

## IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MASA DEPAN (SI ABANG TAMPAN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BOGOR

Asropi<sup>1(a)</sup>, Radityo Dimas Prabowo<sup>2(b)</sup>, Nanda Dita Aryani<sup>3(c)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Prodi APN, Politeknik STIA LAN Jakarta

<sup>a)</sup>[asropi@stialan.ac.id](mailto:asropi@stialan.ac.id), <sup>b)</sup>[dimasprabowo380@gmail.com](mailto:dimasprabowo380@gmail.com), <sup>c)</sup>[nandaditamardja@gmail.com](mailto:nandaditamardja@gmail.com)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

25-12-2023

Diterbitkan Online:

01-09-2024

#### Kata Kunci:

Kompetensi, Implementasi, ASN, Sistem Informasi

#### Keywords:

Competence, Implementation, ASN, Information System

#### Corresponding Author:

[nandaditamardja@gmail.com](mailto:nandaditamardja@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SIABANG TAMPAN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi terstruktur, dokumentasi, studi kepustakaan, dan wawancara mendalam. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa implementasi aplikasi SIABANG TAMPAN pada BKPSDM Kabupaten Bogor telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan penyempurnaan. Faktor disposisi sudah berjalan cukup baik, dan memberikan pengaruh positif terhadap penerapan SIABANG TAMPAN. Demikian juga pada 3 faktor lainnya, yaitu faktor komunikasi, sumber daya dan struktur birokrasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keberhasilan penerapan SIABANG TAMPAN di Kabupaten Bogor. Namun demikian, ada beberapa aspek yang tentu perlu dikembangkan dan diperbaiki dalam rangka penerapan SIABANG TAMPAN. Aspek-aspek tersebut yaitu aspek kejelasan informasi yang merupakan sub dari faktor komunikasi, aspek fasilitas pada faktor sumberdaya dan aspek SOP dalam faktor struktur birokrasi.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Future ASN Competency Development Information System (SIABANG TAMPAN) at the Bogor Regency Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). This research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection was conducted by structured observation, documentation, literature study, and in-depth interviews. The conclusion of this study is that the implementation of the SIABANG TAMPAN application at the BKPSDM of Bogor Regency has gone well, but still needs improvement. The disposition factor has gone quite well, and has a positive influence on the application of SIABANG TAMPAN. Likewise, 3 other factors, namely communication, resources and bureaucratic structure contributed significantly to the successful implementation of SIABANG TAMPAN in Bogor Regency. However, there are several aspects that certainly need to be developed and improved in order to implement SIABANG TAMPAN. These aspects are the information clarity aspect which is a sub-factor of communication factors, the facility aspect in resource factors and the SOP aspect in bureaucratic structure factors.

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i3.929>

## PENDAHULUAN

Penyelenggara pemerintahan kini memiliki kepentingan akan pemanfaatan teknologi informasi sebagai kebutuhan utamanya (Putri et al., 2022). Pengaruh globalisasi memberikan tuntutan kepada pemerintah Indonesia untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas guna menghadapi perkembangan dalam berbagai aspek kehidupan. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang begitu pesat dengan ditandai kemajuan pada bidang media informasi dan teknologi (Ameliola dkk., 2013).

Pemerintahan Indonesia sendiri terus berupaya meningkatkan pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan berbasis *e-government* dalam penerapannya. Penggunaan teknologi informasi menjadi sangat penting dan harus digunakan secara optimal guna mendukung tercapainya penataan sistem manajemen yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel dalam proses penyelenggaraan pemerintahan (Amelia, 2019).

Forman (Nugraha, et, al, 2018) menjelaskan, Definisi *e-government* atau *electronic government* dapat diartikan sebagai adaptasi teknologi digital terhadap serangkaian kegiatan pemerintahan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam tercapainya tujuan pelayanan. Selain demi kepentingan efektif dan efisien, *e-government* juga diperuntukan bagi publik sebagai sarana transparansi pemerintah kepada masyarakat guna membangun kepercayaan, kepuasan masyarakat dan juga integritas bagi pemerintah.

Sistem pemerintahan sudah sebagaimana mestinya berusaha untuk selalu berkembang ke arah yang berkelanjutan demi kemajuan masyarakat. Berbagai masalah amat mungkin terjadi bilamana ASN dianggap kurang terampil dan cekatan, juga kurang dapat diandalkan untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Masyarakat menanam stereotype bahwa kerap terjadi korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan pemerintahan, padahal kondisi tersebut tidak selalu benar adanya (Rahayu & Atmojo, 2019).

Kurangnya kualitas sumber daya manusia umumnya berkaitan dengan kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selama berlangsungnya era globalisasi ini, keterampilan penguasaan teknologi seolah menjadi kebutuhan penting. Pakem itu juga membawa dimensi daya saing pada sumber

daya manusia menjadi semakin kompleks, khususnya antar pegawai ASN. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi Semestinya dapat meningkatkan daya saing di era globalisasi, mengingat masyarakat umum juga terus beradaptasi dengan digitalisasi dunia. (Rahayu & Atmojo, 2019).

Pendapat miring sering beredar di kalangan akademisi maupun masyarakat umum utamanya terkait manajemen sumber daya manusia di lingkungan ASN kurang efisien dan efektif (Yuliana, 2022). Gagasan-gagasan tersebut akan berakibat pada menurunnya performa di sektor terkait karena ASN menjadi kurang percaya diri. Apalagi ditambah dengan publikasi negatif mengenai hal tersebut yang banyak ditemukan dari berbagai literatur. Hal ini sekaligus mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang andal menjadi tuntutan bagi para ASN.

Guna mendukung keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi termasuk pemerintahan, maka diperlukan pengembangan kompetensi kepada seluruh SDM (Rahayu et al., 2017). Pengembangan kompetensi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu guna mencapai tujuan organisasi. Artinya organisasi harus menggali kompetensi dan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Demi mewujudkan *good governance* dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dengan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki sehingga bermanfaat, tepat guna dan sesuai dalam mencapai tujuan organisasi (Dwiyanto, 2015). Ketentuan tersebut diikat oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi dasar transformasi Pegawai Negeri Sipil menjadi ASN yang kompeten, handal, kompetitif, berorientasi pelayanan dan adaptif. Poin penting dari aturan tersebut adalah ASN memiliki hak untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan atau non-material.

Prosedur perencanaan pengembangan pegawai memerlukan adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian (Tri Lastiwi dkk., 2022). Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian

kepegawaian seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, BKPSDM memiliki peranan krusial sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai.

Salah satu bentuk pengembangan yang menjadi fokus tujuan BKPSDM berhubungan dengan peningkatan kompetensi yang sejalan dengan amanat UU ASN, salah satunya yaitu setiap ASN wajib memiliki kompetensi, artinya harus mampu berkompetisi dan benar-benar memiliki kapasitas (kompetensi yang mumpuni) untuk mendukung kinerja organisasi. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi adalah melalui pendidikan dan pelatihan, dimana dalam konteks ini adalah pendidikan gelar akademik dan maupun non-gelar, pendidikan skill dan sikap (pendidikan kepemimpinan) serta pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis (diklat teknis).

Kompetensi bukan hanya sekedar pengetahuan yang didapatkan, melainkan kemampuan penerapan pengetahuan tersebut didalam kehidupan (Setiadiputra, et, al, 2017). Kompetensi bila didefinisikan secara sederhana dapat berarti sebagai suatu kemampuan, kecakapan atau keahlian yang dikuasai seseorang dalam suatu bidang yang ditekuninya. Hal ini merujuk pada potensi dalam diri seorang yang dikeluarkan dengan tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja maksimal untuk menuntaskan pekerjaan (Ngabito & Potale, 2023).

Kompetensi jabatan ASN secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (Ramadansyah Idris & Kadir, 2020). Adapun karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer menguraikan lima jenis karakteristik kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan Motif. Karakteristik tersebut diperlukan untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat.

Pengembangan Kompetensi merupakan hak yang dapat diterima bagi seluruh golongan ASN nasional. Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan sekurang-kurangnya yaitu 20 (dua

puluh) Jam Pelajaran (JP) dalam 1 (satu) tahun, sebagaimana termuat dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Guna mendukung pemenuhan hak ASN tersebut, selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor menyelenggarakan berbagai jenis diklat dan webinar, namun dalam pemenuhan administrasinya, masih dilakukan secara manual.

Menyikapi suatu landasan permasalahan, diketahui jika BKPSDM Kabupaten Bogor tercatat belum memiliki sistem berbasis digital berkelanjutan untuk mengakomodir pengadministrasian dalam penyelenggaraan diklat. Persoalan ketersediaan sistem informasi secara umum menjadi hambatan perekapan data, sebab pengelola penyelenggara diklat pada akhirnya memakan waktu yang cukup lama untuk melengkapi administrasi. Pihak yang juga dirugikan akan hal ini tentu para pegawai ASN yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi sesuai kebijakan negara.

