

**Ugens Database ASN:  
Potret Tata Kelola Pangkalan Data  
Kepegawaian Pemerintah Kota  
Yogyakarta Dan Kota Banjarbaru**

**Robby Firman Syah <sup>1)</sup>\*, Nisa Agistiani  
Rachman <sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Lembaga Administrasi Negara, Jakarta,  
Indonesia.

<sup>2</sup> Lembaga Administrasi Negara, Jakarta,  
Indonesia.

\* Korespondensi Penulis. E-mail:  
[syah.robbyfirman@gmail.com](mailto:syah.robbyfirman@gmail.com)

**Abstrak**

Salah satu tantangan dan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen ASN adalah tersedianya pangkalan data kepegawaian yang komprehensif dan terintegrasi. Namun masih terdapat kendala dalam pembangunan dan arah pengembangan yang belum terkelola secara optimal. Tulisan ini membahas tata kelola pangkalan data kepegawaian di 2 (dua) pemerintah daerah yaitu Pemerintah Kota Yogyakarta dan Pemerintah Kota Banjarbaru. Tujuannya ialah sebagai studi awal melihat tata kelola pangkalan data kepegawaian pemerintah daerah dalam kepentingannya mendukung pembangunan database ASN secara nasional. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta dan Kota Banjarbaru. Dengan menggunakan studi dokumen dan wawancara terhadap subjek penelitian yang membidangi urusan kepegawaian di pemerintah daerah, hasil penelitian menunjukkan: pertama, pemerintah daerah telah melakukan start dan inisiasi pada digitalisasi data dan layanan kepegawaian, walaupun pada praktiknya memiliki desain dan komposisi fitur yang berbeda; kedua, pangkalan data kepegawaian yang dikembangkan

pemerintah daerah mencapai derajat kualitas pengembangan yang berbeda.

**Kata kunci:** Pangkalan data kepegawaian, sistem informasi kepegawaian, manajemen ASN.

**ASN Database Urgency:  
Portrait of Governance on Personnel  
Database in Yogyakarta City Government  
and Banjarbaru City Government**

**Abstract**

*One of the challenges and important aspects in supporting the implementation of ASN management is the availability of a comprehensive and integrated personnel database. However, there are still obstacles in development and development directions that have not been managed optimally. This paper discusses the management of personnel databases in 2 (two) local governments, namely the Yogyakarta City Government and the Banjarbaru City Government. The aim is to act as a preliminary study to look at the governance of local government personnel databases in the interests of supporting the development of a national ASN database. The research was carried out at the Yogyakarta City Education and Training Personnel Board and the City of Banjarbaru. By using document studies and interviews with research subjects in charge of civil service affairs in local governments, the results show: first, local governments have initiated and initiated the digitization of data and personnel services, although in practice they have different design and feature compositions; second, the staffing databases developed by local governments achieve different degrees of development quality*

**Keywords:** Personnel database, personnel information system, ASN management.

## A. PENDAHULUAN

Investasi pada pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (SDM ASN) merupakan upaya kunci dalam menggerakkan pelayanan publik, pelaksanaan kebijakan, serta perekat dan pemersatu bangsa. Perkembangan teknologi informasi yang memasuki revolusi industri 4.0 menjadikan hal itu sebagai peluang sekaligus tantangan yang perlu dikelola dengan baik oleh ASN. Di sisi lain, ASN diharapkan menjadi motor penggerak pelayanan publik yang profesional, berintegritas, kreatif, inovatif dan netral.

Upaya mewujudkan ASN dengan kriteria tersebut membutuhkan sebuah sistem manajemen ASN yang tepat. Namun demikian, hingga saat ini kondisi manajemen ASN masih dihadapkan pada berbagai persoalan diantaranya: (1) penerapan manajemen ASN berbasis sistem merit yang belum optimal, (2) masih rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan, kualitas, kinerja, dan integritas ASN, (3) belum terbangunnya budaya kerja (produktif) aparatur, dan (4) belum sinkronnya antara kompetensi dan penempatan dengan kebutuhan pembangunan, maupun distribusi ASN yang tidak merata (Bappenas, 2018).

Selain itu, terdapat sejumlah dinamika lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi pembangunan ASN yaitu (1) orientasi terhadap 10 kecenderungan besar dunia (*global megatrend*) yang meliputi: demografi dunia, urbanisasi global, perdagangan internasional, keuangan global, pendapatan kelas menengah, persaingan sumber daya alam,

perubahan iklim, kemajuan teknologi, perubahan geopolitik, dan perubahan geoekonomi; (2) visi Indonesia 2045 (pembangunan SDM dan penguasaan IPTEK serta pemerataan pembangunan); (3) tren perubahan cara kerja birokrasi di masa depan (*just in time civil service*, PNS yang dinamis dan fleksibel, *talent pool*, *open source talent*); dan (4) revolusi digital (KemenpanRB, 2018). Oleh karenanya, pembangunan ASN menjadi faktor penting dan perlu secara berkesinambungan dilaksanakan agar mampu mengatasi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Dalam konteks birokrasi, Dwiyanto mengemukakan Pemerintah bercita-cita mensinergikan tata kelola pemerintahan menjadi satu kesatuan dengan mengurangi fragmentasi birokrasi serta kesenjangan antara pusat dan daerah maupun antar-daerah (Dwiyanto, 2015a). Fragmentasi birokrasi sendiri didefinisikan sebagai pengkotak-kotakan birokrasi ke dalam sejumlah satuan yang masing-masing memiliki peran tertentu. Hal ini juga diamati dalam publikasi Prasajo, bahwa birokrasi Indonesia mengalami gejala overstaff dan understaff, dengan jumlah pegawai sangat banyak, tetapi tidak memiliki keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan (Prasajo, 2014). Meskipun diantaranya masih banyak pegawai yang memiliki kompetensi, tetapi jumlahnya tidak mampu secara signifikan menggerakkan perubahan. Fragmentasi menjadi hambatan pembangunan. Urusan pemerintah terfragmentasi ke dalam beberapa Kementerian dan Lembaga yang satu dengan lainnya tidak terintegrasi, utamanya terkait indikator kinerja serta

sasaran strategis pembangunan yang hendak dicapai.

Lebih jauh Prasojo juga menyampaikan bahwa fragmentasi juga terjadi secara vertikal antara Pemerintah Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota. Meskipun banyak dampak positif yang ditimbulkan, desentralisasi telah berkontribusi dalam melahirkan egoisme pemerintahan yang menyebabkan integrasi antar instansi pemerintah pusat dengan pemerintah daerah menjadi sangat sulit terwujud. Dilihat dari faktor organisasi dan manajemen, tantangan birokrasi Indonesia mencakup aspek struktur, proses, kepegawaian, dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Organisasi pemerintah seringkali tidak memiliki keseimbangan antara tugas, wewenang, dan tanggungjawab. Dalam hal struktur, misalnya, organisasi pelayanan publik masih bersifat hierarkis sentralistik (Zuhro, 2014).

Kesulitan melakukan koordinasi pemerintahan dan pembangunan antara pusat dan daerah akan semakin sulit dengan pemerintahan yang terbagi. Dalam hal ini, fragmentasi birokrasi juga akan mempersulit pemerintahan dalam menciptakan pelayanan terpadu, dimana satuan unit birokrasi bekerja sendiri-sendiri tanpa koordinasi satu dengan lainnya (Dwiyanto, 2015b). Dalam tulisan Nurprojo, sejak otonomi daerah digulirkan, peranan dan fungsi birokrasi semakin dipertanyakan, mengingat banyaknya kecaman dan keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik di berbagai sektor. Namun, desain desentralisasi telah memberi ruang gerak yang spesifik kepada birokrasi

pemerintah daerah untuk berkreasi dan berinovasi dalam akselerasi pembangunan di daerah (Nurprojo, 2014). Fragmentasi birokrasi pula yang pada akhirnya menyebabkan buruknya iklim investasi dikarenakan lambatnya pelayanan perizinan.

Merujuk sebagian hasil rekomendasi kebijakan dalam Kajian Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Nasional Berbasis Manajemen Talenta, mutasi JPT nasional perlu mempersiapkan dan memenuhi sejumlah prakondisi dan prasyarat meliputi (1) tersedianya mekanisme pola karir secara nasional; (2) perlu ada kebijakan *single salary*; (3) database kepegawaian yang komprehensif dan terintegrasi secara nasional; (4) pelaksanaan asesmen yang terstandar nasional (PKMASN, 2019). Sejalan dengan itu, dalam FGD penajaman pembahasan kerangka pengembangan Manajemen Talenta Nasional ASN bersama Direktorat Aparatur Negara, Kementerian PPN/Bappenas (September, 2020), menetapkan beberapa kegiatan meliputi (1) Pengolahan Database ASN; (2) Pemetaan Kompetensi; dan (3) *Training Need Analysis* (Studi dan Pelatihan) sebagai kegiatan *Quick Wins* di tahun 2020-2022.

