

**KEBIJAKAN SISTEM APLIKASI PELAYANAN KEPEGAWAIAN
ON-LINE UNTUK MEWUJUDKAN E-GOVERNMENT
DI PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR
(STUDI KASUS DI PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR)**

Haryono

E-mail : haridenbaguse@gmail.com

Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Isharyanto, E-mail : masis_uns@yahoo.com

Sunny Ummul Firdaus, E-mail : firdaussunny@yahoo.com

Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstract

*The purpose of this paper is to determine the policies of Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian On Line (SAPK On Line) to realize the E-Government in Karanganyar regency government case study in Karanganyar regency government. The method used is a qualitative research method kind of empirical research. The policies of SAPK On Line at the Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Karanganyar not been fully implemented because the data input of Civil Servants still using Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) that are offline with the file formats that can not be converted into a format SAPK On Line. PNS database so that goes out of sync between SAPK On Line with SIMPEG if government officials had filed a promotion and a raise. Especially in terms of promotion, lack sinkronan the PNS database resulting delays in the process of the promotion. This has undermined the ideal of E-Government in Karanganyar regency government environment because in the process of promotion are still using a lot of physical documents in the form of paper, was the purpose of **SAPK On Line ie less paper or reduce the amount of paper in each service staffing.***

Keyword : SAPK On Line, E-Government, Kabupaten Karanganyar

Abstrak

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui kebijakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian On Line (SAPK On Line) untuk mewujudkan E-Government di Pemerintah Kabupaten Karanganyar studi kasus di Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif jenis penelitian empiris. Kebijakan SAPK On Line di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar belum sepenuhnya dilaksanakan karena input data Pegawai Negeri Sipil masih menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang bersifat *offline* dengan format *file* yang tidak dapat dikonversi ke dalam format SAPK On Line. Sehingga database PNS yang masuk tidak sinkron antara SAPK On Line dengan SIMPEG apabila ada PNS yang mengajukan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji. Terutama dalam hal kenaikan pangkat, ketidak sinkronan database PNS tersebut berakibat tertundanya proses kenaikan pangkatnya. Hal inilah yang menghambat terwujudnya E-Government yang ideal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar karena dalam proses kenaikan pangkat masih menggunakan banyak dokumen fisik berupa kertas, sedang tujuan dari SAPK On Line yaitu *paper less* atau mengurangi jumlah kertas dalam setiap pelayanan kepegawaian.

Kata Kunci : SAPK On Line, E-Government, Kabupaten Karanganyar

A. Pendahuluan

Kemajuan dan perkembangan teknologikhususnya telekomunikasi, multimedia dan teknologi informasi (telematika) pada akhirnya mengubah tatanan

organisasidanhubungansosialkemasayarakatan. Halini tidakdapatdihindari, karena fleksibilitas dan kemampuan telematika untuk memasuki berbagai aspek kehidupan manusia. Bagi sebagian orang, telematika telah membuktikan perannya sebagai alat bantu yang memudahkan berbagai aktivitas

kehidupan, sekaligus membantu meningkatkan produktivitas.

Dalam rangka pengembangan *E-Government*, telah dikeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* yang antara lain mengintruksikan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing guna terlaksananya pengembangan *E-Government* secara Nasional. Pada INPRES Nomor 3 Tahun 2003 juga telah diatur perihal perkantoran elektronik (*e-office*) di lingkungan instansi pemerintah termasuk pemerintahan Provinsi, Kota, dan Kabupaten. *E-Government* adalah merupakan suatu bentuk penerapan teknologi elektronik untuk berbagai kegiatan pemerintahan dalam cakupan internal dan eksternal (pelayanan umum) untuk pencapaian kinerja yang efektif, efisien, cepat dan transparan.