Mengutip temuan dari BKPSDM Kabupaten Bogor (2023) Jumlah ASN Kabupaten Bogor yang telah mengikuti pelatihan kompetensi adalah sebanyak 18.175 orang. Pada tahun 2021, jumlah ASN yang mengikuti pelatihan dan webinar sebanyak 3.451 orang dan pada tahun 2022 (Januari sampai dengan September) sebanyak 3.780 orang. Output yang dihasilkan dari penyelenggaraan diklat dan webinar umumnya berupa sertifikat. Berkaca pada banyaknya jumlah ASN yang mengikuti diklat dan webinar, sertifikat yang diterbitkan oleh BKPSDM tersedia dalam jumlah lebih banyak. Berdasarkan hal tersebut, BKPSDM dirasa perlu memiliki alat untuk memudahkan mencatat atau meriwayatkan pelatihan apa saja yang sudah dilakukan oleh ASN Kabupaten Bogor.

Sebagai Gambaran umum, jumlah ASN di Kabupaten Bogor hingga tahun 2023 menurut catatan BPS sebanyak 27.484 pegawai. Berdasarkan latar belakang Pendidikan akhirnya, ASN lulusan Strata I keatas berjumlah 20.865. Hal tersebut menunjukkan bahwa angka ASN yang mengikuti pelatihan dan webinar bila dibandingkan dengan angkatan lulusan lanjut masih tertinggal, dapat dipahami bahwa jumlah ASN yang memiliki kesadaran untuk memenuhi kebutuhan kompetensi masih perlu diperhatikan.

Berdasarkan ketetapannya, ASN Kabupaten Bogor sebetulnya dapat mengembangkan kompetensi melalui diklat dan webinar yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor maupun dari pihak eksternal seperti Instansi, Kementerian atau Lembaga lain. Berdasarkan pra-survei yang telah dilakukan BKPSDM (2022), diketahui pula permasalahan bahwa banyak pegawai ASN Kabupaten Bogor yang sebenarnya telah mengikuti diklat dan webinar pada Instansi, Kementerian/Lembaga lain, namun tidak terdokumentasikan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor. Melalui pencatatan bruto, cukup banyak ASN Kabupaten Bogor yang mengikuti diklat dan webinar yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat tanpa menginformasikan terlebih dahulu kepada BKPSDM. Fenomena ini membuat laporan BKPSDM soal pemenuhan kompetensi secara holistik, tidak memiliki data diklat yang akurat dan valid 100%. Kendala pelaporan ini seolah menunjukkan adanya mekanisme pendataan digital dalam koridor *e-government* yang belum maksimal.

Implementasi yang perlu diadaptasi oleh pemangku kebijakan memang memerlukan kesiapan sistemik dengan dukungan dari segala elemen, yang dalam hal ini pemerintahan menjadi eksekutornya. Agar kebijakan *e-government* dapat dijalankan secara maksimal, Indrajit (Nugraha, 2018) menjelaskan tiga elemen kunci yang menandai keberhasilan *electronic government* adalah *support*, *capacity*, dan *value*.

*Support* atau dukungan yang dimaksud dalam hal ini adalah terkoneksi peranannya antara intruksi pimpinan pemerintahan yang berada pada level tertinggi bagi para karyawannya. Syarat tercapainya dukungan ini mencakup sejumlah kriteria seperti berjalannya visi dan misi pemda, pemanfaatan alokasi berbagai sumber daya (seperti finansial, tenaga, waktu, manusia, informasi, dan sebagainya), tersedianya infrastruktur yang diperlukan sebagai sarana pendukung, dan konsistensi para birokrat dalam melakukan sosialisasi secara berkala, baik bagi perangkat internal atau masyarakat sekitar.

Sedangkan *capacity* dipahami sebagai konsep kapasitas yang berkaitan dengan pemberlakuan standar-standar yang berlaku. Beberapa kapasitas yang mencakup kelayakan ini adalah ketersediaan sumber daya yang cukup sebagai pelaksanaan *e-government* seperti

tercukupinya sub bidang ahli yang berfokus pada spesialisasi teknologi informasi. Hal ini juga perlu didukung oleh sarana yang mendukung seperti perangkat komputerisasi dan digital yang terus diperbaharui seiring derasnya kemajuan digitalisasi.

Terakhir adalah *value* atau penilaian dari sisi manfaat sebuah inovasi fitur *e-government*. Aspek manfaat ini dapat diukur dari kepuasan masyarakat terhadap sistem informasi digital yang diperlakukan pemerintah untuk pelayanan publik. Hal ini merupakan gambaran dari seberapa efektif dan tepat sarannya suatu teknologi informasi untuk kepentingan birokratif dan administratif masyarakat berdasarkan aspek kemudahan akses, efisiensi waktu, serta menjangkau seluruh elemen masyarakat dari berbagai kalangan. Aspek terakhir ini sejatinya menjadi kunci sehingga peran organisasi dalam pemerintahan perlu meninjaunya secara berkala guna memastikan suatu kebijakan dapat mempermudah kebutuhan masyarakat.

Pemerintahan selaku pihak penyuplai agenda pembuat suatu kebijakan, memerlukan mekanisme implementasi sebagai bagian yang tidak terlepas dari proses penerapan suatu kebijakan. Implementasi dapat mempengaruhi keberhasilan atau gagalnya suatu kebijakan yang diterapkan. Terdapat empat faktor yang menjadi tolak ukur terhadap implementasi kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Edwards (Dwiyanto, 2015) menerangkan Terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan dalam proses komunikasi kebijakan, yaitu transmisi, kejelasan dan konsistensi. dan beberapa hal yang perlu diperhatikan pada faktor sumber daya dalam melaksanakan kebijakan, yaitu staf, informasi, wewenang dan fasilitas.

Guna memudahkan BKPSDM melakukan administrasi penyelenggaraan diklat dan webinar, pengidentifikasian dan pendokumentasian kepesertaan dalam pelatihan baik yang diselenggarakan atas biaya Pemerintah Kabupaten Bogor maupun Pemerintah Pusat, akses data pengembangan kompetensi pegawai dan penyajian data secara lebih informatif dan inovatif, maka Pemerintah Kabupaten Bogor mengembangkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN). Hal ini dimaksudkan dengan tujuan agar BKPSDM memiliki akses terhadap big data, termasuk pencatatan

dokumen pelatihan perangkat ASN di Kabupaten Bogor untuk mengidentifikasi sekaligus peninjauan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Bogor.

Gondoditoyo (Rokhman dkk., 2017) mengemukakan bahwa sistem informasi sebagai kumpulan elemen-elemen atau sumber daya dan jaringan prosedur yang saling berkaitan secara terpadu, berintegritas dalam suatu hubungan hierarki tertentu, serta berlandaskan pada tujuan pengolahan data menjadi sistem informasi. Secara fungsional sistem informasi merupakan piranti digital yang dapat dioptimalkan sebagai ragam pengumpulan data yang besar (big data).

Sementara itu Kertahadi (Sutiyono dkk., 2020) mengemukakan bahwa sistem informasi sebagai piranti atau alat yang digunakan untuk menampilkan berbagai informasi dengan berbagai cara guna mempermudah dalam penyampaian informasi dan bermanfaat bagi penerimanya. Terciptanya suatu sistem informasi guna mempermudah pengguna dalam penyampaian informasi, baik dari perencanaan, pengorganisasian, dan operasional yang sistematis pada sebuah instansi atau perusahaan dalam pengambilan keputusan (Putri E & Frinaldi A, 2021).

Hole (Heriyanto, 2022) menerangkan konseptualisasi sasaran *e-government* merupakan sebagaimana upaya pemerintah untuk menghadirkan pelayanan secara elektronik (*e-service*) melalui fitur yang memerlukan akses internet, jaringan telepon selular, dan fitur komputer multimedia. Melalui pengembangan *electronic government* tersebut diagendakan pula suatu perencanaan sistem manajemen informasi dan proses pelayanan publik dengan pemanfaatan sumberdaya manusia dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Berdasarkan permasalahan yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Implementasi Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor. Peneliti memfokuskan pada bagaimana implementasi SIABANG TAMPAN dan hambatan apa saja yang ditemukan dalam pengimplementasiannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadaptasi metode kualitatif deskriptif, yaitu bentuk penelitian yang dilakukan melalui proses eksplorasi dan pemahaman makna terhadap suatu fenomena permasalahan sosial yang kompleks berdasarkan teori Creswell (Paradissa, 2023).

Pendekatan kualitatif deskriptif ini berfokus pada 2 (dua) objek, yaitu fungsi-fungsi fitur data dalam aplikasi SI ABANG TAMPAN dan sejumlah partisipan pegawai ASN Pemda Kabupaten Bogor. Teknik penelitian ini memakai teknik pengumpulan primer (observasi terstruktur dan wawancara mendalam) serta teknik pengumpulan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan) guna menghasilkan kelayakan data primer dan sekunder yang serasi.

Instrumen penelitian kualitatif umumnya menjadikan pelaksana sebagai acuan, sehingga dalam hal ini penulis sendiri yang menjadi instrumen penelitian. Teori yang diadaptasikan sebagai alat penelaahan instrumen penelitian adalah teori Implementasi kebijakan Edward III yang berfokus pada subtopik komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

(Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa agar mendapatkan keabsahan data yang tepat, penelitian kualitatif melakukan triangulasi sumber data dan teknis. Langkah-langkah triangulasi yang dilaksanakan oleh penulis guna menyajikan implementasi keabsahan data meliputi:

Kegiatan wawancara pada bidang terkait diantaranya, (1) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, (2) Staff pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (3) Fasilitator SI ABANG TAMPAN pada 5 Perangkat Daerah.

Sedangkan pada data sekunder, penulis turut mendeskripsikan fitur-fitur utama dari menu yang terdapat dalam aplikasi SI ABANG TAMPAN. Prosedur analisis terhadap fitur aplikasi ini dilaksanakan dengan langkah penulis melakukan *log in* kepada tiga akun; akun administrator, akun fasilitator, dan akun pegawai di website resmi aplikasi SI ABANG TAMPAN BPKSDM Kabupaten Bogor.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN) saat ini dikembangkan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor guna

mempermudah dalam pengelolaan administrasi penyelenggaraan diklat dan webinar serta pengidentifikasian dan pendokumentasian kepesertaan dalam pelatihan baik yang diselenggarakan atas biaya Pemerintah Kabupaten Bogor maupun Pemerintah Pusat. Menurut teori Implementasi Kebijakan Edward III (1980), terdapat empat faktor yang perlu diperhatikan dalam implementasi suatu kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

### **Komunikasi**

Komunikasi menjadi bagian yang sangat penting dalam kehidupan. Suatu sistem dapat berjalan dengan baik karena adanya komunikasi yang baik pula. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana, maka dalam pelaksanaan suatu kebijakan, komunikasi harus dilakukan secara optimal. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi dilakukan dalam penggunaan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN) yang dibuat oleh BKPSDM Kabupaten Bogor, penulis menggunakan beberapa indikator, yaitu:

#### **a) Penyampaian Komunikasi Kepada Pegawai (Transmisi)**

Transmisi (penyampaian) merupakan faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam pelaksanaan dan penerapan suatu kebijakan. Penyampaian informasi kepada pihak internal dan pihak eksternal sangat diperlukan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, pihak internal merupakan BKPSDM dan pihak eksternal merupakan ASN Kabupaten Bogor. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN) merupakan inovasi yang dikeluarkan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan tidak ada hambatan dalam penyampaian informasi terkait SI ABANG TAMPAN kepada pegawai Bidang PKA, terbentuknya SI ABANG TAMPAN merupakan hasil diskusi melalui rapat internal dan temuan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan dan webinar. Seluruh pegawai di Bidang PKA terlibat dalam proses pembuatan sistem sampai dengan sistem tersebut digunakan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan sosialisasi kepada seluruh ASN Kabupaten Bogor baik secara langsung maupun daring, agar pegawai dapat menginput data pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti ke dalam SI ABANG TAMPAN. Sosialisasi dilakukan dalam bentuk kegiatan dan juga melalui integrasi dan kolaborasi rancangan fitur aplikasi yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bogor. Guna menunjang kemudahan akses, ASN Kabupaten Bogor turut menerima pemberitahuan (notifikasi) untuk mengisi data Pendidikan dan pelatihan yang dapat dilihat oleh seluruh ASN ketika melakukan presensi kehadiran ataupun penginputan laporan harian kinerja pegawai pada melalui perambahan situs aplikasi digital bernama SI CANTIK. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan tidak ada hambatan dalam penyampaian informasi terkait SI ABANG TAMPAN kepada ASN Kabupaten Bogor. Pihak internal dan eksternal dapat menerima informasi dengan baik dari pembuat kebijakan.

#### **b) Kejelasan Informasi**

Pentingnya memberikan kejelasan informasi kepada ASN Kabupaten Bogor, BKPSDM membuat video pengenalan SI ABANG TAMPAN yang menjelaskan terkait fitur-fitur yang dimiliki. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan (SI ABANG TAMPAN) memerlukan informasi profile pegawai kabupaten Bogor yang akurat dan terbaru. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan yang ditemukan dalam penginputan data sertifikat pelatihan ke dalam SI ABANG TAMPAN yaitu hilangnya sertifikat pelatihan yang dimiliki dan juga ketidak cekatannya tindak lanjut pegawai terhadap informasi yang diberikan, sehingga menimbulkan pegawai lupa untuk menginput data diklat yang telah diikuti.

#### **c) Konsistensi Informasi Kepada Pegawai**

Menyikapi penerapan konsistensi informasi kepada pegawai, BKPSDM memuat sejumlah informasi kepada ASN kabupaten Bogor dengan membuat video tutorial melalui kanal Youtube. Terdapat tiga video tutorial SI ABANG TAMPAN yang diunggah akun youtube BKPSDM Kabupaten Bogor pada bulan Oktober 2022.

Video pertama diunggah yakni pada 19 Oktober 2022 dengan judul “SI ABANG TAMPAN (SISTEM INFORMASI PENGEMBANGAN ASN MASA DEPAN) KABUPATEN BOGOR”. Tayangan berdurasi dua menit tersebut menjelaskan tahapan pengenalan terhadap fitur-fitur yang terdapat dalam aplikasi tersebut. Beberapa mekanisme yang diterangkan adalah prosedur *log in*, halaman awal (*dashboard*) setelah *log in* yang menampilkan statistik pencapaian jam pelajaran (JP) pegawai dalam lima tahun terakhir. Selain itu dikenalkan pula fitur-fitur menu lain seperti riwayat pelatihan, minat pelatihan, capaian JP tahunan, peta 9 box, dan terakhir data assesment.

Sementara itu dua video lainnya membahas lebih dalam simulasi tutorial terhadap dua buah fitur yang dalam menu bar bernama “akun fasilitator” dan “akun pelaksana”. Tutorial pada akun fasilitator dimaksudkan untuk para pengelola kepegawaian di Perangkat Daerah yang menjadi fasilitator. Sedangkan tutorial akun pelaksana ditujukan kepada seluruh ASN Kabupaten bogor, dimana dalam video tersebut menjelaskan prosedur untuk penginputan data pelatihan sebagai dokumentasi laporan yang terekam oleh sistem. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis menyimpulkan bahwa seluruh video tutorial SIABANG TAMPAN dari BPKSDM merupakan upaya konsistensi pemberian informasi kepada seluruh ASN Kabupaten Bogor, karena sifat tata cara pengoperasian SIABANG TAMPAN dijadikan panduan yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja. Tujuan dari pembuatan vidio tutorial tersebut guna mempermudah ASN Kabupaten Bogor dalam mendapatkan informasi penggunaan SIABANG TAMPAN dengan waktu yang tidak terbatas.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam konsistensi informasi kepada ASN Kabupaten Bogor sudah diterapkan dan belum ditemukan hambatan terhadap konsistensi penyampaian informasi kepada pegawai.

### **Sumber Daya**

Sumber daya merupakan salah saktu faktor yang sangat berkontribusi dalam keberhasilan dari implementasi suatu kebijakan yang dibuat oleh pembuat kebijakan. Jika tidak adanya Sumber Daya yang mendukung, memadai dan

mumpuni seperti staf pelaksana kegiatan dan sumber pendanaan yang memadai maka keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan yang di buat akan lebih sulit untuk diterapkan.

Untuk mengetahui bagaimana Sumber daya pada pengimplementasian SIABANG TAMPAN pada BKPSDM Kabupaten Bogor, penulis menggunakan beberapa indikator, yaitu:

#### a) Keterampilan dan Kecakapan Pegawai

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa hanya 2 orang pegawai pada bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur yang mendapatkan akses akun Administrator, yaitu Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan 1 orang Pengelola Penyelenggaraan Diklat. Akun administrator merupakan akun utama yang hanya dimiliki oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur ke dalam SI ABANG TAMPAN. Kedua Pegawai sudah menguasai perangkat pengolah data yaitu komputer dan laptop dan juga sudah memiliki keterampilan dalam mengoperasikan sistem tersebut dengan baik, tidak ada kesulitan dalam menggunakan SI ABANG TAMPAN. Selain pegawai BKPSDM yang memiliki akun SIABANG TAMPAN, pengelola kepegawaian pada setiap Perangkat Daerah juga memiliki akun fasilitator. Penulis sudah melakukan wawancara kepada 5 orang fasilitator, penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak ada hambatan dan kesulitan dalam penggunaan SI ABANG TAMPAN. Seluruh fasilitator sudah menguasai perangkat pengolah data komputer dan laptop. Video tutorial yang dibuat oleh BKPSDM juga memudahkan fasilitator dalam mengoprasikan SI ABANG TAMPAN.

SI ABANG TAMPAN dibuat dengan semudah dan segampang mungkin dalam pengoprasiaannya. Sehingga Pegawai BKPSDM sebagai administrator, fasilitator di setiap Perangkat Daerah dan seluruh ASN Kabupaten Bogor dapat mengoprasikannya dengan mudah dan gampang untuk dimengerti.

#### b) Kemampuan Pegawai Mengelola Sistem Informasi SI ABANG TAMPAN

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa, seluruh ASN Kabupaten Bogor sudah diberikan sosialisasi pada saat pertama kali SI ABANG

TAMPAN di keluarkan. Seluruh ASN Kabupaten Bogor juga sudah diberikan video tutorial yang dapat diputar berulang kali. Fasilitator di setiap Perangkat Daerah merupakan pen jembatan antara BKPSDM dengan seluruh ASN Kabupaten Bogor. Fasilitator merupakan pengelola kepegawaian dan merupakan fasilitator dari sistem yang telah dibuat sebelumnya oleh BKPSDM Kabupaten Bogor, sehingga dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh para fasilitator, pegawai dapat mengimplementasikan Sistem ini dengan baik meskipun hanya dengan satu kali sosialisasi dan hanya diberikan video tutorial dalam mengoperasikan sistem ini.

#### c) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu sarana penunjang keberlangsungan suatu implementasi. Keberadaan fasilitas yang memadai berbanding lurus dengan kapasitas penggerakannya yaitu sumber daya manusia. Bentuk fasilitas yang terus diperharukan senantiasa dapat mengoptimalkan kerja-kerja teroganisir para profesional di bidangnya masing-masing. Apabila sumber daya manusia telah memiliki keterampilan yang baik namun tidak didukung dengan fasilitas yang memadai, akan berujung pada gagalnya visi dan misi dari implementasi tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, penulis menyimpulkan bahwa Sarana yang dikembangkan oleh bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur untuk menunjang kinerja pegawai pengelola SIABANG TAMPAN sudah memadai. Setiap pegawai sudah telah dilengkapi dengan perangkat digital berupa seperangkat komputer/laptop di masing-masing meja kerjanya (termasuk kebutuhan jaringan internet dan server) sebagai upaya BKPSDM kabupaten bogor sudah menerapkan misi *e-government*. Sumber terkait menurkan bila sejauh ini, tidak ditemukan ada hambatan dari koneksi internet atau gangguan server yang sifatnya melumpuhkan urgensi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan sudah terintegrasinya server milik BKPSDM kabupaten Bogor dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten bogor. Hambatan dalam pengimplementasian SIABANG TAMPAN terjadi hanya saat bidang Dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Bogor mengalami gangguan serempak.

Gangguan yang bersifat temporal itu tidak menyebabkan suatu hambatan berarti dalam Pengimplementasian SIABANG TAMPAN.

Seluruh ASN Kabupaten Bogor dapat menginput data diklat dan webinar yang telah diikuti kedalam SI ABANG TAMPAN. Namun dalam beberapa waktu ini pegawai belum dapat menginput langsung kedalam SI ABANG TAMPAN, melainkan harus input data pada Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Bogor dikarenakan sedang dilakukan pengembangan dan pengintegrasian data pada SI ABANG TAMPAN. Pengintegrasian data dilakukan dari SIABANG TAMPAN ke dalam SIMPEG. Hal ini bukanlah menjadi suatu hambatan bagi ASN Kabupaten Bogor untuk menginput data diklat yang telah dilakukan, karena ASN Kabupaten Bogor masih dapat mengisi data diklatnya.

#### Disposisi

Disposisi merupakan proses pengarahan dan pengkoordinasian semua kegiatan organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Disposisi merupakan faktor penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan atau peraturan. Jika pelaksanaan suatu kebijakan atau program ingin tercapai efektif dan mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka para pelaksana suatu kebijakan tidak hanya harus mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, dan juga harus mempunyai komitmen untuk dapat melaksanakan suatu kebijakan, sehingga dalam pelaksanaannya tidak terjadi gap yang tidak diinginkan.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, penulis menyimpulkan bahwa Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur merupakan penanggung jawab dari pengimplementasian SIABANG TAMPAN. Kepala Bidang PKA sudah memberikan disposisi arahan dan penugasan kepada pegawai yang ditunjuk untuk menjadi administrator BKPSDM dan fasilitator pada setiap Perangkat Daerah. Administrator bertanggung jawab terhadap data seluruh ASN Kabupaten Bogor dan fasilitator bertanggung jawab terhadap ASN yang terdapat pada Perangkat Daerahnya.

#### Struktur Birokrasi

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan kepada pelaksana pada Bidang

Pengembangan Kompetensi Aparatur, bahwa untuk Standard Operating Procedures (SOP) terkait penggunaan SIABANG TAMPAN belum tersedia. Saat ini jika ada kendala dalam penggunaan SIABANG TAMPAN, ASN Kabupaten Bogor akan menghubungi langsung masing-masing fasilitator yang ada pada Perangkat Daerahnya. Meskipun SIABANG TAMPAN belum memiliki SOP, tetapi sudah memiliki video tutorial sebagai petunjuk penggunaan guna memudahkan pengguna. SIABANG TAMPAN tidak memiliki struktur birokrasi yang berbelit. ASN Kabupaten Bogor dapat langsung menggunakan sistem tanpa persetujuan ataupun verifikasi terlebih dahulu oleh pimpinan, sehingga SIABANG TAMPAN dapat digunakan secara cepat, efektif dan efisien.

## PENUTUP

Peneliti menggunakan konsep implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Edward III (1980) untuk menganalisis penerapan aplikasi SIABANG TAMPAN. Berdasarkan hasil analisis data, penulis dapat menyimpulkan bahwa implementasi aplikasi SIABANG TAMPAN pada BKPSDM Kabupaten Bogor telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan penyempurnaan. Faktor disposisi sudah berjalan cukup baik, dan memberikan pengaruh positif terhadap penerapan SIABANG TAMPAN. Demikian juga pada 3 faktor lainnya, yaitu faktor komunikasi, sumber daya dan struktur birokrasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keberhasilan penerapan SIABANG TAMPAN di Kabupaten Bogor.

Namun demikian, ada beberapa aspek yang tentu perlu dikembangkan dan diperbaiki dalam rangka penerapan SIABANG TAMPAN. Aspek-aspek tersebut yaitu aspek kejelasan informasi yang merupakan sub dari faktor komunikasi, aspek fasilitas pada faktor sumberdaya dan aspek SOP dalam faktor struktur birokrasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Amelia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zhanafa Publisher.

Ameliola, S., Dwiudha, H., Fakultas, N., & Brawijaya, U. (t.t.). *Perkembangan Media*

*Informasi Dan Teknologi Terhadap Anak Dalam Era Globalisasi*.

Aparatur, P. K., Negara, S., Lingkungan, D., Provinsi, P., Timur, K., Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2017). *Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum Competence Development Of Civil Servants In East Kalimantan Provincial Government*.

Dwiyanto, A. (2015). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.

Heriyanto. (t.t.). Urgensi Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Publik. Dalam *Musamus Journal Of Public Administration*. 2022.

Ngabito, F. M., & Potale, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gorontalo Utara. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 40–46. [https://doi.org/10.25299/jiap.2023.vol9\(1\).12538](https://doi.org/10.25299/jiap.2023.vol9(1).12538)

Nugraha, J. T. (t.t.). *E-Government Dan Pelayanan Publik (Studi Tentang Elemen Sukses Pengembangan E-Government Di Pemerintah Kabupaten Sleman)*.

Pemanfaatan Teknologi Informasi, P., Aparatur, K., Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Deli Serdang Anisa Putri Adelia, K., Sri Munawaroh Harahap, W., Al-Wasliyah Medan, N., & Korespondensi Anisa Putri Adelia, P. (2022). *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*. 2(1). [www.djpk.kemenkeu.go.id](http://www.djpk.kemenkeu.go.id)

Putri E, & Frinaldi A. (2021). Efektivitas Penerapan Aplikasi Sicanik Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Bukittinggi. *Jurnal Manajemendan Ilmu Administrasi Publik (JMIAIP)*, 3, 22–30.

Rahayu, R., & Atmojo, M. E. (2019). *Human Resources Planning Of Civil Servant In Special Religion Of Yogyakarta's Government 2017* (Vol. 2, Nomor 1).

Ramadansyah Idris, E., & Kadir, A. (t.t.). *Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng*.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/ki-map/index>

Rokhman, A., Informatika, T., & Handayani, S. (2017). Perancangan Web Masjid Raudhatul Jannah Makassar. Dalam *Perancangan Web Masjid Raudhatul Jannah Makassar* (Vol. 8, Nomor 3).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Alfabeta.

Sutiyono, S. T., Kom, M., & Santi. (t.t.). *Membangun Sistem Informasi Pendaftaran Siswa Baru Berbasis Web Dengan Metode MDD (Model Driven Development) Di Raudhatul Athfal Nahjussalam*.

Tri Lastiwi, D., Suryono, F., Nihayati, Z., Riset dan Inovasi Nasional, B., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, B. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Arah Kebijakannya (Sebuah Literature Review). Dalam *Nusantara Innovation Journal* (Vol. 1, Nomor 1).

Yuliana. (t.t.). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Studi Kepemerintahan*, 5(1).