

Penerapan Integrasi Data Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Padang

Author:

Irfan Setiawan^{1*}, Ragil Aditia², Muh Ryan Rahmatul Hidayat³

Affiliation:

Institut Pemerintahan Dalam Negeri^{1,2}

Universitas Muhammadiyah Bandung³

e-Mail: irfansetiawan@ipdn.ac.id^{1*}, 29.0238@praja.ipdn.ac.id²,

mryanrhidayat12@gmail.com³

*Correspondence Author



Received, 8 Juni 2023

Revised, 28 Juni 2023

Accepted, 29 Juni 2023

Available Online, 30 Juni 2023

Abstrak

Fenomena tata kelola pemerintahan saat ini sering dihadapkan pada kendala yang signifikan, yaitu ketidaksesuaian informasi dan data kepegawaian yang mempengaruhi upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Salah satu peran kunci organisasi pemerintahan adalah menerapkan kebijakan terbaik dalam manajemen kepegawaian, dengan tujuan mengembangkan pegawai sesuai dengan informasi dan data yang akurat dan relevan yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan integrasi data pegawai Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Dalam menganalisis penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang mengambil data dengan melalui wawancara dengan para Pegawai Negeri Sipil yang terkait dalam bidang kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Data dikumpulkan melalui observasi dan pendataan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Hasil penelitian menggambarkan bahwa penerapan integrasi data PNS dengan data kepegawaian yang bersumber pada pusat Badan Kepegawaian Negara secara prosedur sudah cukup jelas dan sudah disesuaikan dengan standar. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih kekurangan pegawai yang mengerjakan proses integrasi data PNS termasuk dalam hal pelayanan informasi. Dari segi teknologi, proses integrasi data PNS menggunakan proses aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang sesuai arahan Badan Kepegawaian negara sehingga lebih memudahkan proses penyatuan data pegawai serta menghasilkan informasi yang membantu pengambilan keputusan manajemen kepegawaian disetiap perangkat daerah terkait.

Kata kunci: Integrasi Data, Kepegawaian, Sistem Informasi.

Abstract

The current phenomenon of governance is often faced with significant obstacles, namely the mismatch of information and personnel data that affects efforts to realize good governance. One of the key roles of government organizations is to implement the best policies in personnel management, with the aim of developing employees according to available accurate and relevant information and data. This study aims to analyze the implementation of the employee data integration process in Padang City, West Sumatra Province. In analyzing this research, the authors used a qualitative descriptive research method that collected data through interviews with Civil Servants involved in the field of staffing at the Padang City Human Resources Development Agency. Data was collected through observation and data collection

at the Padang City Human Resources Development Agency. The results of the study illustrate that the application of the process of integrating civil servant data with personnel data sourced from the central State Civil Service Agency is procedurally clear and has been adjusted to standards. The Human Resources Development Agency still lacks employees working on the PNS data integration process, including in terms of information services. From a technological point of view, the civil servant data integration process uses the Personnel Management Information System application process which is in accordance with the direction of the State Personnel Agency so that it makes it easier to unify employee data and produce information that helps make personnel management decisions in each related regional apparatus.

Keywords: *Data Integration, Staffing, Information Systems.*

1. Pendahuluan

Pelaksanaan reformasi birokrasi sering kali dihadapkan pada tantangan implementasi, seperti resistensi dari birokrasi yang ada, keterbatasan sumber daya, atau kurangnya dukungan politik (menpan.go.id, 2021). Tantangan-tantangan ini dapat mempengaruhi cara tata kelola pemerintahan (Budding & Tiaran, 2021) yang direkonstruksi dan menghasilkan perubahan dalam pendekatan atau strategi pelaksanaan. Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, menetapkan delapan area perubahan yang menjadi fokus utama. Delapan area perubahan tersebut selanjutnya dijabarkan sebagai bentuk Roadmap Reformasi Birokrasi, yang bertujuan guna mencapai sasaran yang diamanatkan (Wastuhana & Werdiningsih, 2021). Salah satu dari area perubahan itu adalah tata laksana, yang mengarahkan pada perwujudan birokrasi yang smart dan mendukung penerapan teknologi informasi (Yasa, et al., 2021). Perkembangan teknologi telah memiliki dampak yang signifikan tidak hanya dalam mempercepat layanan (Wibawa & Lilik, 2020), tetapi juga dalam mempengaruhi cara kita mengelola pemerintahan melalui penerapan prinsip-prinsip good governance (Riswati, 2021).

Pada area perubahan tata laksana, langkah-langkah penting diambil untuk meningkatkan kinerja birokrasi dan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi (Rudianto, Hendritte, & Johannes, 2022). Tujuannya adalah menciptakan sistem administrasi yang efisien, responsif, dan dapat menyesuaikan pada kondisi perubahan. Pada konteks ini, penggunaan teknologi informasi menjadi kunci untuk mengotomatisasi proses administrasi, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat layanan publik.

Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam tata laksana juga berdampak pada kemampuan birokrasi dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pemerintah dapat mengoptimalkan penggunaan data dan informasi yang tersedia, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih tepat dan efisien. Kemudian, penerapan teknologi informasi dapat memungkinkan adanya pelayanan publik yang ramah untuk diakses masyarakat yang membutuhkan pelayanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Di era revolusi 4.0, penerapan prinsip good governance difokuskan pada penggunaan teknologi dalam manajemen kepegawaian (Yahya, 2019). Untuk mewujudkan hal ini, telah menjadi tugas Badan Kepegawaian Negara untuk menyelenggarakan reformasi birokrasi, terutama dalam sektor manajemen kepegawaian. Menurut Pasal 10 UU Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai 3 fungsi utama yakni pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Penting bagi keberlangsungan ketiga fungsi tersebut agar kebijakan, pembinaan, pengawasan, dan manajemen berjalan dengan seksama.

