

---

## *Gowa Regency BKPSDM Strategy in the Implementation of Personnel Management Information System (SIMPEG)*

### Strategi BKPSDM Kabupaten Gowa Dalam Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Fiqra Arla Muhzaib, Herlina Sakawati, Sulmiah, Anisa Fitri\*, Putri Dzakilla Handayani

[\\*anisa.fitri@unm.ac.id](mailto:*anisa.fitri@unm.ac.id)

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar, Jl. A.P. Pettarani, Makassar – Indonesia

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the strategies implemented by the Gowa Regency BKPSDM in the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG). The approach used is qualitative with a case study design, referring to Fred R. David's strategic management theory which includes annual goals, policies, resource allocation, and conflict management. Data was collected through interviews with key informants, direct observation, and supporting documentation. The results of the study show that the implementation of SIMPEG in Gowa Regency is effective with the achievement of annual goals through the E-Performance system. Internal policies are the guidelines for administrative control, while resource allocation is supported by competent human resources, adequate infrastructure, and a sustainable budget. Conflict management is carried out through open communication and cross-OPD coordination. However, there are still challenges to the digital literacy of senior employees and network stability. The recommendations of this research include increasing digital literacy and integrating data between agencies to strengthen the sustainability of technology-based personnel systems.*

**Keywords:** policy, resource allocation, SIMPEG, strategic management

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus, mengacu pada teori manajemen strategik Fred R. David yang meliputi tujuan tahunan, kebijakan, alokasi sumber daya, dan pengelolaan konflik. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan utama, observasi langsung, dan dokumentasi pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG di Kabupaten Gowa berjalan efektif dengan pencapaian tujuan tahunan melalui sistem E-Kinerja. Kebijakan internal menjadi pedoman pengendalian administratif, sementara alokasi sumber daya didukung oleh SDM yang kompeten, infrastruktur memadai, dan anggaran yang berkelanjutan. Pengelolaan konflik dilakukan melalui komunikasi terbuka dan koordinasi lintas-OPD. Namun, masih ada tantangan pada literasi digital pegawai senior dan kestabilan jaringan. Rekomendasi penelitian ini mencakup peningkatan literasi digital dan integrasi data antar instansi untuk memperkuat keberlanjutan sistem kepegawaian berbasis teknologi.

**Kata Kunci:** alokasi sumber daya, kebijakan, manajemen strategik, SIMPEG

## Pendahuluan

Strategi merupakan langkah atau rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks organisasi, militer, maupun pemerintahan. Dalam dunia militer, istilah strategi pertama kali digunakan untuk menggambarkan cara menggunakan seluruh kekuatan yang ada untuk meraih kemenangan. Dalam konteks pemerintahan daerah, strategi dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKPSDM) untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, menggunakan sistem yang memadai dan menggunakan teknologi, seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, SIMPEG menjadi alat penting dalam mengelola data pegawai dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data (D. Damayanti & Pertiwi, 2024).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah alat yang digunakan untuk mengintegrasikan dan mengelola data Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintah daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, khususnya Pasal 34 Ayat 2, pemerintah daerah diwajibkan untuk menyelenggarakan dan memelihara sistem informasi yang dapat mengelola dan menyediakan berbagai informasi terkait PNS. Hal ini bertujuan untuk mendukung perencanaan, pengembangan kualitas SDM, administrasi kepegawaian, serta pengawasan dan pengendalian secara efisien (Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999). Dengan demikian, penerapan SIMPEG diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian serta mendukung transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pemerintahan (U.-U. R. Indonesia, 1999). Lebih lanjut, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 (P. R. Indonesia, 2003) tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government mengarahkan pemerintah untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan layanan publik. E-Government bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah akses masyarakat terhadap layanan pemerintah, meningkatkan transparansi, serta efisiensi dalam pelayanan publik (Harahap et al., 2021). Penggunaan teknologi dalam sistem administrasi kepegawaian, seperti SIMPEG, merupakan salah satu wujud implementasi e-Government yang diharapkan dapat mengoptimalkan pengelolaan data pegawai.

Dalam konteks ini, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola data pegawai secara terintegrasi, akurat, dan efisien. (Putri Mustasbirah, 2021) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen yang baik akan mendukung pengambilan kebijakan yang lebih efektif, serta membantu mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik. Melalui SIMPEG, data pegawai dapat dikelola dengan lebih efisien, yang pada gilirannya akan memudahkan pengambilan keputusan berdasarkan data untuk perencanaan, pengembangan, dan pengawasan pegawai. Namun, penerapan SIMPEG di Kabupaten Gowa menghadapi berbagai tantangan. Beberapa kendala yang dihadapi meliputi terbatasnya pemahaman teknologi di kalangan pegawai, terutama pegawai yang lebih senior, serta masalah infrastruktur seperti konektivitas jaringan di daerah yang topografinya menantang. Kendala-kendala tersebut seringkali menghambat implementasi yang optimal dari SIMPEG, meskipun sistem ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi manajemen kepegawaian (Ramadan, 2022). Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa perlu dievaluasi secara menyeluruh untuk menemukan solusi yang tepat.