Di era globalisasi ini, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi sangat penting, terutama dalam upaya meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar global. (Oetojo, Asianti, 2002) Pemerintahan Indonesia telah menerapkan *E-Government* diberbagai lembaga pemerintahan, baik ditingkat Departemen/ Kementerian, lembaga pemerintahan non Departemen/ Kementerian, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, maupun Pemerintah Kabupaten. Tetapi, masih mengalami kesulitan baik dalam hal sumber dana, model bisnis, standarisasi dan tata laksana, disamping *content management* yang cenderung belum terintegrasi. (Achmad dan Kasiyanto, 2013 : 1-110)

Pemerintahan diseluruh dunia pada saat ini menghadapi "tekanan" dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan partisipasi aktif dalam pemberian informasi bagi masyarakat serta dituntut untuk lebih efektif. Hal tersebut menyebabkan *E-Government* atau pemerintahan berbasis elektronik semakin berperan penting bagi semua pengambil keputusan. Pemerintah Tradisional (*Traditional Government*) yang identik dengan *paper-based administration* mulai ditinggalkan. Transformasi *traditional government* menjadi *Electronic Government (E-Government)* menjadi salah satu isu kebijakan publik yang hangat dibicarakan saat ini. Di Indonesia, *E-Government* baru dimulaidengan inisiatif yang dicanangkan beberapa tahun lalu.

Electronic Government (E-Government)

merupakan suatu mekanisme interaksi modern antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan yang melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki mutu pelayanan yang telah berjalan menjadi lebih baik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dalam bagian menimbang butir b dinyatakan :

"Bahwa membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik yang dilakukan penyelenggara pelayanan publik merupakan kegiatan yang harus dilakukan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga Negara dan penduduk tentang peningkatan pelayanan publik."

Peningkatan pelayanan publik (*public service*) harus mendapatkan perhatian utama dari Pemerintah, karena pelayanan publik merupakan hak-hak sosial dasar dari masyarakat (*social rights*) ataupun *fundamental rights*. Landasan yuridis pelayanan publik atas hak-hak sosial dasar diatur dalam ketentuan Pasal 18 A ayat (2) dan Pasal 34 ayat (3) UUD 1945. Dengan demikian, Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengatur secara tegas tentang pelayanan publik sebagai wujud hak sosial dasar (*the right to receive*). Penolakan atau penyimpangan pelayanan publik adalah bertentangan dengan UUD 1945. (Phillipus M. Hadjon, 2011 : 26)

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 mendefinisikan pelayanan publik sebagai :

"Segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Pemberian pelayanan umum oleh aparat pemerintah kepada masyarakat adalah merupakan perwujudan dari fungsi aparat negara, agar terciptanya suatu keseragaman pola dan langkah pelayanan

umum oleh aparat pemerintah perlu adanya suatu landasan yang bersifat umum dalam bentuk pedoman tata laksana pelayanan umum. Pedoman ini merupakan penjabaran dari hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam prosedur operasionalisasi pelayanan umum yang diberikan oleh instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah secara terbuka dan transparan.

Ada beberapa hal di dalam manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Yang pertama adalah dengan sistem penggajian yang berfungsi sebagai balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja serta untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak yang bertujuan agar ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Cara yang kedua adalah ditegakkannya suatu peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mengontrol perilaku mereka agar selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan terarah. Cara lainnya adalah dengan menggunakan sistem Kenaikan Pangkat yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Disamping itu, ada pula kenaikan pangkat yang dalam hal ini merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Pada dasarnya, kenaikan pangkat yang objektif berkaitan erat dengan pendidikan atau latihan. Disamping itu, promosi atau kenaikan pangkat berhubungan pula dengan penghasilan. Menurut M. Manullang, promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada umumnya diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai, sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya. (M. Manullang, 2004 : 141)

Promosi atau Kenaikan Pangkat adalah sesuatu yang pada umumnya diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai, sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya. Kenaikan pangkat, merupakan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya. Karena Kenaikan Pangkat adalah penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mengabdikan dengan tekun didalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka sudah sepantasnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya. (Ahmad Gurfron Sudarsono, 1991 : 64)