Salah satu fenomena yang sering terjadi pada tata kelola pemerintahan saat ini adalah ketidaksesuaian informasi dan data kepegawaian yang menghambat integrasi data dalam mencapai tata kelola kepegawaian yang baik sebagaimana amanah BKN. Menurut Pasal 386 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjelaskan bahwa penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kebebasan untuk melaksanakan inovasi guna peningkatan kinerja tata kelola pemerintahan daerah. Inovasi tersebut adalah merupakan upaya untuk memperbaharui tata kelola pemerintahan (Ikhbaluddin, 2020), termasuk transformasi dalam bidang manajemen kepegawaian.

Pembaharuan dalam bidang manajemen kepegawaian merupakan bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan (Rusfiana & Supriyatna, 2021) yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pemerintahan daerah dalam pemberian layanan kepegawaian (Sunusi, 2015). Manajemen kepegawaian memiliki peran dan tanggung jawab dalam upaya merekrut, menjaga, dan mengembangkan pegawai

agar dapat mencapai kinerja dan keterampilan yang optimal dalam suasana kerja yang kondusif dan memuaskan. Selain itu, manajemen kepegawaian juga bertujuan untuk menata PNS menjadi efektif dan efisien, serta mengalokasikan PNS dengan jumlah dan kualitas yang berkompeten. Oleh karena itu, penting untuk memiliki akses informasi yang berkualitas dan terintegrasi antara data pegawai dan data kepegawaian pusat agar dapat mengambil keputusan manajemen kepegawaian yang tepat.

Integrasi data kepegawaian merupakan langkah penting dalam menciptakan layanan manajemen kepegawaian yang efektif. Informasi dan data yang diperoleh dari proses pensinkronisasian dan pengintegrasian data kepegawaian antara BKPSDM kabupaten/kota dan BKN pusat untuk memastikan pengambilan keputusan manajemen kepegawaian yang akurat. Penerapan pengintegrasian data pegawai melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menjadi mandat dan evaluasi yang dilakukan oleh BKN di setiap instansi pusat dan daerah. Pengintegrasian data PNS dapat mencapai dampak pada layanan manajemen kepegawaian dengan penggunaan satu data ASN.

SIMPEG merupakan sebuah sistem terpadu yang mencakup berbagai fungsi, seperti pengelolaan data, pendataan pegawai, prosedur tata kelola sumber daya pegawai, dan teknologi informasi (Nurjaman, 2014). Sistem ini bertujuan guna menyediakan data yang cepat, akurat, relevan, dan berkualitas guna menopang manajemen kepegawaian. Melalui proses tersebut, berbagai tugas seperti pengumpulan data, pengelolaan data, dan solusi terkait manajemen kepegawaian dapat dilakukan dengan lebih efisien. Tujuan dari proses SIMPEG adalah menciptakan suatu sistem informasi manajemen yang terintegrasi, sehingga dapat menghasilkan data berkualitas guna mendukung tata kelola kepegawaian di pemerintah kabupaten/kota. Sistem ini juga bertujuan untuk menyediakan data kepegawaian yang benar, sehingga dapat membantu pengelola kepegawaian di daerah guna perencanaan pengembangan karier, promosi/demosi, mutasi, pengadaan, dan formasi PNS (Dharmawan, 2019).

Sejak tahun 2009, Pemerintah Kota Padang telah memulai implementasi SIMPEG. PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dijadikan sebagai pedoman

hukum Pemerintah Kota Padang. Langkah tersebut bertujuan untuk mengintegrasikan data pegawai dengan data kepegawaian BKN pusat guna memperoleh laporan yang akurat dan menghindari penyimpangan dalam tata kelola kepegawaian, dan untuk mendukung peningkatan sumber daya PNS berdasarkan data PNS yang tersedia. Penerapan SIMPEG oleh BKPSDM Kota Padang dilakukan melalui penggunaan aplikasi khusus yang hanya dapat diakses oleh seluruh pegawai dengan akun pribadi. Melalui aplikasi ini, pegawai dapat mengakses dan memperbarui informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhannya.

Berdasarkan data BPS Tahun 2021 bahwa Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kota Padang terdapat 12.749 orang dan terdapat 54 orang yang bertugas di BKPSDM. Dari jumlah tersebut, terdapat pegawai dengan pendidikan di bawah tingkat sarjana, pengetahuan aplikasi IT yang rendah dan masih ada PNS yang lambat dalam melakukan pembaruan data melalui SIMPEG. Akibatnya, terjadi ketidakmaksimalan dalam pembaruan data pegawai dan integrasi data PNS daerah dengan kepegawaian pusat, yang dapat berpengaruh pada penyajian data dan berdampak pada validnya informasi PNS. Selain itu, hal ini juga berdampak pada tata kelola PNS pada upaya perwujudan good governance. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan integrasi data PNS di Kota Padang.

