan baik, berusaha untuk mengontrol variabel yang berbeda

yang terjadi melewati apa yang baru-baru ini diantisipasi. Alokasi pengendalian dilaksanakan dari persepsi, evaluasi, dan program pengaturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui aplikasi SIPD. Seperti praktik kerja bagi pelaksana senantiasa diperhatikan, ditinjau dan dilaporkan dengan aplikasi SIPD. Apabila terjadi kekeliruan atau kesalahan, BKPSDM akan segera melakukan perbaikan dan pembenahan, dengan maksud agar aplikasi SIPD sangat bisa menegakkan kinerja bagi staf pelaksana di BKPSDM Kota Palembang. Namun, pelaksanaan kebijakan SIPD di BKPSDM Kota Palembang adalah dengan memperhatikan *kepangkatan* (kenaikanpangkat).

Dengan asumsi ada ASN yang akan mengajukan kenaikan pangkat, ASN/pegawai harus melewati setiap sistem yang telah ditetapkan. Mulai dari melengkapi dokumen persyaratan kenaikan pangkat yang akan diserahkan ke masing-masing OPD, selanjutnya OPD akan membuat pengantar yang diusulkan sebagai usulan kenaikan pangkat. Usulan awal yang diajukan ke BKPSDM Kota Palembang tidak hanya membutuhkan informasi yang sebenarnya namun selain itu pengurus OPD diperlukan untuk memasukkan usulan kemajuan dalam aplikasi SIPD dan yang terakhir harus menyelesaikan setiap informasi pegawai

yang harus di *upload* dalam aplikasi sehingga belum ada penundaan dalam kenaikan pangkat disebabkan kekurangan dokumen.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan SIPD di BKPSDM Kota Palembang**

### **a. Komunikasi**

Dalam penyajian data ini telah berjalan secara positif, khususnya Kaban dan Sekretaris telah memberikan arahan secara langsung kepada Kasubbid dan Kabid di BKPSDM Kota Palembang. Selain menyampaikan data tentang penataan SIPD di BKPSDM Kota Palembang, juga dilakukan secara diam-diam agar masyarakat yang penasaran dapat melihat dengan baik apa yang harus dicapai dalam pelaksanaan strategi SIPD ini.

### **b. Sumber Daya**

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) ini harus cukup menonjol dalam memperhatikan untuk bekerja pada administrasi terbuka. Selain SDM, aset kantor tidak kalah pentingnya dengan SDM dalam pelaksanaan strategi SIPD ini. Struktur, perangkat keras, dan peralatan akan mendukung pelaksanaan perjanjian. Aksesibilitas kantor dan kerangka kerja

salah satu kapasitasnya untuk bekerja secara maksimal. Dengan kantor dan fondasi yang besar, itu akan mendukung pencapaian pengaturan SIPD

### **c. Disposisi**

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang tanggung jawab sebagai perilaku pegawai di BKPSDM, tampaknya masih belum ideal. Kedua atasan dan bawahan di BKPSDM harus memiliki tingkat kewajiban yang memadai, sehingga setiap individu dapat tetap menjalankan usahanya serta senang hati dan tanpa merasa terkekang. berlaku, memiliki janji untuk pekerjaannya meskipun kadang-kadang ada orang yang merasa dipaksa oleh tanggung jawab. Untuk pegawai yang tidak dapat bekerja dengan baik, pekerja tidak akan dipercaya dan saat ini tidak akan dikutkan pada sebuah kegiatan kerja.

### **d. Struktur Birokrasi**

Implementasi kebijakan SIPD di BKPSDM Kota Palembang dilakukan untuk bekerja melalui cara yang paling umum dalam mengawasi informasi kepegawaian di BKPSDM Kota Palembang itu sendiri, terutama dalam menyelesaikan masalah kepegawaian dibagikan di berbagai OPD di Kota Palembang. Sebab dilaksanakan serupa

berdasarkan yayasan/kantor yang berlaku untuk bekerja dengan pelaksanaan perencanaan, koordinasi, pengendalian, pendaftaran, pembuatan dan pemberian gaji pegawai.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil riset peneliti dan analisis, ada beberapa hal yang akan diambil kesimpulan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Implementasi Kebijakan SIPD yang telah diselesaikan di BKPSDM Kota Palembang secara umum telah dilakukan dengan baik. Meski demikian, dalam menjalankan kebijakan SIPD, terdapat sebagian kendala terkait usulan kemajuan ASN/pegawai yang terkesan lambat karena harus melalui banyak tahapan.
2. Faktor-faktor yang berdampak kebijakan SIPD termasuk;
  - a. Komunikasi dalam implementasi kebijakan SIPD di BKPSDM dalam menyajikan data, keterbukaan sasaran dan kesesuaian telah dilakukan dengan tepat
  - b. Sumberdaya di BKPSDM sudah sesuai, namun fasilitas cukup kurang.
  - c. Disposisi, tanggung jawab seperti disposisi dari pegawai di BKPSDM tampaknya masih belum ideal, masih

ada pekerja merasakana terkekang oleh tanggung jawab

d. Struktur Birokrasi, regulasi terhadap SOP SIPD di BKPSDM Kota Palembang yang diarahkan oleh PERPRES No.95 Tahun 2018 tentang Sistem PBSE dan pengaturan Kemendagri terhadap SIPD dapat disimpulkan sangat dapat diterima, namun belum layak, jadi ini bisa memicu sebagian masalah - seperti mengusulkan kenaikan pangkat.

## **SARAN**

1. Sebaiknya ASN/pegawai di masing-masing OPD yang mau melakukan pengajuan kenaikan pangkat harus secara

konsisten mengupdate informasi kepegawaiannya melalui aplikasi SIPD.

2. Untuk faktor fasilitasi, BKPSDM nantinya harus memiliki opsi untuk menambah fasilitas pendukung. Dibandingkan dengan perilaku atau disposisi pegawai, inisiatif ini lebih menekankan pada pegawai sehingga kinerja mereka sesuai dengan pedoman materi. Untuk mengatasi permasalahan dalam struktur birokrasi, khususnya dalam hal kenaikan pangkat, pegawai yang akan mengusulkan dan OPD masing-masing harus secara efektif menyegarkan informasi pekerja agar pengajuan ke BKPSDM dapat berjalan sesuai harapan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### ***Buku ;***

Fahmi, I. 2003. *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Subarsono. 2006. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Van Horn dan Donal Van Meter , 1978, *Model-model dalam Kebijakan. Implementasi, yogyakarta*

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

**Peraturan :**

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Surat Edaran Walikota Palembang Nomor : 800/1872/BKPSDM-II/ 2017. Perihal Pelayanan administrasi kepegawaian pada aplikasi sistem informasi pegawai daerah (SIPD)