Kemajuan dalam karier seseorang tidak terjadi dengan sendirinya. Karier perlu direncanakan dan dikembangkan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk merencanakan dan mengembangkan karier seorang pegawai berada dipundak tiga pihak, yaitu: (Sondang P. Siagian, 2001 : 194-195)

1. Pegawai yang bersangkutan sendiri,
2. Atasan langsung,
3. Petugas atau pejabat dari satuan kerja yang mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Pengembangan *E-Government* yang dilakukan salah satunya adalah Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *ON-LINE* yang dikembangkan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Prosedur Pengajuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil hanya dilayani dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian berbasis *On-line* (SAPK *On-Line*).

Periode Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 01 April dan 01 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini. Presiden menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk menjadi Pembina Utama Muda Golongan Ruang IV/c, Pembina Utama Madya golongan Ruang IV/d, dan Pembina Utama Golongan Ruang IV/e setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kabupaten Karanganyar sebagai *leading sector* dalam segala urusan administrasi kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten tentu saja juga memiliki fungsi pelayanan, dimana salah satunya adalah pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Sebagai *leading sector* urusan kepegawaian di daerah sudah seharusnya organisasi ini memberikan pelayanan yang baik khususnya dalam Kenaikan Pangkat yang akan berpengaruh pada karir dan gaji bagi Pegawai Negeri Sipil yang mengusulkan.

Berdasarkan pada uraian dan latar belakang

diatas, maka hendak dikaji bagaimanakah kebijakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *On-Line* (SAPK *On-Line*) untuk mewujudkan pelayanan *E-Government* yang ideal di Pemerintah Kabupaten Karanganyar?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data yang dinyatakan secara verbal yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek. Metode penelitian kualitatif dikembangkan untuk mengungkap gejala-gejala kehidupan masyarakat itu sendiri dan diberi kondisi mereka tanpa diintervensi oleh peneliti atau naturalistik. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer serta didukung dengan data sekunder berupa laporan-laporan yang diperoleh di lokasi penelitian serta bahan pustaka lainnya. (Salim HS dan Erlies Septia Nurbani, 2013:20) Menurut Soerjono Soekanto pada penelitian hukum empiris yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap masyarakat. (Soerjono Soekanto, 2014:42) Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar. Pengumpulan data yakni melakukan wawancara dengan pejabat BKPSDM Kabupaten Karanganyar khususnya Kepala Sub Bidang Kenaikan Pangkat.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar

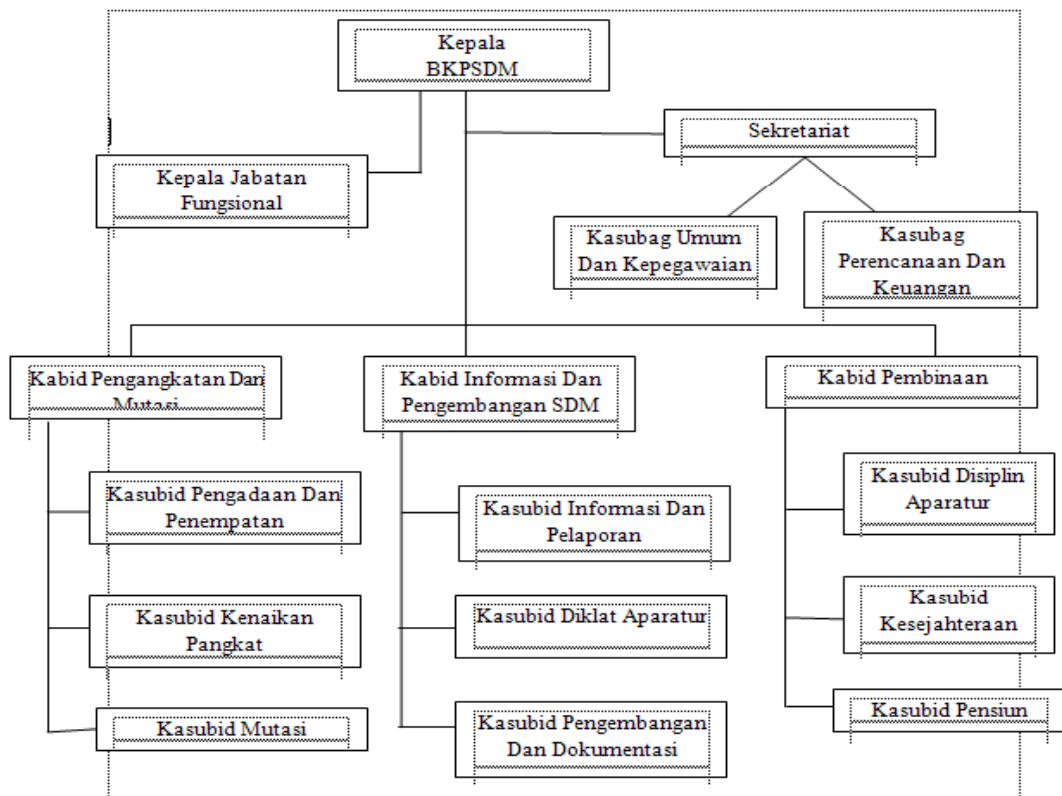
Urusan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar yang dipimpin oleh seorang Kepala BKPSDM. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 07 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, maka susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2. Bidang Pengangkatan dan Mutasi, terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Penempatan
 - c. Sub Bidang Kenaikan Pangkat
 - b. Sub Bidang Mutasi
3. Bidang Informasi dan Pengembangan Daya Manusia, terdiri atas:
 - a. Sub Bidang Informasi dan Pelaporan
 - b. Sub Bidang Diklat Aparatur
 - c. Sub Bidang Pengembangan dan Dokumentasi
4. Bidang Pembinaan, terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Disiplin Aparatur
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan
 - c. Sub Bidang Pensiun

BKPSDM Kabupaten Karanganyar mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, BKPSDM Kabupaten Karanganyar mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.
- d. Penyelenggaraan kesekretariatan Badan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Karanganyar :



Sebagai gambaran, saat ini jumlah PNS dan CPNS di Pemerintah Kabupaten Karanganyar yaitu 9.787 orang. Terdiri dari 9.596 orang berstatus PNS dan 191 orang berstatus CPNS. Wawancara dengan Kepala Sub Bidang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Karanganyar, Ibu Isnari Dewi, SSTP, periode kenaikan pangkat PNS ditetapkan tanggal 01 April dan 01 Oktober setiap tahun. Berkas usulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil periode 01 April sudah dapat diterima pada BKPSDM Kabupaten Karanganyar mulai tanggal 01 November tahun sebelumnya sampai dengan 31 Februari tahun berikutnya dan untuk periode 01 Oktober pengiriman berkas dilakukan paling lambat bulan Juli dengan ketentuan :

- Semua berkas agar dikirim lengkap dengan persyaratan dan disusun dengan urutan ketentuan masing-masing jenis kenaikan pangkat.
- Semua berkas foto copy dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
- Berkas usul golongan ke I/b sampai dengan III/b dibuat rangkap 3 (tiga).
- Berkas usul golongan ke IV/a sampai

- dengan IV/b dibuat rangkap 4 (empat).
- Berkas usul golongan ke IV/c sampai dengan IV/d dibuat rangkap 5 (lima).

Periode kenaikan pangkat dilakukan dua kali dalam setahun. Yaitu periode 01 April dan 01 Oktober. Dan untuk pengiriman berkas sesuai dengan surat dari BKN/ BKD Provinsi, yaitu untuk periode April paling akhir bulan Februari, untuk proses Oktober paling akhir Juli. Apabila berkas kenaikan pangkat yang dikumpulkan tidak memenuhi syarat (berkas TMS), maka berkas akan dikembalikan lagi ke SKPD masing-masing dengan surat resmi beserta alasan-alasan mengapa berkas tidak memenuhi syarat.

2. Kebijakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian On-Line (SAPK On-Line) Untuk Mewujudkan Pelayanan E-Government Yang Ideal Di Pemerintah Kabupaten Karanganyar

Suatu kebijakan merupakan pedoman bagi unsur pelaksana. Karena pelaksanaan perlu penyesuaian dengan waktu dan lokasi setempat. Kebijakan tidak boleh kaku seperti petunjuk pelaksanaan. Menurut Jones, kebijakan setara dengan strategi yaitu bahwa strategi adalah suatu kebijakan

mencakup wawasan yang luas, menjangkau jangka waktu yang panjang, mengandung resiko yang besar dan melibatkan banyak pihak terutama pihak-pihak yang langsung terkait (*actors*). Suatu kebijakan tidak mengharapkan terjadi kegagalan. Dengan kata lain, kebijakan tidak mengenal istilah *trial and error*. Seperti kebijakan yang telah dibuat di negeri kita Indonesia hanya dengan coba-coba kemudian jika tidak cocok dicabut kembali. Kebijakan publik yang telah dilakukan selama pemerintahan orde baru misalnya bisa disoroti dari sisi kebijakan apakah memenuhi ciri-ciri yang diinginkan atau tidak. Ciri adalah keterangan yang menunjukkan sifat khusus dari sesuatu. Demikian juga dengan kebijakan. Tanpa mengetahui sifat khusus atau ciri-ciri kebijakan sulit dibedakan antara kebijakan dengan keputusan biasa dalam birokrasi pemerintahan. Kebijakan adalah keputusan, tetapi tidak semua keputusan adalah kebijakan.

Anderson dan teman-temannya mengemukakan beberapa ciri dari kebijakan, yaitu : (Mukti Sitompul, 2006 : 47-48)

- a) *Public policy is purposive, goal-oriented behaviour rather than random or change behaviour*. Setiap kebijakan mesti ada tujuannya. Artinya, pembuatan suatu kebijakan tidak boleh sekedar asal buat atau karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Bila tidak ada tujuan, maka tidak perlu ada kebijakan.
- b) *Public policy consist of course of action – rather than separate, discrete decision or actions – performed by government officials*. Maksudnya, suatu kebijakan tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan yang lain, tetapi berkaitan dengan berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada pelaksanaan, interpretasi dan penegakan hukum.
- c) *Policy is what government do – not what they say will do ora what they intend to do*. Kebijakan adalah apa yang dilakukan pemerintah, bukan apa yang ingin atau diniatkan akan dilakukan pemerintah.
- d) *Public policy may be either negative or positive*. Kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarah untuk melaksanakan atau menganjurkan.
- e) *Public policy is based on law and*

is authorative. Kebijakan didasarkan pada hukum, karena itu memiliki kewenangan untuk memaksa masyarakat mematuhi.

Dari kelima ciri tersebut dapat dipahami, *pertama*, orientasi pada tujuan suatu kebijakan sangat berarti jika dilihat dalam praktik politik dan kehidupan birokrasi di banyak negara. Para pejabat biasanya perlu membuat suatu kebijakan baru hanya untuk sekedar menunjukkan keberadaannya. *Kedua*, dalam bidang yang sama, suatu kebijakan berhubungan dengan kebijakan terdahulu dan akan diikuti oleh kebijakan lain seterusnya.

Salah satu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan program strategis tersebut diatas antara lain dengan kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pengelolaan kenaikan pangkat sebagai bagian dan pekerjaan sektor publik, menuntut kinerja yang baik. Tuntutan ini memerlukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya karena kinerja birokrasi pemerintah saat ini ditengarai masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini ditandai salah satunya adalah masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan birokrat kepada masyarakat dan ini pula yang sering dituding sebagai salah satu faktor penyebab terpuruknya Negara ini.

Pengelolaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil setiap tahun dibagi dua periode, yaitu setiap tanggal 01 April dan 01 Oktober. Pengelolaan kenaikan pangkat bisa tepat waktu, bisa tidak tepat waktu. Tepat waktu artinya pengelolaannya tepat di setiap periode usulannya, misalnya apabila seorang Pegawai Negeri Sipil diusulkan kenaikan pangkatnya periode 01 April, maka pegawai tersebut seharusnya menerima Surat Keputusan kenaikan pangkatnya sebelum tanggal 01 April tahun yang bersangkutan. Tidak tepat waktu artinya pengelolaan kenaikan pangkat diselesaikan melebihi periode usulannya, sehingga Surat Keputusan kenaikan pangkat itu sendiri diterima oleh pegawai yang bersangkutan setelah tanggal periode kenaikan pangkatnya. Hal ini berakibat keterlambatan penerimaan gaji pada pangkat dan golongan ruang yang baru, sehingga secara finansial merugikan pegawai yang bersangkutan. Kenyataan yang ada, bahwa sejak tahun 2011 sampai 2016 dalam

pengelolaan kenaikan pangkat cenderung masih tidak tepat waktu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian kebijakan pengembangan sumber daya dan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD). Dalam hal kenaikan pangkat, BKPSDM Kabupaten Karanganyar telah terintegrasi secara *online* dengan menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *On Line* (SAPK *On Line*). Dimana staff pada sub bidang kenaikan pangkat mengakses situs website *on line* Nasional, kemudian *log in* dengan menggunakan Hak akses User Administrator Instansi dan *Password*.

Sejak tahun 2012 sampai 2016 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar Regional Jawa Tengah telah menggunakan aplikasi sistem pelayanan kepegawaian online yang dinamakan SAPK *On Line* (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *On Line*). Dasar dari penggunaan SAPK *On Line* (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) ini adalah Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengembangan Data Base Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian Nasional dan peningkatan pelayanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil dibutuhkan database Pegawai Negeri Sipil yang akurat dan terkini.

Program SAPK *On Line* yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara ini sebagai tindak lanjut dari Kebijakan Pemerintah tentang implementasi *E-Government* Tahun 2003 yang menekankan untuk menggunakan informasi teknologi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, yang lebih komprehensif dan terintegrasi. Pemanfaatan teknologi informasi di bidang kepegawaian bertujuan untuk **meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam** bidang pengolahan data dan pengelolaan informasi kepegawaian, sehingga mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik, transparan dan akuntabel. Dalam pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian dikoordinasi oleh BKN dan pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SAPK adalah sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan terhubung secara *on line* dengan seluruh instansi untuk memberikan pelayanan kepegawaian. Dengan digunakan aplikasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *on line* ini, data PNS adalah informasi PNS yang merupakan informasi perorangan dan data riwayat sejak pengangkatan sampai dengan berhenti dan atau pensiun.

Setiap *User Administrator* diberikan hak akses, yaitu kewenangan-kewenangan yang diberikan di dalam penggunaan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian secara *on line*. Peremajaan data yaitu peremajaan data PNS terkini melalui media elektronik yang dilakukan oleh pengelola kepegawaian baik di BKN maupun instansi pusat dan daerah sesuai dengan kewenangan masing-masing dan selanjutnya disimpan dalam database PNS. *User Administrator* Instansi terdiri atas satu *user* sebagai *administrator* di setiap instansi yang bertugas dan berwenang memberikan wewenang kepada pengguna sistem sesuai tugas dan wewenangnya yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Dalam Pengembangan *E-Government* dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian bahwa pengelolaan data PNS dilakukan melalui SAPK yang dilakukan oleh BKN Pusat, Kanreg BKN, Biro Kepegawaian Instansi Pusat, Biro BKD Provinsi dan Bagian BKD Kabupaten/ Kota.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar pengajian. Disamping itu, ada pula kenaikan pangkat yang dalam hal ini merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Pada dasarnya, kenaikan pangkat yang objektif berkaitan erat dengan pendidikan atau latihan. Disamping itu, promosi atau kenaikan pangkat berhubungan pula dengan

penghasilan. Menurut M. Manullang, promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada umumnya diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai, sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya.