2. Metode Penelitian

Penelitian memiliki struktur atau kerangka kerja yang fleksibel yang menggunakan sudut pandang penelitian induktif, fokus pada makna individu, dan menyelesaikan kompleksitas masalah (Creswell, 2016). Dalam penelitian ini penulis menyajikan deskripsi mengenai integrasi data pegawai melalui pelaksanaan SIMPEG dalam proses pengambilan keputusan untuk pengembangan sumber daya pegawai oleh BKPSDM Kota Padang. Diharapkan dengan penggunaan metode deskriptif dengan pendekatan induktif ini, penulis mampu menguraikan pengintegrasian data PNS melalui pelaksanaan SIMPEG di Kota Padang dan mengembangkan data dengan cara memahami masalah atau fenomena yang muncul dalam pelatihan dasar tersebut kemudian mendeskripsikannya. Selanjutnya,

peneliti menganalisis data secara induktif sehingga dalam penelitian kualitatif, pendekatan yang tepat dan relevan adalah secara induktif.

Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara sebagai panduan umum terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti. Kemudian peneliti melakukan observasi guna mendapatkan pandangan yang nyata terhadap kejadian atau peristiwa untuk menjawab permasalahan penelitian sesuai kondisi penerapan integrasi data pegawai melalui pelaksanaan SIMPEG di BKPSDM. Penulis melakukan proses pengumpulan data melalui penyelidikan benda-benda tertulis seperti visi dan misi BKPSDM Kota Padang, buku-buku administrasi dan arsip-arsip dokumen di BKPSDM Kota Padang, struktur organisasi perangkat daerah, rancangan strategi, laporan akuntabilitas kinerja. Analisis data dilakukan melalui yang proses sistematis dengan pengorganisasian, penguraian, dan penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

Dalam menguraikan penerapan integrasi data pegawai melalui proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, penulis menggunakan Teori Integrasi. Informasi terintegrasi dapat digunakan untuk memungkinkan peramalan, pengambilan keputusan, perencanaan di seluruh instansi dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Untuk pelanggan manajemen kepegawaian, informasi terintegrasi tentang individu pegawai dapat digunakan untuk meningkatkan layanan kepegawaian. Dalam hal ini, penulis menggunakan Teori Integrasi Data (Giordano, 2011) yang meliputi; Prosedur, Teknik, dan Teknologi.

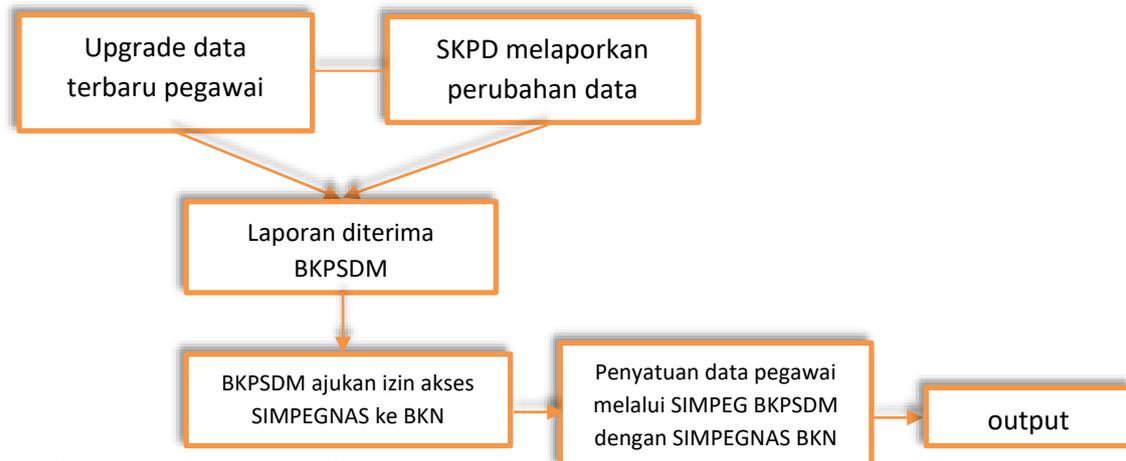
Beberapa dimensi diatas didukung dengan indikator-indikator yang terkait agar mampu mendapatkan data yang benar-benar akurat dan memang dibutuhkan. Integrasi data pegawai melalui proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang lebih jelas dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

Prosedur

Prosedur yang baik akan menghasilkan output yang baik pula sesuai tujuan yang diharapkan yaitu data pegawai yang terintegrasi dengan data kepegawaian BKN pusat yang menghasilkan informasi berkualitas guna membantu pengambilan keputusan terbaik dalam manajemen kepegawaian, begitu pula sebaliknya jika prosedur nya kurang dan tidak berjalan lancar maka ouput yang dihasilkan akan kurang memuaskan. Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa prosedur dalam integrasi data pegawai merupakan salah satu penentu berkualitas atau tidaknya informasi yang dihasilkan yang berguna dalam pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian baik itu pada BKPSDM Kota Padang maupun SKPD manapun di Kota Padang. Dalam melihat prosedur dari integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG maka ada beberapa indikator yang dapat dinilai untuk melihat sejauh mana prosedur integrasi data pegawai melalui SIMPEG menghasilkan *output* yang maksimal. Adapun beberapa indikator tersebut meliputi kejelasan prosedur, kesesuaian prosedur, dan pengawasan prosedur.

a. Kejelasan Prosedur

Kejelasan prosedur merupakan langkah awal dalam menjalankan proses integrasi data pegawai melalui SIMPEG. Penulis mengamati dilapangan bahwa prosedur integrasi data pegawai tersebut sudah cukup baik dan cukup jelas seperti yang dapat dilihat pada gambar alur prosedur berikut ini :



