

Receive : 21 June 2023  
Revised : 23 June 2023  
Accepted : 24 June 2023

Jurnal ADMINISTRATOR  
P-ISSN : 1858-084X  
E-ISSN : 2808-5213  
DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64  
Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 47-62



## Sumber Daya Dalam Pelaksanaan Pemutakhiran Data Mandiri Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tolitoli

\*Muhammad Iqbal<sup>1</sup>, Indar Ismail Jamaluddin<sup>2</sup>

E-Mail : [muhammadiqbal@umada.ac.id](mailto:muhammadiqbal@umada.ac.id)\*

Universitas Madako Tolitoli<sup>1</sup>  
Universitas Sembilanbelas November Kolaka<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Dalam mewujudkan program Satu Data Indonesia, Badan Kepegawaian Negara menginstruksikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan pemutakhiran data mandiri setiap lima tahun sekali, terakhir pada tahun 2021. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui aspek sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli dalam pelaksanaan pemutakhiran data mandiri Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2023 melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan ditentukan dengan *purposive sampling*. Mereka adalah admin dan user aplikasi SIASN di BKPSDM Kabupaten Tolitoli dan dua pegawai berasal dari instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya dalam pelaksanaan pemutakhiran data mandiri PNS di Kabupaten Tolitoli belum memadai. Variabel sumber daya yang dimaksud oleh George Edward III belum terpenuhi dengan baik. Penyebabnya yaitu: kurangnya tenaga pelaksana, peningkatan kapasitas pelaksana belum optimal, ketidakpedulian pegawai, sosialisasi, dan bimbingan diikuti beberapa perwakilan dari instansi, pemeliharaan aplikasi MySAPK dan SIASN yang tidak terjadwal, dan koneksi jaringan internet yang terkadang tidak stabil.

| Kata Kunci : Sumber Daya; Pemutakhiran Data Mandiri; MySAPK; PNS

Receive : 21 June 2023

Revised : 23 June 2023

Accepted : 24 June 2023

## Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64

Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 47-62



### LATAR BELAKANG

Pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi pemerintahan semakin dibutuhkan dalam meningkatkan pelayanan sektor publik guna mendukung penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal tersebut menuntut adanya penerapan dan perkembangan teknologi yang pesat untuk memperoleh informasi yang lebih cepat dan akurat. Dengan adanya suatu sistem informasi yang sudah terintegrasi untuk pengelolaan data akan mempermudah kinerja suatu organisasi atau instansi (Lestari, I. D., & Suni, B, 2022).

Sesuai dengan instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* disebutkan bahwa *E-Government* merupakan salah satu bentuk implementasi teknologi informasi dan komunikasi dalam bentuk kemudahan pelayanan publik, memungkinkan interaktif antara pemerintah dengan masyarakat, pemerintah dengan pihak swasta, maupun antar sesama lembaga pemerintahan. Lebih lanjut pada 2018, pemerintah mengeluarkan Perpres No 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, dimana layanan publik yang berkualitas

dan tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel diterapkan berbasis elektronik. Peran pelaksana kebijakan dalam mewujudkan tujuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai dasar manajemen. Sedangkan ASN yang dimaksud disini merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dengan adanya suatu sistem informasi berbasis teknologi dapat mendukung terwujudnya Satu Data Aparatur Sipil Negara sebagaimana diamanatkan dalam Perpres Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia. Disamping itu memperoleh data yang akurat, terkini, cepat dan menjamin keamanan dan keutuhan dokumen (Tonggiroh, M., & Immamul Hakim, N, 2017).