Merefleksi kondisi fragmentasi birokrasi dan tantangan integrasi pemerintah pusat dan daerah, kompleksitas pembangunan ASN tidak hanya dapat diselesaikan dari peningkatan kapasitas SDM aparatur, namun juga perlu dibarengi dengan meningkatkan infrastruktur pendukung dan tata kelolanya. Mencermati pangkalan data sebagai infrastruktur

pendukung, beberapa artikel sebelumnya (Abdullah, 2014), (Abdurahman, 2018), (Faizal & Putri, 2017) menunjukkan kecenderungan analisa yang hanya berfokus pada perancangan sistem informasi (sistem pemrograman software komputer). Disamping itu, tulisan mengenai manajemen kepegawaian belum secara spesifik mengulas tata kelola pangkalan data kepegawaian, lihat: (Oktarina & Mustam, 2018), (Megalina, 2011).

Artikel ini merupakan studi awal yang berfokus dalam melihat tata kelola pangkalan data kepegawaian pemerintah daerah dalam kepentingannya mendukung pembangunan database ASN secara nasional. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pangkalan data (database) diartikan sebagai koleksi data yang disusun secara sistematis untuk dapat dicari dan ditemukan kembali secara cepat (seperti pada komputer), tempat mencari atau mendapatkan data; dan/atau kumpulan berkas data terintegrasi yang disimpan dalam bentuk terstruktur dalam memori yang besar, dapat diakses oleh satu atau lebih pengguna dari terminal yang berbeda. Pembangunan fasilitas pendukung seperti pangkalan data kepegawaian (sistem informasi ASN) dapat mencapai arah yang berbeda sebagai akibat fragmentasi dan masalah integrasi, kondisi kewilayahan, karakteristik pegawai ASN, kapasitas SDM aparatur, hingga kapasitas fiskal instansi.

Sebagian data penelitian dalam tulisan ini diperoleh melalui studi dokumen dan hasil wawancara penelitian kajian Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Nasional

Berbasis Manajemen Talenta (PKMASN, 2019). Secara khusus, tulisan ini ingin menjawab bagaimana kondisi, tantangan dan kendala tata kelola pangkalan data kepegawaian Pemerintah Daerah; dan memetik pembelajaran dari upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah dalam membangun pangkalan data kepegawaian yang mendukung pelaksanaan sistem merit dan agenda manajemen talenta ASN.

## **B. TEORI (Literature Review)**

### **1. Sistem Merit**

Sistem merit secara sederhana diartikan sebagai sebuah metode dalam manajemen SDM yang menyediakan penempatan karyawan disesuaikan dengan prestasi dan kompetensinya. California School Personnel Commisioners Association (CSPCA) mendefinisikan sistem merit sebagai *method of personnel management which is designed to promote the efficiency and economy of the workforce and the good of the publik by providing for the selection and retention of employees, promotional opportunities, in-service training, and other related matters on the basis of merit, fitness, and the principle of "like pay for like work"*. Maksud utamanya adalah ketersediaan karyawan yang didasarkan pada prestasi, kompetensi, dan kemampuan fisik.

Dalam Encyclopedia of Public Administration and Public Policy, pelaksanaan sistem merit didasarkan pada tiga ide besar yang saling berkaitan satu sama lain. Ide pertama tentang keterbukaan dalam rekrutmen karyawan yang menghasilkan

persaingan. Artinya, bahwa sistem rekrutmen yang terbuka bagi siapapun diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan yang berkualifikasi. Ide kedua yaitu jaminan terhadap keamanan masa jabatan dari karyawan. Artinya, yaitu mereka yang berkualifikasi dapat terhindar dari pertimbangan-pertimbangan politis. Bahwa mereka dipilih atau diangkat adalah berdasarkan kemampuan serta kualifikasi untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Ide ketiga yaitu perilaku untuk netral secara politik. Karyawan harus menjalankan tugas mereka berdasarkan sikap politik yang netral, bukan berdasarkan pada afiliasi politik dari pimpinan mereka (Rabin, 2003). Dalam pelaksanaannya di era digital saat ini, dukungan sistem informasi menjadi kebutuhan sekaligus transformasi mewujudkan pelaksanaan sistem merit yang semakin akuntabel dan terukur.

## **2. Sistem Informasi**

Sistem menurut Jogiyanto merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau sub-sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling ketergantungan satu sama lainnya dan terpadu. Informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Sumber dari informasi

adalah data. Data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal atau data-idem.

Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem didalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian yang ditujukan untuk mendapatkan jalur komunikasi penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan yang cerdik (Jogiyanto, 2008). Dalam melengkapi perpaduan sistem merit dan sistem informasi, dibutuhkan unsur kebijakan yang menjadi kerangka regulasi atas implementasi keduanya.

## **3. Kebijakan**

UU ASN (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014) mengarahkan terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral. ASN merupakan suatu profesi, sehingga setiap ASN harus memiliki ciri profesional dari sejak perencanaan kebutuhannya sampai pensiun melalui penerapan sistem merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penilaian kualitas sistem merit instansi pusat dan daerah didasarkan

pada delapan kriteria sebagai berikut: (1) perencanaan kebutuhan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pengembangan karier dan peningkatan kompetensi, (4) promosi, mutasi, dan demosi, (5) pengelolaan kinerja, (6) penggajian, penghargaan, dan disiplin, (7) perlindungan, dan (8) fasilitas pendukung. Dengan demikian, meskipun suatu instansi mencapai nilai pengukuran yang terkategori sangat baik, baik, atau pun kurang baik, pasti memiliki variasi di antara delapan kriteria yang digunakan.

PP Manajemen PNS (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS j.o. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, 2017), Pasal 134, mengamanahkan kriteria sistem merit meliputi (1) seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan, (2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja, (3) pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka, (4) memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta, (5) memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan, (6) menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, (7) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja, (8) memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang, dan (9)

memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Kombinasi antara sistem merit, sistem informasi, dan kerangka kebijakan di atas merupakan unsur yang saling tergantung dan terhubung dalam koridor mendukung manajemen kepegawaian ASN berbasis teknologi informasi (pangkalan data kepegawaian) yang optimal dan terintegrasi.

### C. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku atau fenomena yang diamati (Moleong, 2006). Unit analisis dalam penelitian yaitu tata kelola pangkalan data kepegawaian pemerintah daerah. Subjek penelitian merupakan pegawai ASN yang menduduki jabatan eselon II dan eselon III (koordinator). Keterlibatan dan pemilihan narasumber atau informan tersebut oleh karena kapasitas pengetahuan dan data informasi tata kelola pangkalan data kepegawaian.

Tempat penelitian yaitu instansi pemerintah daerah yang membidangi pengelolaan SDM aparatur, dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Yogyakarta dan Pemerintah Kota Banjarbaru. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei hingga Oktober 2019. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi dokumen (*desk study*), wawancara terstruktur,

dan *focus group discussion* (FGD). Analisis data dilakukan dengan reduksi data, sajian data, serta penarikan simpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2008).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Patut dicatat bahwa pemerintah daerah telah melakukan *start* dan inisiasi pada digitalisasi data dan layanan kepegawaian. Hal ini tentu menjadi kabar yang baik bagi Pemerintah Pusat di tengah upaya mengintegrasikan data kepegawaian nasional yang komprehensif, utamanya dalam mendukung pelaksanaan sistem merit dan agenda manajemen talenta ASN nasional.

Lebih lanjut, kita dapat melihat pada 2 (dua) pemerintah daerah yang menjadi lokus pada studi awal ini,

bahwa keduanya mencapai kualitas pengembangan yang berbeda. Selain itu, kapasitas fitur yang dikembangkan juga menunjukkan perbedaan, dengan salah satunya lebih kaya fitur dibandingkan dengan yang lain. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh kapasitas anggaran (fiskal) yang digelontorkan oleh masing-masing pemerintah daerah dalam mengembangkan sistem informasi kepegawaiannya. Walaupun dalam keterbatasan studi ini belum memasukkan data kapasitas fiskal, dimana hal itu menjadi agenda penelitian mendalam selanjutnya. Apabila ditarik dalam konteks nasional, tidak menutup kemungkinan bahwa akan terdapat perbedaan yang lebih beragam dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian di masing-masing pemerintah daerah.

Tabel 1. Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Daerah Berdasarkan Lokasi Penelitian

No.	Pemerintah Daerah	Sistem Informasi	Status	Dukungan Integrasi	Fitur
1.	Pemerintah Kota Yogyakarta	LIKE-BKPP; SIMPEG; e-Kinerja; Jogja Smart Service (JSS)	Aktif	Memerlukan pengembangan untuk integrasi nasional	Layanan digital (online), Layanan terpadu, Pelayanan langsung secara online (Live Chat dan Tracking Layanan)
2.	Pemerintah Kota Banjarbaru	Web BKPP; SIMPEG; Banjarbaru-Bagawi	Aktif	Memerlukan pengembangan untuk integrasi nasional	Layanan digital (online)

## **1. Tata Kelola Pangkalan Data Kepegawaian Pemerintah Kota Yogyakarta**

Manajemen kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan ASN di Kota Yogyakarta dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Pemerintah Kota Yogyakarta (Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 91 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta, 2018). Adapun jumlah ASN PNS Pemerintah Kota Yogyakarta per 31 Desember 2019 yaitu sejumlah 5.223 orang pegawai. Jumlah tersebut terdiri atas jabatan fungsional tertentu di bidang pendidikan, kesehatan dan teknis sebanyak 2.873 pegawai. Sejumlah 2.350 pegawai berada di jabatan struktural dan fungsional umum (BKPP, Yogyakarta, 2019).

Dalam konteks pemenuhan jumlah pegawai, Pemerintah Kota Yogyakarta memiliki kekurangan mencapai 50% dari kebutuhan, dengan keterpenuhan sebesar 36,49% dibandingkan dengan kebutuhan riil sesuai hasil analisis jabatan. Sehingga dalam prosesnya, terdapat tenaga bantu yang direkrut sebanyak 736 orang pegawai yang diperbantukan untuk mengisi gap tersebut, namun tetap hanya tercapai sebesar 44% pemenuhan kebutuhan pegawai.

Proses pelayanan kepegawaian di BKPP Kota Yogyakarta dilaksanakan pada keseluruhan tahapan proses kepegawaian, antara lain (1) pengkatan CPNS menjadi PNS, (2) pengusulan kenaikan pangkat, (3) usul mutasi atau pindah antar instansi, (4) pembuatan

kartu pegawai, (5) pembuatan kartu peserta Taspen, (6) pembuatan Karis atau Karsu, (7) pengurusan tanda jasa atau satyalancana, (8) rekomendasi tugas belajar, (9) rekomendasi izin belajar, (10) diklat kepemimpinan, (11) pengajuan perceraian, (12) pemrosesan PNS memasuki batas usia pensiun, dan (13) pemrosesan PNS memasuki masa pensiun.

Lebih lanjut, upaya mewujudkan pelayanan yang tepat, cepat, akuntabel, dan paperless dilakukan BKPP Kota Yogyakarta dengan mengembangkan sistem informasi layanan administrasi kepegawaian yang terintegrasi. Layanan berbasis web tersebut juga disebut dengan Layanan Informasi Kepegawaian Elektronik (LIKE) BKPP Kota Yogyakarta (dapat diakses melalui alamat <https://bkpp.jogjakota.go.id>). Sistem informasi atau aplikasi kepegawaian diintegrasikan melalui Jogja Smart Service (JSS) (layanan terpadu ini dapat diakses melalui alamat

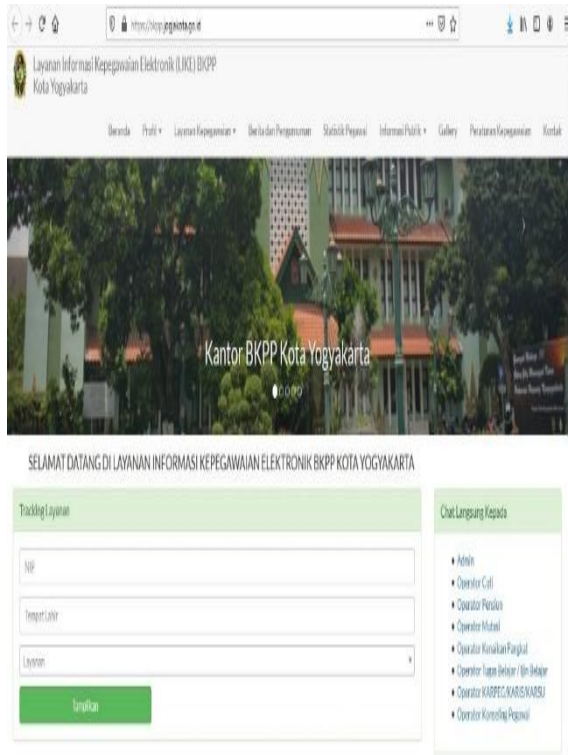
<https://jss.jogjakota.go.id/homepage?login=true>). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kota Yogyakarta dikembangkan dengan tujuan mempermudah pengusulan proses administrasi kepegawaian mulai dari pembaharuan data pegawai, usulan kenaikan pangkat, hingga usulan pensiun.

Secara menyeluruh, layanan tersebut melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian dari proses rekrutmen pegawai (CPNS) sampai dengan pelayanan pensiun atau purna tugas. Selain SIMPEG, proses penilaian kinerja pegawai dilakukan terintegrasi melalui aplikasi e-Kinerja



yang juga merupakan layanan online dan *paperless*.

Gambar 1. Laman Layanan Informasi Kepegawaian Elektronik (LIKE) BKPP Kota Yogyakarta



Layanan informasi kepegawaian elektronik tersebut memuat beberapa layanan informasi organisasi dan layanan kepegawaian online di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Pada menu informasi profil, ditampilkan akses informasi mengenai visi misi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, hingga statistik pegawai BKPP. Menu berita dan pengumuman layanan BKPP juga diperbarui secara berkala berdasarkan kegiatan dan informasi yang dipublikasikan. Menu Informasi publik menyediakan beberapa informasi seperti prosedur dan tata cara, kinerja BPKP, dan integrasi dengan pejabat

pengelola informasi dan dokumentasi (PPID).

Beberapa layanan yang bersifat langsung (*live*) berbasis operator dilaksanakan untuk pelayanan cuti, pensiun, mutasi, kenaikan pangkat, tugas belajar/ijin belajar, penerbitan KARPEG/KARIS/KARSU, dan layanan konseling pegawai. Setiap layanan tersebut dapat dipantau secara online oleh pengguna layanan melalui fitur *Tracking* Layanan untuk mengetahui setiap tahapan proses dari pengajuan dokumen hingga selesainya pemrosesan dokumen yang diajukan. Dalam kesempatan wawancara, Kepala BKPP Kota Yogyakarta menuturkan dari sisi penilaian kinerja pegawai, kami juga melaksanakannya secara sistem melalui e-Kinerja. Sistem penilaian dilakukan 6 (enam) bulan sekali dan setiap hari dengan melaporkan kinerja dan upload produk. Nanti pengaruhnya di persentase TPP, semua penilaian masuk di sistem tersebut. (Wawancara Kepala BKPP Kota Yogyakarta, Juni 2019).

Berkaitan dengan tantangan dan kendala, BKPP Kota Yogyakarta memberikan perhatian terkait kondisi layanan Sistem Informasi Kepegawaian dan pengembangan kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Pertama, sistem informasi layanan kepegawaian perlu dikembangkan integrasinya dalam seluruh kegiatan kepegawaian, baik dalam proses perencanaan pegawai, penempatan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan sebagainya. Kedua, perencanaan pengembangan kompetensi pegawai diharapkan semakin merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kota

Yogyakarta dalam rangka memenuhi ketentuan UU ASN.

## **2. Tata Kelola Pangkalan Data Kepegawaian Pemerintah Kota Banjarbaru**

Fungsi pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan ASN di Kota Banjarbaru dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Pemerintah Kota Banjarbaru (Peraturan Walikota Kota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarbaru, 2016). Berdasarkan dokumen LKIP BKPP tahun 2019, jumlah ASN PNS Kota Banjarbaru sebanyak 3.779 orang pegawai. Komposisi dari jumlah tersebut meliputi jabatan struktural sebanyak 600 pegawai, kemudian jabatan fungsional tertentu sebanyak 2.233 pegawai, dan sisanya sebanyak 946 pegawai menduduki jabatan fungsional umum (BKPP, Banjarbaru, 2019).

Dalam konteks manajemen ASN, BKPP Kota Banjarbaru pada tahun 2019 menetapkan sasaran strategis yaitu meningkatkan penataan sumber daya aparatur dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Pada aspek peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian menunjukkan indikator kinerja yang baik dengan indeks kepuasan pengguna layanan mencapai 81,18 atau kategori B (Baik). Sekretaris Daerah Kota Banjarbaru, dalam kesempatan wawancara mengatakan BKPP Kota Banjarbaru diarahkan untuk terus meningkatkan kinerja layanan.

Beberapa layanan kepegawaian sudah mulai dapat dilakukan dengan sistem online. Kita memberikan dukungan anggaran dalam mengembangkan sistem. Sehingga dapat memangkas waktu layanan menjadi lebih cepat dan efisien. (Wawancara Sekretaris Daerah Kota Banjarbaru, September 2019).

Di sisi layanan, BKPP Kota Banjarbaru memberikan pelayanan kepegawaian menyeluruh sesuai tugas pokok dan fungsinya. Layanan tersebut meliputi (1) cuti pegawai, (2) diklat teknis, (3) mutasi internal dan eksternal, (4) perbaikan dokumen SK NIP, (5) izin belajar, (6) pemrosesan CPNS, (7) diklat fungsional, (8) penerbitan KARPEG, KARIS dan KARSU, serta TASPEN, (9) diklat dasar CPNS, (10) diklat kepemimpinan, (11) kenaikan gaji berkala, dan (12) pemrosesan pegawai yang pensiun.

Adapun, salah satu strategi yang dicanangkan oleh BKPP Kota Banjarbaru dalam periode pembangunan tahun 2016-2021 adalah pengembangan aplikasi kepegawaian berbasis teknologi informasi. Strategi itu dibarengi dengan kebijakan mengintegrasikan sistem informasi database kepegawaian secara elektronik terkait layanan kepegawaian terpadu.

BKPP Kota Banjarbaru melaksanakan layanan kepegawaian secara online berbasis website (laman utama web BKPP Kota Banjarbaru dapat diakses pada alamat <https://bkpp.banjarbarukota.go.id>). Dimulai tahun 2017, Pemerintah Kota Banjarbaru melaksanakan pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berbasis teknologi (Layanan ini dapat diakses

secara online di alamat <http://simpeg.bkpp.banjarbarukota.go.id/tvinformasi>). SIMPEG BKPP Kota Banjarbaru merupakan aplikasi berbasis web untuk pengolahan data pegawai. Selain layanan tersebut, Pemerintah Kota Banjarbaru juga mengembangkan penilaian kinerja pegawai secara online melalui aplikasi Banjarbaru-Bagawi.

Gambar 2. Laman Utama Layanan Kepegawaian BKPP Kota Banjarbaru



Laman berbasis web di atas menyajikan informasi baik yang bersifat internal organisasi BKPP maupun layanan kepegawaian secara online. Menu profil menampilkan informasi visi misi, susunan organisasi dan tata kerja. Kemudian menu berita dan informasi memberikan informasi berupa pengumuman dan informasi publik yang diperbarui secara berkala. Menu peraturan menyediakan publikasi dokumen rencana kerja dan laporan

kinerja BKPP yang dapat diunduh oleh pengguna. Menu layanan merupakan menu penting yang terhubung dengan layanan SIMPEG online.

Pemerintah Kota Banjarbaru memberikan perhatian dalam mengatasi tantangan dan kendala manajemen ASN khususnya dalam mengembangkan sistem informasi kepegawaian. Pertama, distribusi dan penataan pegawai saat ini belum sepenuhnya berdasarkan formasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Kedua, masih adanya ketidaksesuaian data dengan Sistem Aplikasi Kepegawaian yang sedang dikembangkan.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Pembelajaran yang dipetik dari studi ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan sistem informasi kepegawaian di Pemerintah Kota Yogyakarta dan Pemerintah Kota Banjarbaru memiliki desain dan komposisi fitur yang berbeda, walaupun keduanya memiliki kesamaan maksud dan tujuan. Kesamaan itu adalah mewujudkan layanan pemerintahan berbasis elektronik (*e-Government*) yang mampu secara efisien memangkas proses dan waktu layanan serta lebih akuntabel.

Meskipun demikian, upaya pengembangan sistem informasi tersebut bukanlah tanpa tantangan dan kendala. Pertama, dari sisi kondisi SDM aparatur yang ada, pengembangan kompetensi pegawai yang belum merata menjadi agenda yang perlu segera diselesaikan. Hal lainnya adalah distribusi dan penataan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan formasi dan

kompetensi yang dibutuhkan. Tentu kedua hal itu akan mempengaruhi tingkat komposisi data pada sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan. Kedua, dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian, integrasi layanan kepegawaian belum sepenuhnya menyeluruh dilakukan. Integrasi layanan masih bersifat terbatas, walaupun dalam konteks Pemerintah Kota Yogyakarta telah berupaya dengan baik mengintegrasikan layanan informasi kepegawaiannya ke dalam sistem layanan terpadu (JSS). Namun, dalam konteks agenda integrasi data kepegawaian nasional, hal ini tetap menjadi catatan penting bahwa diperlukan standar dan kesepahaman bersama tentang bagaimana agenda integrasi tersebut dilakukan.

## 2. Saran

Merefleksi apa yang telah diulas sebelumnya, studi awal ini sedikit memberikan gambaran bahwa pembangunan ASN tidak hanya dapat diselesaikan dari peningkatan kapasitas SDM aparatur seperti yang telah selama ini dilakukan melalui program dan kegiatan di level pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Namun ternyata hal itu juga perlu dibarengi dengan meningkatkan aspek infrastruktur pendukung dan tata kelolanya.

Pembangunan fasilitas pendukung seperti pangkalan data kepegawaian atau juga disebut sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) pada dua lokasi penelitian dalam studi ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan baik dari sisi desain dan fitur serta derajat kualitas pengembangannya. Hal tersebut dapat

dipengaruhi oleh akibat masalah integrasi, karakteristik pegawai ASN, kapasitas SDM aparatur, hingga kapasitas fiskal instansi dalam menjangkau dan mengembangkan sistem informasi kepegawaiannya.

Sekali lagi, tulisan ini merupakan studi awal yang dilakukan untuk melihat tata kelola Pangkalan Data Kepegawaian Pemerintah Daerah, khususnya di Pemerintah Kota Yogyakarta dan Kota Banjarbaru dalam kepentingannya mendukung pembangunan database ASN secara nasional. Pembangunan tersebut menjadi penting berkaitan dengan pelaksanaan sistem merit dan agenda manajemen talenta ASN nasional. Sehingga studi ini tetap memerlukan studi lanjutan yang lebih komprehensif dalam mencapai ruang lingkup nasional dan agenda perumusan kebijakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2014). Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Pegawai Berbasis WEB di SEKDA Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Penelitian Teknik Informatika*.
- Abdurahman, M. (2018). Sistem Informasi Data Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah ILKOMINFO - Ilmu Komputer & Informatika*.  
<https://doi.org/10.47324/ilkominfo.v1i2.10>
- Bappenas. (2018). *Ringkasan Hasil Kajian Background Study RPJMN 2020-2024 Bidang Aparatur Negara*.
- BKPP, Banjarbaru, K. (2019). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah - Badan*

- Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2019.*
- BKPP, Yogyakarta, K. (2019). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah - Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.*
- Dwiyanto, A. (2015a). *Administrasi Publik Desentralisasi Kelembagaan dan Aparatur Sipil Negara.* Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2015b). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif.* Gadjah Mada University Press.
- Faizal, M., & Putri, S. L. (2017). Sistem Informasi Pengolahan Data Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus di PT Perkebunan Nusantara VIII Tambaksari). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi.*
- Jogiyanto. (2008). *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis.* Andi.
- KemenpanRB. (2018). *Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024.*
- Megalia, R. (2011). Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan.*
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Penerbit Rosdakarya.
- Nurprojo, I. S. (2014). Merit System dan Politik Birokrasi di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 8(1), 45–52.
- Oktarina, A., & Mustam, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) Kota Pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review - Departemen Administrasi Publik FISIP Universitas Diponegoro*, 7(2).
- PKMASN, L. (2019). *Kajian Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Nasional Berbasis Manajemen Talenta.*
- Prasojo, E. (2014). Tantangan Birokrasi Pemerintahan Jokowi-JK. *Kompas Online.*  
<https://nasional.kompas.com/read/2014/11/25/12000021/Tantangan.Birokrasi.Pemerintahan.Jokowi-JK>
- Rabin, J. (2003). *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* (J. Rabin (ed.)). Taylor & Francis.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.
- Zuhro, S. (2014). Birokrasi, Demokrasi dan Politik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan - Masyarakat Ilmu Pemerintahan Indonesia (MIPI)*, 45.
- Dokumen
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5 (2014).
- Peraturan Walikota Kota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru,

Pub. L. No. 51 (2016).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS j.o. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Pub. L. No. 11 (2017).

Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 91 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta, Pub. L. No. 91 (2018).

#### Wawancara

Wawancara dengan Bapak Kris Sarjono Sutejo, Kepala Badan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Pemerintah Kota Yogyakarta, Juni 2019.

Wawancara dengan Bapak Said Abdullah, Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Banjarbaru, September 2019.