Sumber: BKPSDM Kota Padang

Gambar 1
Alur prosedur pelanan integrasi data pegawai BKPSDM Kota Padang

Berdasarkan gambar tersebut, alur prosedur sudah digambarkan dengan cukup jelas dan mudah dipahami. Dengan alur prosedur tersebut diharapkan pegawai bisa memahami jalannya proses integrasi data pegawai tersebut dan proses integrasi data pegawai dapat berjalan dengan lancar. Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa narasumber. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Bapak Drs. Arfian menyatakan bahwa Prosedur integrasi data pegawai yang ada pada BKPSDM Kota Padang sudah ditetapkan secara jelas oleh bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN khususnya sub bidang data dan informasi serta dengan adanya kejelasan prosedur mengenai penyamaan data pegawai akan menghasilkan output berupa informasi pegawai yang diperlukan. Sehingga diharapkan tidak adanya kesalahan informasi mengenai data pegawai yang bisa menyebabkan kesalahan manajemen kepegawaian tidak hanya pada BKPSDM Kota Padang tetapi juga pada seluruh SKPD Kota Padang. Karena dengan adanya prosedur yang jelas maka akan menghasilkan output yang baik pula.

Berdasarkan wawancara tersebut terlihat bahwa alur prosedur penyatuan data pegawai terbaru di lingkup SKPD Kota Padang sudah jelas dan sudah di informasikan dengan jelas kepada seluruh pegawai yang ada di Kota Padang melalui pimpinan SKPD masing masing dan akan diinformasikan jika ada perubahan setiap bulannya. Kejelasan prosedur tersebut juga sudah dikoordinasikan oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasi dengan Kepala Sub Bagian Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada pelaksanaan penelitian di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN khususnya di sub bidang data dan informasi prosedur integrasi data pegawai yang dijalankan oleh BKPSDM Kota Padang sudah cukup jelas dan dipahami oleh sebagian besar pegawai Kota Padang terutama di lingkup BKPSDM Kota Padang. Para pegawai yang mengalami kendala dengan data langsung dapat mengetahui dengan jelas bahwa adanya data yang belum diperbarui dan langsung disampaikan kepada sub bidang data dan informasi melalui via *whatsapp* atau datang langsung ke ruangan sub bidang data

dan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang untuk segera dilakukan perbaikan dan segera memperbarui data terbaru yang belum update.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan pada sub bidang data dan informasi prosedur integrasi data pegawai yang dijalankan oleh BKPSDM Kota Padang dapat disimpulkan bahwa kejelasan prosedur integrasi data pegawai melalui proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah cukup jelas dan sudah cukup dipahami oleh sebagian besar pegawai Kota Padang walaupun masih dilakukan secara manual dan masih standar. Kesalahan data atau data pegawai yang belum diperbarui langsung segera dilakukan perbaikan dan memperbaruinya sesuai dengan data kepegawaian BKN pusat agar tidak terjadi perbedaan data kesalahan informasi nantinya.

b. Kesesuaian Prosedur

Segala bentuk penetapan prosedur proses integrasi data pegawai diserahkan wewenangnya kepada bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN khususnya sub bidang data dan informasi untuk menetapkan proses tersebut dan diharapkan disesuaikan dengan yang ada di BKN pusat agar tidak ada perbedaan data dan kualitas informasi tentang pegawai yang dihasilkan berdasarkan data kepegawaian semakin baik dan prosedur serta data sesuai dengan data kepegawaian yang ada di BKN pusat.

Hasil Wawancara dengan Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Bapak Teguh Suwanda, S.Kom menyatakan bahwa prosedur dari proses integrasi data pegawai yang ada di BKPSDM Kota Padang secara efisiensi dan kecepatan proses pengintegrasian masih dibawah Kota Bukittinggi yang sudah diatas standar dan proses integrasi nya sudah lebih cepat, efektif dan efisien dari Kota Padang. Proses integrasi data Kota Bukittinggi dilakukan dengan cepat sedangkan Kota Padang agak lambat karena masih dilakukan dengan manual dan perlu pengecekan dan penyusuaian serta perbarui data data terbaru pegawai yang ada pada proses SIMPEG. Akan tetapi, prosedur yang ada sudah disesuaikan dengan yang ada di BKN pusat. Integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG terus berinovasi menjadi lebih baik karena masih ada beberapa update data pegawai terbaru yang mana beberapa

waktu diadakannya pelantikan jabatan yang baru sehingga perlu disesuaikan kembali datanya dengan data kepegawaian yang ada di BKN pusat. Dan semua proses prosedur integrasi data melalui SIMPEG yang sementara digunakan pada BKPSDM Kota Padang bisa dipahami dan dimengerti dengan baik oleh sebagian besar pegawai Kota Padang khususnya di BKPSDM.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada pelaksanaan penelitian di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN khususnya di sub bidang data dan informasi prosedur integrasi data pegawai yang dijalankan oleh BKPSDM Kota Padang sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh BKN pusat

c. Pengawasan Prosedur.

Setiap progress yang dijalani setiap bidang maupun sub bidang pada BKPSDM Kota Padang selalu ada pengawasan rutin setiap bulannya, minimal satu kali pada setiap bulan. Itu dilakukan pada hari senin pertama setiap bulan termasuk hal nya pada pengawasan terhadap proses penyatuan data pegawai dengan data kepegawaian yang ada pada BKN pusat. Karena output dari proses tersebut akan menghasilkan informasi mengenai pegawai yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawai nantinya.

Segala bentuk wewenang mengenai kejelasan prosedur memang diberikan sepenuhnya kepada bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN khususnya sub bidang data dan informasi. Proses integrasi data pegawai atau penyatuan data pegawai BKPSDM dengan data kepegawaian yang ada di BKN pusat guna mendapatkan kesamaan informasi yang berkualitas tentang pegawai, jadi harus saya awasi bagaimana prosesnya berjalan dan selalu dikoordinasikan langsung dengan kepala sub bidang data dan informasi agar proses tersebut berjalan lancar dan jika ada kendala terkait data dan informasi pegawai bisa langsung dicarikan solusinya agar beberapa data yang belum terintegrasi agar dapat diselesaikan secepatnya.

Berdasarkan hasil uraian wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa narasumber digambarkan bahwa pengawasan terhadap proses integrasi data pegawai atau penyatuan data pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang dengan data kepegawaian BKN pusat sudah

dilakukan dengan baik yaitu minimal satu kali dalam sebulan yaitu pada hari senin pertama di awal bulan. Hal ini dikarenakan proses integrasi data pegawai ini begitu penting. Output dari integrasi data pegawai merupakan informasi informasi berkualitas mengenai pegawai pegawai di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) manapun yang berguna dalam melakukan pengambilan keputusan manajemen kepegawaian SKPD atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut.

Teknik

Teknik atau metode yang baik akan menghasilkan output yang baik pula sesuai tujuan yang diharapkan yaitu data pegawai yang terintegrasi dengan data kepegawaian BKN pusat yang menghasilkan informasi berkualitas guna membantu pengambilan keputusan terbaik dalam manajemen kepegawaian, begitu pula sebaliknya jika teknik atau metode yang dilakukan kurang maksimal dan tidak berjalan lancar maka output yang dihasilkan akan kurang memuaskan. Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa teknik atau metode dalam integrasi data pegawai merupakan salah satu penentu berkualitas atau tidaknya informasi yang dihasilkan yang berguna dalam pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian. Dalam melihat teknik atau metode dari integrasi data pegawai melalui proses SIMPEG maka ada beberapa indikator yang dapat dinilai untuk melihat teknik tersebut meliputi manajemen SDM, pemanfaatan sarana dan prasarana, serta komunikasi.

a. Manajemen SDM

Bagaimana melakukan manajemen SDM merupakan salah satu teknik yang dilakukan dalam mendukung atau menunjang proses integrasi data pegawai. Manajemen SDM yang baik dan jumlah personil atau anggota yang cukup akan sangat mendukung dalam menjalankan sebuah proses atau program kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Padang bahwa manajemen pegawai yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Padang khususnya sudah dilakukan dengan maksimal, semua kendala yang ada dievaluasi dan dicarikan alternative setiap bulannya. Selalu dilakukan koordinasi dengan setiap kepala bidang dan kepala sub bidang yang menyangkut pengelolaan pegawai. termasuk

progres dalam mengintegrasikan data kepegawaian yang output nya nanti akan berpengaruh dalam manajemen kepegawaian.

Melakukan manajemen SDM atau pegawai tentunya ada di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN. Tetapi pada bidang memiliki keterbatasan pegawai apalagi sub bidang data dan informasi belum memiliki staf sehingga sedikit memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan walaupun sudah dihandle sendiri oleh kepala sub bidang, akan tetapi jika pegawai lebih banyak tentunya segala pekerjaan termasuk itu proses dalam mengintegrasikan data pegawai akan jadi lebih cepat serta efisien.

Dalam menjalankan suatu program tentunya harus memiliki staff atau anggota yang cukup agar program dapat berjalan dan bisa diselesaikan dengan cepat termasuk proses penyatuan data pegawai yang lumayan banyak apalagi di saat adanya pelantikan jabatan baru yang otomatis akan membuat banyaknya perubahan data dan informasi mengenai pegawai terkait. Sedangkan jumlah pegawai yang dimiliki bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi sangatlah sedikit sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN	1
2	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	1
3	Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN	1
4	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi	1
5	Pranata Komputer Terampil	1
6	Analisis Fasilitasi Peningkatan Kompetensi	1
7	Pengadministrasian Kepegawaian	1
8	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	1
9	Penyusun Bahan Proses Pengembangan Kelembagaan dan Ketenagaan	1

Sumber: BKPSDM Kota Padang Tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut terlihat jumlah pegawai yang terlibat dalam bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi ASN terlihat tampak jelas susunan kepegawaian sudah baik, namun jumlah pegawai yang ada khususnya pada proses integrasi data pegawai secara langsung masih minim. Berdasarkan observasi

dan pengamatan yang penulis lakukan di lapangan yaitu pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN bahwa memang masih minim nya jumlah pegawai yang ada pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN terutama Sub Bidang Data dan Informasi yang sama sekali belum memiliki staff untuk sementara ini dan Kepala Sub Bidang Data dan Informasi baru saja mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut menggantikan Kepala Sub Bidang yang lama. Walaupun memiliki keahlian tetap saja Kepala Sub Bidang yang baru butuh bimbingan dan harus memiliki staff atau anggota yang akan membantunya dalam menjalankan proses pengintegrasian data pegawai. Dari pengamatan penulis, walaupun belum memiliki staff atau anggota secara langsung Kepala Sub Bidang kadang juga dibantu oleh pegawai yang lain yang ada pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN.

b. Pemanfaatan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada dalam mengerjakan suatu program atau proses haruslah dimanfaatkan dengan sebaik baiknya agar mendukung dan menunjang segala bentuk program atau proses yang dijalankan agar berjalan dengan lancar sesuai dengan hasil atau output yang diharapkan. Sebuah badan, instansi, atau SKPD haruslah memiliki sarana dan prasarana yang baik agar mampu menunjang segala bentuk kegiatan yang dijalankan oleh badan, instansi, atau SKPD tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang menyatakan bahwa secara umum kondisi asset dan sarana prasarana kantor pada BKPSDM Kota Padang seperti peralatan/perlengkapan kantor berada dalam kondisi baik, dan perlu dilakukan pemeliharaan secara berkala dan berkelanjutan agar tidak cepat aus/rusak, sedangkan untuk sarana dan prasana seperti gedung kantor, sampai saat ini BKPSDM Kota Padang belum memiliki gedung kantor yang representative. Dengan memakai ruangan yang seadanya dan fasilitas yang sekira sudah cukup baik diharapkan segala bentuk program yang ada di BKPSDM dapat berjalan dengan baik.

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang sangat memiliki keterbatasan

dalam segi sarana dan prasarana terutama gedung kantor yang belum terlalu memadai. Berdasarkan observasi dan pengamatan penulis dilapangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang sedang melakukan pembangunan gedung kantor baru walau sedikit terhambat akan tetapi diharapkan gedung tersebut segera selesai dan bisa operasi secepatnya sehingga ruangan kantor akan semakin banyak dan menunjang kegiatan atau program yang ada lebih leluasa termasuk ruangan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang diketahui bahwa secara keseluruhan ruangan setiap bidang yang ada di BKPSDM Kota Padang memakai ruangan seadanya. Ruang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN yang berada disamping Masjid ini terpisah dengan ruangan ruangan BKPSDM yang lain. Lumayan sempit dan harus ditata dan dimanfaatkan sebaik dan senyaman mungkin. Semua fasilitas disini sudah cukup baik, seperti komputer, meja, blangko, dan fasilitas penunjang lainnya walaupun masih minim.

Tabel 2. Daftar Sarana dan Prasarana Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN Tahun 2021

NO.	Perangkat	Jumlah	Kondisi
1	Gedung Kantor	1 unit	masih kurang dan membutuhkan ruangan tambahan
2	Ruangan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN	1 unit	Ruangan sempit, butuh ruangan tambahan dan sekat pembatas
3	Komputer	8 buah	1 sering eror
4	Wi-fi	1 unit	Sinyal kadang lambat
5	Buku Register	50 buku	Baik
6	Form Pelaporan	2.500	Baik

Sumber: BKPSDM Kota Padang Tahun 2021

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dari sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran proses integrasi data pegawai dan pelayanan informasi manajemen kepegawaian. Misalnya, gedung kantor yang sangat memprihatinkan karena ruangan yang masih

sempit dan tidak ada pembatas nya membuat fokus pegawai bekerja menjadi berkurang dan tidak semua pelayanan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN dijadikan satu dan kadang ruangnya bisa bercampur. Dan komputer untuk proses integrasi data pegawai dan pelaporan informasi ASN hanya memiliki 1 unit komputer saja mungkin Kepala Sub Bidang Data dan Informasi belum memiliki staff, namun jika ada penambahan staff nantinya akan menjadi kendala juga karena 1 unit komputer memiliki kondisi yang buruk untuk digunakan dalam proses pengintegrasian data, koneksi pada Sub Bidang Data dan Informasi ini bergabung dengan Sub Bidang lain yang ada di Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN sehingga membuat lambat proses koneksi.

c. Komunikasi

Komunikasi memungkinkan aliran informasi yang tepat waktu dan akurat di antara anggota organisasi. Informasi yang dibagikan melalui komunikasi dapat berupa arahan, kebijakan, panduan kerja, dan berita terkait dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Sejalan dengan penelitian Hicks dan Gullet bahwa komunikasi merupakan proses yang menghubungkan manajer, bawahan, rekan setaraf, dan lingkungan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi (Hicks & Gullet, 1987). Komunikasi memainkan peran utama dalam organisasi. Setiap aspek organisasi melibatkan komunikasi. Komunikasi memungkinkan aliran informasi (Ikhbaluddin & Kawuryan, 2022) yang diperlukan untuk koordinasi dan kerjasama. Tanpa komunikasi, pegawai tidak akan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, atau perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Informasi yang tepat waktu dan akurat diperlukan agar semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang sedang terjadi dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang menggambarkan bahwa setiap bidang di BKPSDM selalu melaporkan segala kondisi, kegiatan, dan program yang dijalankan masing masing bidang, terkadang sekali sebulan saya bersama setiap kepala bidang mengadakan rapat untuk membahas

program yang sedang berjalan serta melakukan evaluasi terhadap program atau kegiatan tersebut. Jadi komunikasi dan koordinasi tetap berjalan dengan baik.

Komunikasi dengan Kepala BKPSDM dan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN berjalan dengan baik dan tidak ada masalah. Segala bentuk proses yang sudah berjalan, data yang sudah diintegrasikan dengan data kepegawaian BKN pusat akan dilaporkan kepada Kepala Bidang untuk dilaporkan juga kepada Kepala BKPSDM. Jika ada kendala akan langsung dikoordinasikan dengan Kepala Bidang. Segala arahan dan perintah yang disampaikan Kepala BKPSDM melalui Kepala Bidang dapat dipahami dengan baik. Komunikasi dengan pegawai dan pimpinan SKPD lainnya juga terjalin dengan baik. Jika ada perubahan data atau pelantikan jabatan yang baru langsung dikomunikasikan baik itu langsung datang ke ruangan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN maupun melalui via whatsapp.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan beberapa narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan koordinasi dan kerja sama yang efektif di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, para pegawai akan kesulitan mengetahui apa yang dilakukan oleh rekan sekerja mereka, atasan akan kesulitan menerima informasi dan memberikan arahan serta instruksi yang diperlukan. Kerja sama akan menjadi sesuatu yang mustahil tanpa komunikasi, karena para pegawai tidak dapat menyampaikan kebutuhan dan perasaan mereka kepada rekan sekerja ataupun atasan. Perlunya untuk menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik dalam proses integrasi data pegawai antara Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat. Dengan komunikasi yang efektif, proses penyatuan data pegawai dapat berjalan dengan baik, sehingga informasi yang dihasilkan dari output integrasi data tersebut dapat disampaikan dan dilaporkan dengan baik kepada atasan dan pimpinan setiap Perangkat Daerah di Kota Padang.

Teknologi

Untuk mencapai layanan kepegawaian yang terintegrasi dengan menggunakan satu data Aparatur Sipil Negara (ASN), integrasi data kepegawaian menjadi suatu hal yang penting. Dalam rangka mendukung proses integrasi tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sedang melakukan evaluasi terhadap Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) yang digunakan oleh instansi-instansi baik di tingkat pusat maupun daerah (Amalya, Brata, & Marji, 2020). Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengarahkan instansi-instansi tersebut agar dapat menyesuaikan sistem Simpeg mereka dengan Simpeg Nasional, sehingga dapat dilakukan integrasi data secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Padang dijelaskan bahwa pengembangan SIMPEG yang terhubung dengan database BKN dapat membantu dalam mengoptimalkan proses pengelolaan kepegawaian. Dengan data yang terintegrasi, informasi kepegawaian dapat diakses dengan lebih efisien, meminimalkan duplikasi data, dan meningkatkan akurasi serta konsistensi data. Hal ini akan mendukung pengambilan keputusan yang tepat, pemantauan kinerja pegawai, dan pengembangan kebijakan kepegawaian yang lebih baik. Dalam upaya mengembangkan SIMPEG BKPSDM Kota Padang, perlu dilakukan kerjasama antara instansi tersebut dengan BKN dan pihak terkait lainnya. Sinergi antara instansi pusat dan daerah akan menjadi kunci dalam mencapai integrasi data kepegawaian yang sukses dan pelayanan kepegawaian yang optimal.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi. BKPSDM Kota Padang dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung manajemen kepegawaian. SIMPEG membantu dalam mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mengolah data pegawai secara sistematis dan terpadu. Hal ini memudahkan akses terhadap informasi kepegawaian yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan pemenuhan kebutuhan administrasi yang terkait dengan pegawai. Melalui SIMPEG selanjutnya akan disatukan data yang telah diupdate dengan data kepegawaian BKN pusat dengan izin akses BKN. SIMPEG yang dijalankan BKPSDM Kota Padang

SIMPEG merupakan sebuah perangkat lunak yang memiliki peran penting dalam pengolahan data kepegawaian. perangkat lunak ini memberikan manfaat yang signifikan. SIMPEG memungkinkan pengelolaan data kepegawaian secara terstruktur, akurat, dan terpadu. Dengan adanya SIMPEG, pengguna dapat dengan mudah mengakses data kepegawaian yang diperlukan untuk keperluan analisis, pengawasan, serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepegawaian. SIMPEG juga memberikan kemudahan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Proses pengarsipan, pemrosesan data pribadi, dan administrasi lainnya dapat dilakukan dengan lebih efisien melalui sistem ini. Hal ini membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas dalam pelaksanaan tugas administratif kepegawaian.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bidang Data dan Informasi BKPSDM Kota Padang yang menjelaskan bahwa SIMPEG sangat membantu proses pengintegrasian data BKPSDM Kota Padang dengan data kepegawaian pusat. SIMPEG bisa dikembangkan, untuk saat ini SIMPEG BKPSDM masih dibawah Kota Bukittinggi untuk di Provinsi Sumatera Barat. Kedepannya mudah mudahan SIMPEG BKPSDM Kota Padang dapat dikembangkan menjadi lebih efektif dan efisien agar proses pengintegrasian bisa berjalan lebih cepat.

SIMPEG membantu mempermudah proses pengelolaan data, melakukan fungsi analisis, serta melakukan pengawasan terhadap data kepegawaian. Setiap pegawai atau pimpinan SKPD dapat mengupdate data terbaru mengenai pegawai melalui SIMPEG *mobile app* yang mana nanti akan diintegrasikan oleh BKPSDM dengan data kepegawaian BKN pusat dengan izin akses dari BKN sehingga data dan informasi pegawai akan disatukan dalam satu *database* BKN dan informasi yang dihasilkan akan ditampilkan pada SIMPEG. Proses integrasi akan terhambat jika pegawai terlambat mengupdate data sehingga informasi akan terlambat pula dan mempengaruhi pengambilan keputusan manajemen kepegawaian. Kedepannya diharapkan agar SIMPEG BKPSDM bisa dikembangkan agar proses integrasi menjadi lebih efektif dan efisien serta berjalan dengan cepat. Penerapan SIMPEG dengan baik akan mengakibatkan terbentuknya *database* pegawai yang lengkap dan mutakhir.

4. Kesimpulan

Penerapan integrasi data pegawai kepegawaian daerah dengan BKN pusat telah melalui prosedur dan standar yang ditetapkan. Manajemen sumber daya pegawai di BKPSDM Kota Padang masih terdapat kekurangan pegawai. Staff yang bertugas secara langsung dalam hal ini masih belum mencukupi. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah cukup efektif, namun diharapkan dapat ditingkatkan secara lebih intensif. Sarana dan prasana dalam pelayanan SIMPEG telah cukup baik namun masih terkendala kondisi ruangan, kuantitas komputer dan fasilitas lainnya. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan upaya penambahan pegawai atau staff di BKPSDM, khususnya di Sub Bidang yang terkait dengan integrasi data pegawai dan pelayanan informasi PNS. Dengan adanya penambahan personel yang memadai, diharapkan proses integrasi data pegawai dapat berjalan lebih lancar dan pelayanan informasi ASN dapat ditingkatkan. Selain itu, penting juga untuk terus meningkatkan pengawasan terhadap proses integrasi data pegawai. Pimpinan perlu memastikan bahwa pengawasan dilakukan secara intensif dan terarah guna memastikan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dan meningkatkan kualitas hasil integrasi data pegawai. Pemerintah Kota Padang hendaknya juga perlu mempecepat pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana untuk penunjang pelayanan manajemen kepegawaian dan meningkatkan proses penyatuan data agar menjadi menjadi lebih maksimal.

5. Daftar Pustaka

- Amalya, C. R., Brata, A. H., & Marji, M. (2020). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Studi Kasus: RSUD Dr. Iskak Tulungagung). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, Vol 4 (11), 3940–3946. Retrieved from <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/8180>
- Budding, A., & Tiaran, S. N. (2021). Implementasi Aplikasi Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP), (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, Vol.3, No. 2, 83-101. Retrieved from <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTKP/article/view/2313>

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmawan, I. W. (2019). Implementasi Program SIMPEG berbasis web di BKPSDM Kabupaten Badung. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.4 No.1 Hal.31-38. Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/1232>
- Giordano, D. A. (2011). *Data Integration Blueprint and Modeling*. Upper Saddle River. New Jersey: IBM Press.
- Hicks, H. G., & Gullet, R. G. (1987). *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Ikhbaluddin, I. (2020). Strategi Pemerintah Kota Tasikmalaya Dalam Menerapkan Teknologi Informasi Pemerintahan Untuk Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, Vol.2, No. 2, 41-57. Retrieved from <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTKP/article/download/2316/1130/>
- Ikhbaluddin, I., & Kawuryan, M. W. (2022). *Information Technology Development (Website) in Supporting Government Communication in Depok City, West Java Province*, *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, Vol 4, No. 1, pp. 50-76. Retrieved from <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTKP/article/view/2699>
- menpan.go.id. (2013). *Status Quo, Tantangan Terbesar Reformasi Birokrasi*. [https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/status-quo-tantangan-terbesar-reformasi-birokrasi:berita terkini](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/status-quo-tantangan-terbesar-reformasi-birokrasi:berita%20terkini), 3 Mei.
- menpan.go.id. (2013, Mei 03). *Status Quo, Tantangan Terbesar Reformasi Birokrasi*. [https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/status-quo-tantangan-terbesar-reformasi-birokrasi: Berita Terkini](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/status-quo-tantangan-terbesar-reformasi-birokrasi:Berita%20Terkini). Retrieved from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/status-quo-tantangan-terbesar-reformasi-birokrasi>
- menpan.go.id. (2021, Desember 01). *Komitmen Hingga Pola Pikir, Penyebab Belum Optimalnya Reformasi Birokrasi*. Retrieved from [berita terkini: https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/komitmen-hingga-pola-pikir-penyebab-belum-optimalnya-reformasi-birokrasi](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/komitmen-hingga-pola-pikir-penyebab-belum-optimalnya-reformasi-birokrasi)
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Riswati, R. (2021). Implementasi Tata Kelola Pemerintahan Daerah Berbasis Digitalisasi Teknologi di Indonesia. *Jurnal Media Birokrasi*, Vol. 3 No. 2, (1-15). Retrieved from <https://doi.org/10.33701/jmb.v3i2.2474>

- Rudianto, H., Hendritte, V. F., & Johannes, A. W. (2022). Penerapan Aplikasi Lakone Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, Vol 4, No. 2, pp. 21-33. Retrieved from <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTKP/article/view/2608>
- Rusfiana, Y., & Supriyatna, T. (2021). *Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangannya*. Bandung: Alfabeta.
- Sunusi, S. (2015). Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 2. Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/1766>
- Wastuhana, Y., & Werdiningsih, R. (2021). Reformasi Birokrasi Era Informasi Teknologi. *Media Adminstrasi*, Vol 3, No 1. Retrieved from <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/MAD/article/view/2711>
- Wibawa, I. G., & Lilik, A. (2020). Sistem Digital Tata Kelola Pemerintahan Daerah (Digital Local Government). *PUBLIC INSPIRATION: Jurnal Administrasi Publik*, VOL. 5 NO. 1. Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/1946/>
- Yahya, A. S. (2019). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 11 No 2. Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/40>
- Yasa, A., Suswanta, Rafi, M., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Fadhlurrohman, M. I. (2021). Strengthening Bureaucratic Reform Towards Society 5.0 Era in Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20, (1), 27-42. doi:<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.139>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).