Sebagai bukti nyata dari penatakelolaan pemerintahan berbasis elektronik guna mendukung program Satu Data Indonesia, salah satunya pemerintah mewajibkan Aparatur Sipil Negara, atau disingkat ASN melakukan Pemutakhiran Data Mandiri 5 tahun sekali, terakhir tahun 2021. Hal tersebut diatur dalam Keputusan Kepala Badan

Receive : 21 June 2023  
Revised : 23 June 2023  
Accepted : 24 June 2023

Jurnal ADMINISTRATOR  
P-ISSN : 1858-084X  
E-ISSN : 2808-5213  
DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64  
Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 47-62



Kepegawaian Negara Nomor 87 Tahun 2021 tentang Pemutakhiran Data Mandiri Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik Tahun 2021. Kebijakan BKN ini ditindaklanjuti melalui Surat Pemerintah Daerah Kabupaten Tolitoli Nomor: 800/2232.02/BKPSDM tertanggal 9 september 2021 dengan meminta setiap Kepala Perangkat Daerah memberitahukan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkup kerjanya wajib melakukan pemutakhiran data mandiri melalui aplikasi MySAPK dari tanggal 15 september s/d 14 oktober 2021. Apabila mengindahkan maka pelayanan manajemen kepegawaian yang bersangkutan tidak akan diproses dan termasuk melanggar aturan disiplin pegawai.

Meski pemutakhiran data kepegawaian sudah dilakukan pada tahun 2021. Namun dalam pelaksanaanya masih banyak ditemukan permasalahan. Diantaranya; banyaknya pegawai yang belum menyelesaikan pemutakhiran data mandiri; masih terdapat kesalahan dalam pemutakhiran data; sering terjadi *maintenance* pada aplikasi MySAPK dan keterbatasan ukuran *file upload*; pembinaan dari Badan Kepegawaian Daerah dalam

pemutakhiran data mandiri belum optimal; dan lain-lain. Masalah umum ini dapat di atasi jika implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri Aparatur Sipil Negara (ASN) terlaksana dengan efektif.

Anderson (Tachan, 2008: 30) memberikan pemahaman mengenai implementasi kebijakan, bahwa: "*Policy implementation is the application of the policy by the government's administrative machinery to the problem.*" Artinya, implementasi kebijakan adalah penerapan kebijakan oleh mesin administrasi pemerintah untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dikatakan bahwa peran aktif pelaksana kebijakan dalam pemutakhiran data mandiri ASN sangat diperlukan. Sebagai pelaksana kebijakan harus mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi seluruh ASN tanpa terkecuali. Jika komitmen tersebut dapat dibuktikan, maka permasalahan data kepegawaian di seluruh organisasi atau instansi pemerintah dapat diatasi atau dicegah, termasuk di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Ditingkat ini pelaksana yang dimaksud adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Receive : 21 June 2023  
Revised : 23 June 2023  
Accepted : 24 June 2023

Jurnal ADMINISTRATOR  
P-ISSN : 1858-084X  
E-ISSN : 2808-5213  
DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64  
Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 47-62



## Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli.

Dari data yang diperoleh, capaian jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tolitoli yang menyelesaikan pemutakhiran data mandiri sampai dengan akhir januari 2022 sebesar 5.044 (97%) dari 5.200 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa tujuan program pemutakhiran data mandiri belum optimal karena masih ada yang tidak atau belum menyelesaikan pemutakhiran data mandiri dengan

benar melalui aplikasi MySAPK. Setelah dikonfirmasi, kendalanya beragam, diantaranya: tidak tahu, berada diluar kota, dan kurang peduli. Pemantauan pemutakhiran data mandiri dipantau langsung oleh admin dan user verifikator melalui aplikasi SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara). Dari jumlah tersebut, jumlah PNS yang tidak menyelesaikan PDM didominasi dari kantor dinas pemerintahan.

Tabel 1. Capaian Akhir Pemutakhiran Data Mandiri PNS Kabupaten Tolitoli  
Tahun 2021

Perangkat Daerah	Jumlah PNS	PNS Tidak melakukan PDM	PNS melakukan PDM	Capaian (%)
Badan	333	-	333	100 %
Sekretariat	253	76	177	70 %
Dinas	4.614	80	4.534	98 %
<b>Total</b>	<b>5.200</b>	<b>156</b>	<b>5.044</b>	<b>97 %</b>

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tolitoli, 2023.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan fokus penelitian, yaitu:

1. Minimnya tenaga pelaksana di lapangan dan pengembangan kapasitas pelaksana belum optimal
2. Banyak PNS yang belum memahami dengan jelas proses pemutakhiran data melalui mySAPK. Sosialisasi dengan membagikan video tutorial, buku saku, tatap muka dengan dengan beberapa perwakilan instansi atau melalui telepon dinilai kurang efektif.
3. Aplikasi MySAPK sering mengalami gangguan pada sistem aplikasi, misalnya sering terjadi perawatan (*maintenance*), keterbatasan kapasitas *mengupload file*, dan koneksi jaringan *internet* yang tidak stabil.
4. Monitoring atau pengawasan yang minim berkaitan dengan pemutakhiran data kepegawaian PNS. Disamping belum adanya pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak melakukan pemutakhiran data mandiri.

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini mengambil pendekatan pemecahan masalah (Usniati, 2011). Pendekatan pemecahan masalah dalam penelitian ini meminjam konsep sumber daya dalam model implementasi kebijakan menurut George Edward III

(Juliarta, 2009). Terpenuhinya sumber daya menjadi salah satu penentu keberhasilan implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri khusunya Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tolitoli. Mengingat pada Tahun 2021, belum ada pegawai dengan status kepegawaian P3K di Kabupaten Tolitoli. Sumber daya dapat dilihat dari 4 indikator, yaitu:

- 1) Indikator staf/ pelaksana kebijakan. Kondisi ini dapat dilihat pada jumlah, dan kemampuan pelaksana di BKPSDM Kabupaten Tolitoli dalam melaksanakan pemutakhiran data PNS di Kabupaten Tolitoli.
- 2) Indikator informasi. Kondisi ini dapat dilihat pada: 1) Informasi mengenai bagaimana melaksanakan kebijakan pemutakhiran data mandiri PNS di Kabupaten Tolitoli; 2) Data ketataan pelaksana kebijakan.
- 3) Indikator wewenang. Kondisi ini dapat dilihat pada pembagian tugas dan penggunaan wewenang berdasarkan aturan yang ada dalam implementasi kebijakan pemutakhiran data PNS.
- 4) Indikator fasilitas. Kondisi ini dapat dilihat pada ketersediaan sarana bantu pelayanan, kemampuan aplikasi MySAPK, data, dan kondisi jaringan.

Berdasarkan penjelasan diatas, kaitan dengan fokus penelitian yang dilakukan, peneliti berupaya untuk

Receive : 21 June 2023

Revised : 23 June 2023

Accepted : 24 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64

menjawab pertanyaan tentang bagaimana aspek sumber daya BKPSDM Kabupaten Tolitoli dalam penyelenggaraan pemutakhiran data mandiri Aparatur Sipil Negara berdasarkan indikator staf/pelaksana, informasi, wewenang, dan fasilitas?.

Publikasi mengenai sumber daya Badan Kepegawaian Daerah dalam implementasi kebijakan data kepegawaian telah banyak dihasilkan. Implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri pegawai belum optimal karena kurangnya monitoring dan evaluasi program oleh Pejabat Penanggungjawab dan jajaran, serta dukungan sarana prasarana (Lestari, I. D., & Suni, 2022). Faktor lainnya berkaitan kemampuan pelaksana dalam memahami dan mengoperasikan teknologi informasi kepegawaian yang rendah, minimnya sumber daya pelaksana, dan tingkat kepatuhan pelaksana yang rendah (Para et al., 2020). Dalam proses sosialisasi, kemampuan sumber daya pelaksana menggunakan tata cara komunikasi yang baik menjadi hal yang sangat penting (Septiandika & Nurrahmana, 2022). Teknologi informasi dapat meminimalisir tingkat kesalahan data dan kemudahan pegawai mengakses pelayanan(Erwandi et al., 2015). Dari penelitian-penelitian tersebut, belum pernah dilakukan di BKPSDM Kabupaten Tolitoli untuk menilai tingkat keberhasilan

implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri PNS Kabupaten Tolitoli dari aspek daya dukung sumber daya.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, deskripsi atau penggambaran menjadi kata kunci hasil penelitian, dimana peneliti berinteraksi dan terlibat langsung di lokasi penelitian. Pemilihan terhadap jenis penelitian ini didasari ketertarikan peneliti untuk memahami situasi sosial yang mencakup sumber informasi, tempat, dan aktivitas pada objek atau subjek penelitian (Herdiansyah, 2010). Penelitian kualitatif juga bersifat eksploratif yang umum dilakukan akademisi atau peneliti di bidang humaniora, sosial, dan agama (Darmalaksana, 2020). Penelitian yang bersifat deskriptif mengacu pada karakteristik penelitian kualitatif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, atau gambar, bukan menekankan pada angka, dan hubungan dua atau lebih variabel. Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli.

Penelitian dilakukan selama 2 bulan, yaitu Oktober - Desember 2022 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli. Dalam

penelitian ini informan ini ditentukan secara *purposive sampling*, yaitu subjek penelitian yang dipilih dianggap mewakili karakteristik dan tujuan penelitian (Herdiansyah, 2010). Jumlah informan yang terpilih dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 6 orang, yang terdiri dari admin SIASN, *user verifikator*, *user approval*, dan *user helpdesk*. Mereka terdiri dari: Kepala Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai, Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian, pegawai di Sub Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan 2 orang PNS di Instansi Pemerintah Daerah. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tolitoli.

Sumber data dalam penelitian ini berupa primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Hasil wawancara berisi penjelasan informan terkait sumber daya BKPSDM Kabupaten Tolitoli dalam implementasi kebijakan pemutakhiran data Aparatur Sipil Negara. Observasi atau pengamatan langsung dilakukan peneliti pada fase awal penelitian dan selama penelitian berlangsung. Sementara itu data sekunder berasal dari artikel hasil penelitian yang terkait fokus penelitian ini berupa literatur, undang-undang dan peraturan pemerintah, dan

dokumen dari instansi terkait. Sumber-sumber sekunder ini diharapkan membantu melengkapi observasi dikarenakan keterbatasan akses dan jangkauan informasi peneliti. Sedangkan instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Artinya, peneliti mengumpulkan data atau informasi melalui pengamatan, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles, M.B & Huberman, 1994).

## PEMBAHASAN

Syarat berjalannya suatu organisasi adalah kepemilikan terhadap Sumber daya (*resources*). Menurut Mulyanto (Tonggiroh, M., & Immamul Hakim, N, 2017) sistem informasi terdiri dari lima sumber daya yang dikenal sebagai komponen sistem informasi, yaitu: manusia (*brainware*), perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), data, dan jaringan. Sedangkan menurut Edward III (Juliartha, 2009:58) sumber daya merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Sumber daya tersebut meliputi staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan

usul-usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan publik.

Berikut ini disajikan analisis yang berkaitan dengan dimensi sumber daya yaitu sebagai berikut:

**a. Staf**

Staf merupakan sumber yang paling penting dalam melaksanakan kebijakan karena mereka adalah sebagai pelaksana kebijakan di lapangan. Staf harus mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, dan jumlahnya harus cukup. Jika terlalu banyak maka akan menyebabkan inefisiensi organisasi (Hanafiah et al., 2019).

Keberhasilan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tahun 2021, salah satunya ditentukan oleh kemampuan pelaksana kebijakan tingkat daerah yang ditunjuk BKPSDM Kabupaten Tolitoli. Dalam pelaksanaannya, pelaksana kebijakan pada Sub Bidang Informasi Pegawai (INKA) BKPSDM telah melakukan sosialisasi dan bimbingan Pemutakhiran Data Mandiri berbasis aplikasi MySAPK bagi PNS Kabupaten Tolitoli dengan baik, namun belum optimal. Kendalanya berkaitan keterbatasan Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana pada tahun 2021, yakni 5 orang, dan dukungan anggaran yang terbatas, sementara program tersebut harus menjadi prioritas karena berkaitan dengan semua PNS di Kabupaten Tolitoli. Menginisiasi

hal tersebut, pelaksana hampir setiap bulan melakukan sosialisasi pada instansi pemerintahan di wilayah Kecamatan Baolan dan memberikan informasi berupa petunjuk pemutakhiran data mandiri PNS ke seluruh instansi pemerintahan di Kabupaten Tolitoli baik melalui *Whatsapp Group* atau bertemu langsung. Meskipun perlu diakui tersisa 80 PNS yang tidak melakukan pemutakhiran sampai akhir 2021.

Selain jumlah pelaksana yang minim, masalah lainnya berkaitan pengembangan kapasitas (capacity building) para pelaksana yang belum memadai. Meskipun pelatihan Pemutakhiran Data Mandiri ASN yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Negara (BKN) selalu diikuti oleh pelaksana, namun seringkali Pimpinan BKPSDM Kabupaten Tolitoli hanya merekomendasikan 1 orang staf dan Kepala Sub Bagian INKA karena keterbatasan anggaran. Mereka yang mengikuti pelatihan berkewajiban mentransfer pengetahuan yang diperoleh kepada para pelaksana lainnya dengan latar belakang pendidikan berbeda. Dengan jumlah 5 orang pegawai di Sub Bidang INKA dianggap masih kurang terutama mendekati batas pemutakhiran data, walaupun pelaksana mampu mengoperasikan alat bantu pelayanan, terutama komputer.

Receive : 21 June 2023

Revised : 23 June 2023

Accepted : 24 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64

Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Bidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian, Khairul Anwar, SE mengatakan bahwa:

"Saat PDM 2021, SDM di Sub Bidang INKA 5 orang. Dengan jumlah tersebut ditambah beban kerja lainnya, tentu hal ini cukup memberatkan terutama mendekati finalisasi. Mereka terus memantau perkembangan data, dan verifikasi data. Jika ada yang tidak sesuai, mereka hubungi kembali PNS yang bersangkutan. Salah satu kendalanya juga saat itu anggaran yang terbatas. Untuk sosialisasi terus terang tidak ada. Jangankan itu yang berangkat saja itu 2 orang. Yang berangkat ke Makassar punya kewajibaan mensosialisasikan kepada pelaksana yang ikut" (Wawanacara 15 November 2022).

Dengan demikian, peningkatan kapasitas (capacity building) para pelaksana kebijakan PDM sangat penting dilakukan dengan dukungan anggaran yang cukup. Peningkatan kapasitas yang dimaksud meliputi pengetahuan dan ketrampilan, etika dan disiplin pegawai (Wahyuli, 2019), sebab pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Jafar, 2020).

### b. Informasi

Informasi yang dimaksud di sini adalah, *pertama*, informasi mengenai bagaimana melaksanakan suatu

kebijakan. Pelaksana perlu mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana mereka harus melakukannya. Dengan demikian para pelaksana kebijakan harus diberi petunjuk untuk melaksanakan kebijakan. *Kedua*, data tentang ketaatan personil-personil lain terhadap peraturan-peraturan pemerintah.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pegawai Sub Bidang INKA yang diserahi tugas sebagai pelaksana kebijakan pemutakhiran data mandiri telah memahami dengan jelas instruksi kebijakan Pemutakhiran Data Mandiri ASN. Para pelaksana telah mendapatkan pemahaman yang cukup, pelatihan, dan bimbingan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan ini juga dimaknai oleh pelaksana sebagai informasi yang sifatnya penting untuk dijalankan oleh seluruh PNS di Kabupaten Tolitoli, tanpa terkecuali. Karena itu, setelah informasi kebijakan diterima, para pelaksana menyusun rencana implementasi program, menyiapkan daya dukung, dan melakukan koordinasi dengan seluruh kepala SKPD. Meskipun dalam pelaksanaannya efektivitas program belum sepenuhnya tercapai. Data yang terima, dari 5.200 PNS di Kabupaten Tolitoli, sekitar 900 ASN ditahap I yang belum lakukan pemutakhiran data. Jumlah ini menurun drastis menjadi 80 PNS hingga akhir tahun 2021 setelah

pelaksana menyurati kembali para kepala SKPD dan memaksimalkan sosialisasi khususnya PNS yang mengalami kendala melakukan pemutakhiran datanya. Dengan demikian ketaatan pelaksana jelas terlihat dari progres monitoring dan evaluasi yang dilakukan.

Sebagai pelaksana kebijakan wajib menguasai aplikasi *sellular* MySAPK sebelum benar-benar di sosialisasikan secara meluas kepada seluruh PNS di Kabupaten Tolitoli. Selain itu, pelaksana juga harus memiliki kemampuan mengoperasikan aplikasi SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) untuk memantau progres pemutakhiran, verifikasi, hingga persetujuan data (approval). Kedua aplikasi ini saling terintegrasi dan terhubung secara daring dengan *database* PNS Nasional.

Dalam hal Standar Operasional Prosedur (SOP), BKPSDM Kabupaten Tolitoli telah menyediakan buku saku, brosur maupun video tutorial pengenalan dan tatacara penggunaan aplikasi MySAPK yang dapat dilihat di *Youtube*. Namun nyatanya penyediaan video tutorial maupun brosur tersebut belum sepenuhnya efektif karena tidak semua PNS benar-benar membuka dan memahami penjelasan yang ada di dalam media tersebut. Hal ini dikarenakan kesibukan, ketidakpedulian maupun faktor lain dari pegawai sehingga tidak mempelajari setiap

tahapan pemutakhiran data mandiri PNS melalui aplikasi MySAPK. Terlebih lagi buku saku yang dibagikan dan bimbingan langsung dari pelaksana hanya untuk beberapa perwakilan PNS di setiap SKPD yang ada.

Analisa ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti bersama User Approval, Israwati, SE dan Verifikator Ilyas bahwa pantauan dalam aplikasi SIASN masih banyak PNS Kabupaten Tolitoli belum sepenuhnya mengetahui maupun mengerti penggunaan aplikasi MySAPK. Sebagai contoh, hasil verifikasi pegawai yang telah melakukan Pemutakhiran Data Mandiri pada tahap I terdapat kesalahan penginputan dokumen dalam MySAPK.

### c. Wewenang

Wewenang yang terbatas atau kurang dalam melakukan suatu kebijakan bisa menjadi suatu hambatan. Namun bisa juga suatu badan mempunyai wewenang besar namun tidak efektif dalam menggunakan wewenang tersebut. Dalam hal ini efektifitas dalam penggunaan wewenang sangat diperlukan.

Pelaksanaan pemutakhiran data mandiri ASN diawali dengan penunjukkan user admin instansi SIASN yang ditetapkan Badan Kepegawaian Negara atas usul kepala BKPSDM Kabupaten Tolitoli. Mekanisme ini telah diatur dalam Lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara

Nomor 87 Tahun 2021. Berdasarkan pertimbangannya, User admin SIASN dipegang oleh Kepala Sub Bidang Informasi Pegawai BKPSDM Kabupaten Tolitoli. Selanjutnya User admin SIASN menunjuk 2 user verifikator, 1 user approval, dan 1 user helpdesk. Penunjukan ini sudah selesai dilakukan pada tahapan persiapan pelaksanaan pemutakhiran data mandiri ASN.

Dalam melaksanakan tugas yang diserahi, masing-masing user bertanggungjawab berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Kewenangan verifikasi data dilakukan secara berjenjang sebagaimana diatur dalam lampiran Keputusan Kepala BKN Nomor 87 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemutakhiran Data Mandiri Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non Aparatur Sipil Negara. Verifikasi data dan penyelesaian permasalahan data dilakukan sesuai kewenangan sebagai berikut:

- 1) Data riwayat jabatan, SKP, diklat/kursus, penghargaan, keluarga, CPNS/PNS dan organisasi dilakukan verifikator BKPSDM Kabupaten Tolitoli.
- 2) Data riwayat pendidikan, pangkat, golongan, PMK, CLTN, dan pindah instansi di instansi daerah setelah diverifikasi oleh verifikator daerah, maka akan dilakukan validasi oleh verifikator Kantor Regional BKN Makassar.

3) Permasalahan data riwayat pendidikan, pangkat dan golongan ruang, PMK, CLTN dan pindah instansi diinstansi pusat setelah diverifikasi oleh verifikator daerah, maka akan dilakukan validasi oleh verifikator BKN Pusat;

Dengan demikian, pada level atas kewenangan berada pada BKN pusat. BKN pusat merumuskan kebijakan, petunjuk teknis, mempersiapkan sumber daya pelaksana yang memadai, hingga menjatuhkan sanksi administratif bagi PNS yang mengabaikan kebijakan pemutakhiran data mandiri. Sedangkan di level bawahnya, ada BKPSDM Kabupaten Tolitoli yang berkoordinasi dengan Kantor BKN Regional Makassar. Selanjutnya, proses persetujuan pemutakhiran data mandiri PNS dilakukan oleh user approval berdasarkan data hasil verifikasi dan validasi user verifikator, dimana keduanya juga merupakan staf di Sub Bidang Informasi Pegawai. Kegiatan monitoring verifikasi data dilakukan melalui aplikasi SIASN.

Berdasarkan analisis diatas, dapat dikatakan BKPSDM Kabupaten Tolitoli telah membagi tugas dan wewenang masing-masing pelaksana kebijakan berdasarkan petunjuk teknis pemutakhiran data mandiri. Sebagai pelaksana telah memahami dengan jelas dan melaksanakan wewenang tersebut berdasarkan petunjuk yang ada.

#### d. Fasilitas-fasilitas

Fasilitas-fasilitas merupakan sumber penting dalam implementasi karena merupakan faktor pendukung terlaksananya sebuah kebijakan, termasuk pemutakhiran data mandiri Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Tolitoli. Fasilitas juga merupakan bagian pembentuk utama sistem informasi kepegawaian, termasuk dalam proses pemutakhiran data mandiri PNS.

Ketersediaan perangkat komputer, dan printer sebagai alat bantu pelayanan pemutakhiran data mandiri PNS di BKPSDM Kabupaten dapat dikatakan sudah cukup memadai. Berdasarkan data yang diperoleh, Sub Bidang Informasi Pegawai memiliki tiga unit komputer, dan sebuah printer dalam kondisi yang baik, sehingga dapat untuk dioperasikan oleh admin SIASN, dan para user. Namun berbeda dengan fasilitas lainnya yang masih menemukan kendala.

Aplikasi MySAPK dan SIASN terkadang mengalami perawatan (maintenance) tanpa ada jadwal pemberitahuan sehingga tidak dapat melakukan *login*, perlu pembaruan (updating) aplikasi, dan keterbatasan kapasitas *upload file*. Keluhan-keluhan dari para PNS ini sering disampaikan kepada pelaksana, dan direspon dengan memberikan penjelasan kepada yang bersangkutan. Karena itu, perlu dilakukan *maintenance*

secara berkala dan terjadwal, serta pengembangan sistem untuk menyesuaikan teknologi informasi yang semakin berkembang (Nurmawan & Mulyati, 2019).

Demikian juga dengan data personal, dan data riwayat terakhir PNS yang dimutakhirkan masih ditemukan beberapa kekeliruan setelah diverifikasi dan divalidasi melalui aplikasi SIASN yang telah terintegrasi dengan data base PNS Nasional. Hal tersebut berkaitan dengan ketidaksesuaian identitas data, maupun file dokumen pendukungnya, sehingga verifikator tidak dapat meneruskan kepada user approval untuk disetujui. Dari data yang diperoleh, ada sekitar 900 PNS di tahap I Tahun 2021 yang terkendala dalam melakukan pemutakhiran data mandiri, kemudian menurun menjadi 80 PNS hingga akhir tahun 2021.

Kendala lainnya berkaitan dengan koneksi jaringan internet di Kabupaten Tolitoli yang seringkali tidak stabil, sehingga proses pemutakhiran data menggunakan aplikasi MySAPK, dan pemantauannya melalui SIASN menjadi kurang maksimal

Terkait dengan kondisi fasilitas penunjang program, Kepala Sub Bidang Informasi Pegawai, Rabiurrifai Baidjuri,ST yang juga User Admin SIASN mengatakan bahwa:

“Kalau fasilitas seperti komputer dan printer yang dipakai sudah

Receive : 21 June 2023

Revised : 23 June 2023

Accepted : 24 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64

memadai. Kendalanya bukan disitunya tetapi pada aplikasi, data PNS, dan kondisi jaringan di Tolitoli yang kadang tidak bagus, apalagi saat angin kencang atau hujan" (Wawancara 17 November 2022).

Berdasarkan analisis di atas, variabel sumber daya sebagaimana yang dimaksud George Edward III dalam implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri PNS di Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi dengan baik. Penyebabnya berkaitan dengan minimnya tenaga pelaksana, pengembangan kapasitas pelaksana melalui pelatihan yang belum optimal, ketidakpedulian PNS, sosialisasi dan pembimbingan untuk beberapa perwakilan PNS di setiap SKPD, perawatan (maintenance) aplikasi MySAPK dan SIASN tanpa ada pemberitahuan, dan koneksi jaringan internet di Kabupaten Tolitoli yang kadang tidak stabil.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya dalam pelaksanaan pemutakhiran data mandiri PNS di Kabupaten Tolitoli belum memadai. Sumber daya sebagaimana yang dimaksud George Edward III dalam implementasi kebijakan pemutakhiran data mandiri PNS di Kabupaten Tolitoli belum dapat

terpenuhi dengan baik. Penyebabnya berkaitan dengan minimnya tenaga pelaksana, pengembangan kapasitas pelaksana melalui pelatihan yang belum optimal, ketidakpedulian PNS, sosialisasi dan pembimbingan untuk beberapa perwakilan PNS di setiap SKPD, perawatan (maintenance) aplikasi MySAPK dan SIASN tanpa ada pemberitahuan, dan koneksi jaringan internet di Kabupaten Tolitoli yang kadang tidak stabil.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Darmalaksana, W. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. Pre-Print Digit Libr UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- [2]. Erwandi, D., Sugiharto, A., & Permana, E. J. (2015). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Data Kepegawaian Berbasis Web (Studi Kasus: UPTD Pendidikan Kec. Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya). *Seminar Nasional Informatika*, 557–562.
- [3]. Hanafiah, H., Kom, S., Kom, M., & Pirmansyah, A. (2019). Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Di Kantor Desa Manggungharja. *Jurnal Sistem Informasi, J-SIKA*, 01, 47–52.

- [4]. Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. jakarta: Salemba Humanika.
- [5]. Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- [6]. Juliarta, E. (2009). *Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Trio Rimba Persada.
- [7]. Lestari, I. D., & Suni, B. (2022). *Journal of Public Administration IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUTAKHIRAN DATA MANDIRI Journal of Public Administration*. 3(1). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jiapora/article/view/56201>
- [8]. Miles, M.B & Huberman, A.. (1994). *Qualitative Data Analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- [9]. Nurmawan, E. D., & Mulyati, M. (2019). Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Pada PT Sumatera Panca Rajo Palembang. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 5(2), 147–157. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v5i2.143>
- [10]. Para, S. R., Lambelanova, R., & Indrayani, E. (2020). Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Manajemen Pegawai Di Kota Ambon Provinsi Maluku. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(1), 117–124. <https://ejurnal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/266>
- [11]. Septiandika, V., & Nurrahmana, A. (2022). Analisis Implementasi Keunggulan Aplikasi My Sapk Bkn Terhadap Pemberkasan Administrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Probolinggo. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(4), 2598–9944. [https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3492/http](https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3492)
- [12]. Tonggiroh, M., & Immanuel Hakim, N. (2017). Sistem Informasi Kepegawaian Pada Kantor Dewan Teknologi Informasi dan TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI PROVINSI PAPUA. *Ilmiah Teknik Dan Informatika*, 2(February 2017), 8.
- [13]. Usniati, M. (2011). *Meningkatkan Kemampuan Penalaran Matematika Melalui Pendekatan Pemecahan Masalah*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [14]. Wahyuli, Y. H. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai

*Receive* : 21 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

*Revised* : 23 June 2023

E-ISSN : 2808-5213

*Accepted* : 24 June 2023

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.64

untuk Mewujudkan Good Governance pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 2(1), 29–38.  
<https://doi.org/10.4ASN93/jiask.v2i1.17>