Dalam pelaksanaannya, kebijakan penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *On Line* BKPSDM Kabupaten Karanganyar ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki dan dibenahi. Berdasarkan pengamatan Penulis, faktor yang menjadi kendala dalam penerapan kebijakan *E-Government* melalui SAPK *On Line* ini adalah dalam proses *updating* pemutakhiran data kepegawaian dikarenakan jaringan *server* internet yang tidak stabil.

Dalam upaya menerapkan dan mengembangkan pemerintahan yang berbasis *E-Government*, ketersediaan perangkat elektronik seperti komputer atau perangkat-perangkat lain yang mendukung proses penerapan *E-Government* tersebut. Kebijakan penerapan *E-Government* merupakan mekanisme interaksi baru (modern) antara pemerintah dengan masyarakat, pemerintah dengan pemerintah, serta kalangan lain yang berkepentingan. Kebijakan penerapan *E-Government* sangat tepat dengan kemajuan teknologi yang semakin mutakhir sekarang ini.

Kebijakan pemerintah tentang implementasi *Electronic Government (E-Government)* dengan dikeluarkannya Inpres Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* menganjurkan penggunaan teknologi informasi baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah, agar lebih komprehensif dan terintegrasi. Tujuan pemanfaatan teknologi informasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bidang pengolahan data dan pengelolaan informasi kepegawaian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepegawaiannya lebih sempurna, transparan dan akuntabel. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian *On Line* (SAPK *On Line*) merupakan bentuk kebijakan pemerintah tentang implementasi *E-Government* yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Banyak manfaat yang didapat dari sistem informasi tersebut, yaitu kemudahan dan kecepatan salah satu manfaatnya. Sistem pelayanan ini dapat memper-

mudah pelayanan administrasi kepegawaian, agar pelayanan kepegawaian menjadi prima dan cepat. Formulasi ideal untuk mewujudkan *E-Government* di BKPSDM Kabupaten Karanganyar harus dilakukan peremajaan data Pegawai Negeri Sipil terkini, perbaikan data dengan memperbaiki data PNS yang sesungguhnya dan sesuai dengan dokumen dan peraturan kepegawaian yang berlaku, rekonsiliasi data dengan membandingkan dan mencocokkan data kepegawaian yang telah disahkan dan diakui sumbernya dengan data kepegawaian PNS kemudian disimpan dalam media elektronik dalam bentuk SAPK *On Line*, validasi data dengan melakukan pengecekan keabsahan syarat atau kondisi keakurasian data kepegawaian yang dilakukan oleh sistem berdasarkan peraturan kepegawaian yang berlaku, *back up* data dengan melakukan duplikasi data kepegawaian dan disimpan dalam media elektronik yang dilakukan secara periodik yang mencakup harian, mingguan, dan bulanan yang selanjutnya disimpan dalam SAPK *On Line*. Selain itu, untuk mewujudkan *E-Government* yang ideal, hendaknya peraturan yang dibuat oleh pemerintah pusat tidak berubah-ubah meskipun berganti-ganti kepemimpinan agar pemanfaatan teknologi informasi sejalan dengan tujuan *E-Government* yang transparan dan efisien serta tidak membutuhkan banyak dokumen fisik (*paper less*) dalam setiap proses pelayanan kepegawaian.