Penerapan SIMPEG di Kabupaten Gowa bertujuan untuk mempermudah proses administrasi kepegawaian, mengurangi birokrasi, dan menyediakan data yang lebih akurat dan up-to-date bagi pengambilan keputusan. Dengan sistem ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan publik menjadi lebih efisien serta transparan. Menurut penelitian sebelumnya, SIMPEG memiliki dampak positif terhadap pengelolaan data kepegawaian dan pelayanan publik yang lebih baik (Bidin, 2017). Namun, perlu adanya perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang mengelola sistem ini, karena kesuksesan penerapan SIMPEG sangat bergantung pada kompetensi SDM yang terlibat dalam operasional sistem tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, pemerintah daerah wajib melakukan inovasi dalam pengelolaan administrasi pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan kepegawaian. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah menegaskan pentingnya inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk meningkatkan tata kelola yang lebih baik (Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2017) (P. R. Indonesia, 2017). Hal ini sejalan dengan tujuan BKPSDM Kabupaten Gowa yang berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kepegawaian dengan mengimplementasikan SIMPEG (Gowa, 2023).

Namun, penerapan SIMPEG di Kabupaten Gowa masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal keterbatasan anggaran dan masalah teknis seperti pemeliharaan sistem dan infrastruktur yang belum sepenuhnya memadai (Jumaisa, 2019). yang menyebabkan kesulitan dalam memanfaatkan sistem ini dengan efektif. Selain itu, faktor lain seperti masalah kestabilan jaringan di daerah dengan topografi yang menantang dan infrastruktur yang belum sepenuhnya memadai juga turut menjadi hambatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh (Bidin, 2017) dan (Putri Mustasbirah, 2021), SIMPEG terbukti mampu meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian dan pelayanan publik. Namun, penelitian di Kabupaten Gowa menunjukkan adanya gap dalam penerapannya. Penelitian sebelumnya lebih fokus pada penerapan SIMPEG secara umum di berbagai daerah, sedangkan di Kabupaten Gowa, implementasi SIMPEG masih menghadapi tantangan signifikan terkait dengan keterbatasan SDM yang terlatih dan akses terhadap infrastruktur yang memadai.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada kurangnya penelitian yang mengkaji secara mendalam tantangan dan strategi spesifik yang diterapkan di daerah seperti Kabupaten Gowa, yang memiliki kendala teknis dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa dalam implementasi SIMPEG, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan solusi yang diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki implementasi SIMPEG di Kabupaten Gowa dan daerah lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi strategi implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) oleh BKPSDM Kabupaten Gowa. Fokus penelitian berdasarkan pada teori manajemen strategik Fred R. David, dengan indikator tujuan tahunan, kebijakan, alokasi sumber daya, dan pengelolaan konflik. Lokasi penelitian berada di Kantor BKPSDM Kabupaten Gowa, yang terletak di Jl. Masjid Raya No. 30, Sungguminasa. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan 7 informan, yaitu Kepala Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Bidang Informasi dan Data, dan Pegawai serta Operator Simpeg. Tahap Penelitian yang dilakukan yaitu tahap pra penelitian, tahap penelitian dan tahap akhir/penyusunan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen terkait.

## Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (**SIMPEG**) mencerminkan pemahaman manajemen strategik yang komprehensif. Berdasarkan teori Fred R. David, strategi tersebut dapat dijelaskan melalui empat indikator utama, yaitu tujuan tahunan, kebijakan, alokasi sumber daya, dan pengelolaan konflik. Keempat indikator ini saling berhubungan dan membentuk kerangka strategis yang terintegrasi dalam implementasi SIMPEG. Adapun hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Indikator Tentang Strategi BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Strategi BKPSDM Kabupaten Gowa dalam Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	Kriteria	
	Baik	Cukup Baik
Tujuan Tahunan	✓	
Kebijakan		✓
Alokasi Sumber Daya	✓	
Mengelola Konflik	✓	

Sumber: diolah oleh peneliti

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan SIMPEG telah berjalan dengan baik. Tiga indikator utama yaitu tujuan tahunan, alokasi sumber daya, dan pengelolaan konflik menunjukkan pelaksanaan yang efektif dan terarah, sementara indikator kebijakan masih memerlukan penguatan dari sisi implementasi teknis dan literasi digital pegawai. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

### **1. Tujuan Tahunan**

Berdasarkan wawancara dengan informan, BKPSDM Kabupaten Gowa telah menetapkan tujuan tahunan yang jelas dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Tujuan tahunan ini melibatkan pengukuran kedisiplinan dan kinerja pegawai secara terperinci, dengan pembaruan data yang mencakup kehadiran, cuti, kenaikan pangkat, dan masa pensiun. Dalam mencapai tujuan ini, BKPSDM melaksanakan evaluasi kinerja secara triwulanan melalui sistem E-Kinerja. Selain itu, rapat koordinasi dilakukan secara rutin dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk memastikan pembaruan data yang tepat waktu dan evaluasi kinerja pegawai tetap berjalan. Keakuratan data dalam SIMPEG menjadi faktor utama karena langsung berhubungan dengan berbagai aspek administratif dan kesejahteraan pegawai, termasuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Seperti yang disampaikan oleh Bapak ZU, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), "Untuk mengukur kedisiplinan pegawai, serta kinerja pegawai, dua fungsi utama dari SIMPEG. Pertama, mengukur kedisiplinan pegawai terkait dengan kehadiran, dan kedua, mengukur kinerja pegawai, termasuk saat mereka cuti atau sedang melakukan tugas lainnya. Semua data ini tercatat dan dikelola dalam SIMPEG, yang menjadi tujuan menengah dalam penerapannya" (ZU, wawancara pribadi, 7 Februari 2025).

Hasil wawancara dengan Bapak FH, Kepala Bidang Informasi dan Data, juga mengungkapkan bahwa BKPSDM secara rutin mengadakan rapat internal untuk mengevaluasi dan menetapkan target tahunan terkait SIMPEG, "Setiap tahun, kami mengadakan rapat internal bersama tim di bidang ini untuk menetapkan target-target yang ingin dicapai. Dalam konteks SIMPEG, kami fokus membahas data, seperti bagaimana mengambil tindakan yang tepat, menjaga keseimbangan, serta memprediksi perubahan data, termasuk pensiun yang akan terjadi dan perubahan status pegawai lainnya. Rapat ini dilakukan untuk memastikan pembaruan data dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tetap terjaga dengan baik" (FH, wawancara pribadi, 3 Februari 2025).

Dengan demikian, penerapan tujuan tahunan dalam SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa telah berjalan efektif, meskipun tantangan terkait penyatuan data dari berbagai OPD dan adaptasi pegawai terhadap sistem baru masih ada.

### **2. Kebijakan**

Kebijakan SIMPEG yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Gowa adalah untuk memastikan seluruh pegawai memiliki akun SIMPEG, yang wajib diperbarui secara berkala. Hal ini disampaikan oleh Bapak ZU sebagai Kepala BKPSDM, "SIMPEG di Kabupaten Gowa telah berjalan selama beberapa tahun dan menjadi kewajiban bagi seluruh pegawai, termasuk pegawai baru dan pindahan. Semua data kepegawaian, termasuk kehadiran, dikelola melalui Simpeg. Pegawai yang belum memiliki akun Simpeg tidak dapat menerima gaji, sehingga sistem ini menjadi keharusan" (ZU, wawancara pribadi, 7 Februari 2025).

Selain itu, Bapak MY, Admin Utama SIMPEG, menambahkan, "Saat pertama kali diterapkan, sosialisasi Simpeg dilakukan melalui Kasubag Kepegawaian di setiap OPD, yang bertindak sebagai perwakilan BKPSDM. Informasi didistribusikan secara desentralisasi, dengan akses yang dibagi dalam beberapa level, seperti level OPD dan level pegawai" (MY, wawancara pribadi, 3 Februari 2025). Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap sistem, meskipun masih ada kendala, seperti masalah jaringan dan keterbatasan pemahaman teknologi di kalangan pegawai senior. BKPSDM terus melakukan pelatihan untuk mengatasi kendala tersebut.

### **3. Alokasi Sumber Daya**

BKPSDM Kabupaten Gowa telah mengalokasikan sumber daya manusia dan teknologi secara optimal untuk mendukung penerapan SIMPEG. Seperti yang disampaikan oleh Bapak ZU, "Kami juga memiliki tim dukungan teknis yang kompeten dalam menangani SIMPEG. Tim ini terdiri dari sumber daya manusia yang terampil, termasuk pranata komputer yang bertanggung jawab atas pengelolaan sistem. Selain itu, kami memiliki server khusus untuk SIMPEG, sehingga pengelolaan data dapat dilakukan dengan lebih optimal dan tidak sepenuhnya bergantung pada pihak eksternal" (ZU, wawancara pribadi, 7 Februari 2025).

Bapak FH, Kepala Bidang Informasi dan Data, menyatakan bahwa, "Memang masih ada beberapa ASN di Gowa yang mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi, terutama mereka yang mendekati usia pensiun. Namun, secara keseluruhan, sebagian besar ASN sudah cukup memahami penggunaan Simpeg. Tantangan utama hanya pada pegawai senior yang belum terbiasa dengan sistem digital, dan ini biasanya diatasi dengan pendampingan serta pelatihan khusus" (FH, wawancara pribadi, 3 Februari 2025). Kendala ini diatasi dengan pelatihan rutin dan pendampingan, yang menunjukkan upaya BKPSDM untuk memastikan penggunaan SIMPEG berjalan optimal.

#### **4. Mengelola Konflik**

Konflik dalam penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa sebagian besar terkait dengan masalah absensi dan mutasi pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak ZU, bahwa "Tidak ada konflik yang signifikan dalam penerapan SIMPEG, namun ada beberapa keberatan terkait pembaruan data pegawai. Masalah yang muncul lebih banyak terkait dengan penggunaan perangkat fingerprint, terutama saat pengambilan data tahunan yang berpengaruh pada TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai). Perbedaan kecepatan alat ukur di OPD dapat menyebabkan ketidaksesuaian waktu absensi, seperti ketika ada pegawai yang mencoba mempercepat waktu pada perangkat mereka. Akibatnya, server mencatat keterlambatan yang berdampak pada pemotongan TPP" (ZU, wawancara pribadi, 7 Februari 2025).

Bapak FH menambahkan bahwa masalah mutasi pegawai tanpa SK Bupati juga menjadi kendala, "Salah satu persoalan utama dalam penerapan Simpeg adalah mutasi kepegawaian. Secara sistem, ketika seorang pegawai dimutasi, datanya juga harus diperbarui secara otomatis. Namun, kendala muncul ketika mutasi dilakukan tanpa SK Bupati dan hanya menggunakan SK Kepala Dinas. Dalam sistem Simpeg, mutasi tidak dapat diproses tanpa SK resmi dari Bupati, sehingga terjadi benturan dalam pencatatan data" (FH, wawancara pribadi, 3 Februari 2025). Konflik-konflik ini diselesaikan dengan koordinasi langsung antara BKPSDM dan OPD untuk memastikan proses administrasi berjalan sesuai prosedur.

### **Diskusi**

#### **1. Tujuan Tahunan**

Menurut (David, 2017b) dalam bukunya *Strategic Management: Concepts and Cases*, tujuan tahunan merupakan aktivitas terdesentralisasi yang secara langsung melibatkan seluruh manajer dalam suatu organisasi. Tujuan tahunan penting bagi penerapan strategi karena menjadi landasan alokasi sumber daya, mekanisme evaluasi kinerja manajer, serta instrumen utama untuk memonitor kemajuan menuju pencapaian tujuan jangka panjang dan menetapkan prioritas pada level organisasional, divisional, dan departemental.

Berdasarkan indikator tujuan tahunan, dapat diketahui bahwa BKPSDM Kabupaten Gowa telah menetapkan target tahunan yang mendukung strategi jangka panjang dalam pengelolaan kepegawaian. SIMPEG digunakan untuk mengukur kedisiplinan dan kinerja pegawai, di mana data kehadiran, cuti, dan pencapaian kinerja diperbarui secara berkala. Setiap pegawai bertanggung jawab untuk memastikan datanya tetap akurat, termasuk terkait kenaikan pangkat dan masa pensiun. Mengacu pada hasil temuan penelitian melalui observasi dan wawancara diketahui bahwa untuk mencapai tujuan, BKPSDM Kabupaten Gowa menerapkan evaluasi kinerja setiap triwulan melalui sistem E-Kinerja. Rapat koordinasi dilakukan dengan seluruh OPD untuk memastikan pembaruan data dan pemantauan kinerja pegawai tetap berjalan. Keakuratan data dalam SIMPEG menjadi faktor utama karena berdampak langsung pada berbagai aspek administratif dan kesejahteraan pegawai, termasuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Jika kinerja pegawai baik dan datanya selalu diperbarui dengan benar, maka TPP dapat diterima secara penuh. Sebaliknya, pegawai yang kinerjanya kurang baik atau mendapatkan sanksi akan mengalami pemotongan pada TPP.

Adapun strategi yang diterapkan BKPSDM untuk mencapai tujuan tahunan mencakup bimbingan teknis dan pelatihan rutin bagi pegawai, terutama untuk meningkatkan pemahaman terhadap sistem bagi mereka yang belum terbiasa dengan teknologi. Selain itu, infrastruktur SIMPEG terus dioptimalkan agar mudah diakses dan dapat digunakan dengan efektif oleh setiap pegawai. Komunikasi yang baik antara BKPSDM dan kasubag kepegawaian di masing-masing OPD juga berperan penting dalam memastikan kelancaran proses pembaruan data dan evaluasi kinerja. Selain pelatihan teknis, BKPSDM juga menerapkan sistem pengawasan berjenjang melalui laporan periodik yang dikirimkan oleh setiap OPD. Mekanisme ini berfungsi untuk memastikan seluruh pegawai aktif memperbarui data

kepegawaiannya, termasuk riwayat pendidikan, jabatan, dan pelatihan. Pengawasan tersebut menjadi bagian integral dari sistem *reward and punishment* yang diatur secara objektif melalui indikator kinerja. Dengan demikian, penerapan SIMPEG bukan hanya sekadar sistem administrasi digital, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menumbuhkan budaya kerja berdasarkan data dan akuntabilitas.

Lebih lanjut, implementasi tujuan tahunan ini memperlihatkan bahwa BKPSDM Kabupaten Gowa telah bertransformasi menuju sistem manajemen kinerja yang lebih modern dan didasarkan pada evaluasi terukur. Setiap target kinerja individu maupun organisasi dikaitkan langsung dengan capaian indikator dalam SIMPEG dan E-Kinerja. Hal ini selaras dengan prinsip *performance-based management* di sektor publik, di mana keberhasilan organisasi ditentukan oleh konsistensi dalam mengelola data, memantau hasil kerja, serta memberikan umpan balik berkelanjutan kepada pegawai. Meskipun terdapat tantangan dalam penyatuan data dari berbagai OPD serta adaptasi pegawai terhadap sistem baru, BKPSDM mampu mengatasi kendala tersebut dengan membangun sistem yang solid dan melakukan pendampingan secara berkala. Pendekatan ini menunjukkan adanya komitmen organisasi terhadap pembelajaran berkelanjutan (*continuous improvement*) dan penyesuaian terhadap perubahan teknologi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh S. A. Damayanti & Pertiwi (2024), yang menyatakan bahwa tujuan tahunan menjadi mekanisme penting dalam organisasi. Evaluasi berkala, keterlibatan aktif seluruh elemen, serta respon cepat terhadap tantangan yang ada merupakan faktor utama dalam implementasi strategi. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan tahunan sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu menyinergikan sistem informasi dengan budaya kerja yang partisipatif, akurat, dan berlandaskan kinerja.

## 2. Kebijakan

Menurut (David, 2017a) dalam bukunya *Strategic Management: Concepts and Cases*, kebijakan mengacu pada pedoman, metode, prosedur, bentuk, dan praktik administratif spesifik yang ditetapkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kebijakan akan membuat pegawai dan pimpinan mengetahui apa yang diharapkan, sehingga memberikan peluang agar strategi dapat diterapkan dengan baik. Idealnya, kebijakan harus dinyatakan dalam bentuk tertulis agar lebih konsisten dan mudah diimplementasikan. Kebijakan yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa adalah memastikan bahwa seluruh pegawai wajib memiliki akun SIMPEG, baik pegawai baru maupun pegawai yang pindah ke Kabupaten Gowa. Jika seorang pegawai tidak memiliki atau tidak memperbarui datanya di SIMPEG, maka konsekuensinya adalah keterlambatan atau bahkan kehilangan hak-haknya, seperti gaji dan tunjangan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan telah menjadi instrumen kontrol administratif yang efektif untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap sistem, sekaligus mendukung efisiensi dalam pengelolaan kepegawaian.

Meskipun kebijakan SIMPEG sudah berjalan dengan efektif, terdapat beberapa kendala dalam implementasinya. Salah satu kendala utama adalah masalah **jaringan internet** yang tidak selalu stabil, terutama di daerah terpencil. Keterbatasan **pemahaman teknologi** di kalangan pegawai senior juga menjadi tantangan signifikan dalam penerapan sistem. Untuk mengatasi masalah ini, BKPSDM berkoordinasi dengan **Diskominfo** untuk menangani gangguan teknis serta melakukan **sosialisasi dan pelatihan** bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem. Hal ini penting untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan serta mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru. Selain itu, kebijakan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa juga harus mengikuti perubahan regulasi daerah, termasuk peraturan bupati yang mengatur aspek-aspek seperti perhitungan tunjangan kinerja yang berdasarkan pada kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, kebijakan ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan bahwa kebijakan kepegawaian daerah selalu sejalan dengan regulasi yang lebih tinggi dan dinamis.

Kebijakan BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan SIMPEG dapat dikategorikan sebagai cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi. Hambatan-hambatan seperti keterlambatan unggah dokumen, gangguan teknis, serta kesenjangan pemahaman teknologi di kalangan pegawai senior menjadi tantangan yang harus dihadapi secara berkelanjutan. Namun demikian, struktur dan mekanisme kebijakan yang ada sudah menunjukkan arah yang jelas dalam mendukung penerapan sistem kepegawaian berbasis digital. Keberadaan kebijakan yang jelas dan pedoman yang tetap konsisten memberi fondasi yang kuat bagi keberlanjutan dan efektivitas implementasi SIMPEG. Temuan ini sejalan dengan penelitian S. A. Damayanti & Pertiwi (2024), yang menyatakan bahwa kebijakan menjadi pedoman utama dalam implementasi strategi. Kebijakan SIMPEG di BKPSDM

Kabupaten Gowa, yang mengikuti regulasi daerah dan peraturan bupati, telah mengarahkan sistem kepegawaian agar berjalan lebih tertata dan selaras dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan yang adaptif dan konsisten sangat penting dalam mewujudkan sistem administrasi yang transparan dan efisien dalam manajemen kepegawaian di pemerintahan daerah.

### **3. Alokasi Sumber Daya**

Menurut (David, 2017b) dalam *Strategic Management: Concepts and Cases*, alokasi sumber daya adalah salah satu aktivitas utama dalam manajemen strategik yang dapat membuat pelaksanaan strategi. Setiap organisasi memiliki empat jenis sumber daya utama: keuangan, fisik, manusia, dan teknologi. Nilai nyata dari program alokasi sumber daya terletak pada sejauh mana sumber daya tersebut dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Alokasi yang tepat memastikan bahwa strategi dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, serta mengoptimalkan pemanfaatan setiap elemen yang ada.

Strategi BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan SIMPEG menunjukkan pengelolaan sumber daya yang baik, dengan fokus pada pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi yang optimal. Meskipun begitu, pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan konflik dalam implementasi SIMPEG lebih mengarah pada defusi dan konfrontasi, dengan menghindari penghindaran masalah. Hal ini berarti bahwa setiap permasalahan yang muncul, baik yang berkaitan dengan teknis maupun administratif, langsung ditangani melalui mekanisme yang telah ditetapkan dan komunikasi langsung dengan pihak terkait, baik di level OPD maupun internal BKPSDM. Pendekatan ini mencerminkan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya untuk mendukung kelancaran sistem SIMPEG.

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kabupaten Gowa menganggarkan dana khusus untuk SIMPEG, yang mencakup honor bagi pengelola dan biaya pemeliharaan sistem, sebagian besar yang dipihak-ketigakan. Dukungan finansial ini menunjukkan komitmen jangka panjang dari pemerintah daerah terhadap keberlanjutan SIMPEG. Pemerintah juga memberikan dukungan anggaran tahunan yang mencakup pemeliharaan server dan pembaruan **sistem**, yang memperlihatkan adanya kesinambungan dalam pengelolaan SIMPEG yang tidak bergantung pada pihak eksternal dalam hal infrastruktur.

Sumber daya fisik, seperti keberadaan server internal, telah dikelola dengan baik oleh BKPSDM. Server ini memastikan sistem berjalan tanpa ketergantungan penuh pada pihak ketiga, sehingga meningkatkan efisiensi dan keamanan data. Selain itu, infrastruktur jaringan dan perangkat keras juga diperbarui secara rutin untuk menjaga performa sistem. Hal ini merupakan salah satu wujud pengelolaan sumber daya fisik yang efektif, yang menjadi dasar dari keberlanjutan dan keandalan SIMPEG dalam mendukung proses administrasi kepegawaian di Kabupaten Gowa.

Di sisi sumber daya manusia, BKPSDM Kabupaten Gowa memiliki tim teknis yang terdiri dari tenaga ahli IT yang terlatih dan berkompeten. Tim ini berperan penting dalam memastikan bahwa sistem SIMPEG berfungsi optimal, mengatasi permasalahan teknis yang muncul, serta melakukan pemeliharaan berkala terhadap sistem. Dukungan anggaran yang berkelanjutan digunakan untuk pembayaran honor pegawai yang terlibat dalam pengelolaan SIMPEG, serta operasional lainnya, seperti pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai dalam menggunakan sistem.

Meskipun sudah ada upaya besar dalam alokasi sumber daya manusia dan teknologi, masih ada tantangan terkait dengan literasi digital di kalangan beberapa ASN, terutama yang lebih senior dan kurang terbiasa dengan penggunaan teknologi. Untuk itu, pendampingan dan pelatihan terus dilakukan oleh BKPSDM untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap sistem dan teknologi yang digunakan. Evaluasi berkala melalui penilaian kinerja dan audit eksternal juga dilakukan untuk memastikan bahwa sistem tetap efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi serta masyarakat.

Temuan penelitian S. A. Damayanti & Pertiwi (2024), menguatkan konsep bahwa alokasi sumber daya yang tepat dan strategis merupakan faktor krusial dalam keberhasilan implementasi strategi. Baik dalam konteks sistem kepegawaian maupun program sosial, pemanfaatan sumber daya yang terencana dan berkesinambungan berkontribusi pada efektivitas dan keberlanjutan program yang dijalankan. Hal ini tercermin pada pengelolaan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa, yang memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan tetap mengutamakan keberlanjutan sistem.

### **4. Mengelola Konflik**

Menurut David (2017b), dalam *Strategic Management: Concepts and Cases*, mengelola konflik dapat didefinisikan sebagai proses menyelesaikan perselisihan antara dua pihak atau lebih terkait suatu isu. Pendekatan untuk mengelola konflik dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama:

penghindaran, defusi, dan konfrontasi. Setiap pendekatan memiliki tujuan dan aplikasi berbeda dalam menangani konflik, yang perlu dipilih sesuai dengan situasi dan dinamika yang dihadapi oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, BKPSDM Kabupaten Gowa memfokuskan upaya penyelesaian konflik pada pendekatan yang lebih kolaboratif dan konstruktif, dengan mengutamakan kepentingan bersama, kompromi, serta memperkuat komunikasi antarunit kerja. Permasalahan seperti kesalahan data, keterlambatan pelaporan, atau ketidaksesuaian absensi pegawai diselesaikan melalui koordinasi langsung antara pimpinan OPD dan pegawai terkait. Proses ini mencerminkan pendekatan yang berorientasi pada penyelesaian masalah secara efektif, tanpa menciptakan ketegangan yang tidak produktif. Pertemuan rutin, seperti rapat koordinasi triwulanan dan kegiatan “*Ko-Fi Morning*” yang dipimpin oleh Bupati, Wakil Bupati, dan Sekda, menjadi wadah untuk membahas permasalahan secara terbuka, memperkuat komunikasi antar pemangku kepentingan, dan mencari solusi yang menguntungkan bagi semua pihak.

Defusi dalam konteks ini terlihat melalui komunikasi aktif antara BKPSDM dan pengelola kepegawaian di setiap OPD. Dengan memanfaatkan grup komunikasi antar-OPD, masalah kecil yang sering terjadi dapat diselesaikan lebih cepat tanpa harus menunggu eskalasi ke tingkat kabupaten. Hal ini tidak hanya mempercepat proses penyelesaian, tetapi juga membangun budaya kerja yang proaktif dan kolaboratif. Pendekatan ini memperlihatkan pentingnya transparansi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan, di mana semua pihak memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan menyelesaikan masalah di level yang paling rendah.

Sementara itu, konfrontasi yang diterapkan oleh BKPSDM lebih mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung dan konstruktif. Pimpinan OPD atau pegawai yang bersangkutan dipanggil untuk klarifikasi dan penyelesaian langsung masalah yang muncul. Pendekatan ini menunjukkan komitmen BKPSDM terhadap prinsip transparansi, akuntabilitas, serta memastikan bahwa sistem berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Misalnya, jika terjadi kesalahan data akibat mutasi pegawai tanpa SK Bupati, solusi diberikan melalui perbaikan teknis lintas unit kerja yang melibatkan koordinasi antar bagian yang relevan untuk memperbaiki data dan mencegah terulangnya kesalahan yang sama.

Secara keseluruhan, BKPSDM Kabupaten Gowa berhasil mengelola konflik dengan baik karena menerapkan koordinasi erat antar OPD, evaluasi rutin terhadap kinerja sistem, dan komunikasi berjenjang yang terstruktur. Forum-forum rutin seperti “*Ko-Fi Morning*” telah terbukti menjadi sarana efektif untuk mengantisipasi potensi kesalahan dan mencegah konflik berulang di kemudian hari. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana penyelesaian konflik dilakukan secara sistematis dan terukur, dengan fokus pada penguatan sinergi antarunit kerja yang mendukung keberlanjutan sistem SIMPEG.

Dengan demikian, pengelolaan konflik di BKPSDM Kabupaten Gowa tidak hanya mencegah gangguan terhadap operasional SIMPEG, tetapi juga memperkuat kerjasama antarpegawai dan antarunit di lingkungan pemerintahan daerah. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif sangat berperan dalam menjaga kelancaran implementasi SIMPEG, serta memastikan keberhasilan sistem manajemen kepegawaian berbasis teknologi yang lebih efisien dan transparan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gowa dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah berjalan efektif dan berhasil mencapai tujuan tahunan yang ditetapkan. Pengukuran kedisiplinan dan kinerja pegawai yang dilakukan melalui sistem E-Kinerja serta evaluasi triwulanan menjadi kunci dalam memastikan pembaruan data yang akurat dan mendukung keputusan administratif. Kebijakan yang ada juga telah membantu menciptakan sistem yang efisien, meskipun masih ada tantangan terkait pemahaman teknologi di kalangan pegawai senior dan masalah infrastruktur jaringan.

Pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur, seperti server internal, menunjang keberlanjutan SIMPEG di Kabupaten Gowa. Meskipun terdapat kendala teknis, seperti keterbatasan pemahaman teknologi oleh pegawai senior, BKPSDM telah mengambil langkah-langkah dengan memberikan pelatihan dan pendampingan untuk memastikan sistem digunakan dengan optimal. Selain itu, kebijakan yang diterapkan, meskipun sudah baik, perlu diperkuat lebih lanjut dengan memperhatikan keterbatasan yang ada, terutama pada aspek jaringan dan adaptasi pegawai terhadap sistem baru. Secara keseluruhan, penerapan SIMPEG di Kabupaten Gowa telah memberikan dampak positif terhadap pengelolaan kepegawaian dengan meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Meskipun ada tantangan, langkah-langkah yang diambil BKPSDM menunjukkan

komitmen untuk meningkatkan efektivitas sistem. Rekomendasi penelitian ini adalah untuk terus meningkatkan literasi digital pegawai dan memperkuat integrasi data antar instansi agar SIMPEG dapat terus berkembang dan mendukung manajemen kepegawaian yang lebih baik di masa depan..

## Referensi

- Bidin, A. (2017). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. *Manajemen Kepegawaian*, 4(1), 9–15.
- Damayanti, D., & Pertiwi, D. (2024). Penguatan Pembinaan Anak Jalanan Melalui Implementasi Strategi UPTD Kampung Anak Negeri Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 1(12), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v12i1.11688>
- Damayanti, S. A., & Pertiwi, V. I. (2024). Penguatan Pembinaan Anak Jalanan Melalui Implementasi Strategi UPTD Kampung Anak Negeri Surabaya. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 12(1), 19–27. <https://doi.org/10.31289/publika.v12i1.11688>
- David, F. R. (2017a). *Staregic Management: A Compatitive Advantage Approach, Concept adn Cases (sixteenth edition)*. Person education. [www.ebook3000.com](http://www.ebook3000.com)
- David, F. R. (2017b). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases (sixteenth edition)*. Pearson education.
- Gowa, B. K. dan P. S. D. M. K. (2023). *Rencana Kerja dan Rencana Strategis*. Pemerintah Kabupaten Gowa. <https://gowakab.go.id/site/badan-kepegawaian-dan-pengembangan-sdm/>
- Harahap, B. K. P., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2021). Analisis Efektivitas Simpeg Dalam Mewujudkan E-Government Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 197–202. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.618>
- Indonesia, P. R. (2003). *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Indonesia, P. R. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah*. Pemerintah Indonesia.
- Indonesia, U.-U. R. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 34 Ayat 2*. Pemerintah Indonesia.
- Jumaisa. (2019). Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8619-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8619-Full_Text.pdf)
- Putri Mustasbirah. (2021). Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber DayaManusia Kota medan. *Pascasarjana Universitas Medan Area*.
- Ramadan, A. R. (2022). Implementasi Aplikasi MySIMPEG dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Skripsi, Institut Pemerintahan Dalam Negeri*. [https://eprints.ipdn.ac.id/11492/1/Achmad%20Rachman%20Ramadan\\_E3\\_MSDM%20Sektor%20Publik.pdf](https://eprints.ipdn.ac.id/11492/1/Achmad%20Rachman%20Ramadan_E3_MSDM%20Sektor%20Publik.pdf)



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).