D. Simpulan

Kebijakan SAPK *On Line* berdasarkan pada PerKa BKN Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Pegawai Negeri Sipil. Ruang lingkup pengelolaan *database* Pegawai Negeri Sipil. Ruang lingkup PerKa BKN ini meliputi: prosedur penggunaan SAPK *web base*, standarisasi *database*, prosedur peremajaan data, prosedur perbaikan data, prosedur penyimpanan dan pemeliharaan data, dan penyajian data dan informasi. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan pemutakhiran data baik yang digunakan oleh BKN maupun yang digunakan unit pengelola kepegawaian di daerah. BKPSDM Kabupaten Karanganyar, belum menggunakan SAPK *On Line* karena masih menggunakan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang masih bersifat *off line* sehingga *database* kepegawaian tersebut mempunyai format *file*

yang berbeda dan format *file* tersebut tidak bisa dikonversi ke dalam format SAPK *On Line*. Selain itu, masih dipergunakannya SIMPEG secara *off line* pada *input database* PNS menyebabkan terjadinya data yang tidak sinkron sehingga berakibat apabila ada PNS yang mengajukan kenaikan pangkat menjadi tertunda kenaikan pangkatnya. Tertundanya kenaikan pangkat tersebut juga akan berdampak pada kenaikan gaji yang terlambat. Untuk mewujudkan *E-Government* yang ideal, hendaknya dilakukan peremajaan dan pemutakhiran data dengan SAPK *On Line* agar pemanfaatan teknologi informasi sejalan dengan tujuan *E-Government* yang transparan dan efisien serta tidak membutuhkan banyak dokumen fisik (*paper less*) dalam setiap proses pelayanan kepegawaian.

D. Saran

Hendaknya untuk melaksanakan *input* data pegawai dengan SAPK *On Line* yang maksimal harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai termasuk Sumber Daya Manusia. Sarana prasarana ini meliputi jaringan internet yang berkoneksi cepat sehingga *User Administrator* dapat meng-*input* database kepegawaian dengan cepat dan tepat. Dalam hal sumber daya manusia seharusnya petugas *input* data kepegawaian diberi pelatihan tentang internet dan komputer sehingga proses *input* data dapat berjalan dengan cepat, tepat, dan akurat. Pemerintah pusat dalam membuat dan mengeluarkan kebijakan tentang suatu peraturan hendaknya tidak berubah-ubah, tetapi bisa stimulan dan berkelanjutan. Meskipun pejabat berganti-ganti, tetapi peraturan yang baik harus tetap dipertahankan dan dilaksanakan.

Daftar Pustaka

- Achmad dan Kasiyanto. "Kebijakan Sistem Pemerintahan E-Government". 34/JKMP (ISSN. 2338-445X). Vol. 1.No.1. Maret 2013
- Ahnad Ghufro Sudarsono. 1991. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Emilisyah Nur. "Penerapan E-Government Publik Pada Setiap SKPD Berbasis Pelayanan Di Kota Palu". *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*. Vol. 18. No. 3. Desember 2013
- Loura Hardjaloka. "Studi Penerapan E-Government Di Indonesia Dan Negara Lainnya Sebagai Solusi Pemberantasan Korupsi Di Sektor Publik". *Jurnal Rechtsvinding, Media Pembinaan Hukum Nasional*. Volume 3. Nomor 3. Desember 2014
- M. Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada Press
- Mukti Sitompul. "Implementasi Kebijakan Publik : Pengalaman Masa Lalu". *Jurnal Harmony Sosial*. September 2006. Volume I. No. 1
- Oetojo dan Asianti. 2002. "Arah Kebijakan Sistem Informasi dan Telematika Provinsi Jawa Timur". *Makalah Rapat Koordinasi Teknis Pengembangan Teknologi Informasi di Jawa Timur*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2010 tentang Prosedur Penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kenaikan Pangkat, Pemberhentian, Dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil, Dan Perpindahan Antar Instansi Berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Secara *On-Line* (SAPK *On-Line*)
- Philipus M. Hadjon. dkk. 2011. *Hukum Administrasi Dan Tindak Pidana Korupsi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Safitri Jaya. "Implementasi Dan Perkembangan E-Government Di Indonesia". *Jurnal STIMED Nusa Palapa*. Makassar
- Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbani. 2014. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 1985. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Secara Singkat*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Sondang P. Siagian. 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta