

**EFEKTIVITAS PROGRAM SIDAWAI (SISTEM INFORMASI DATA PEGAWAI)
DALAM PEMUTAKHIRAN DATA KEPEGAWAIAN
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BLITAR**

Yuda Martha Prasetya

NPP. 32.0568

Asdaf Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: yudamartha2@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Busiri, S.Pd.I., M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *SIDAWAI facilitates Blitar District ASN in updating data, but it is not yet optimal due to low employee awareness, lack of sanctions, and integration constraints with the SAPK BKN server. Purpose:* *The purpose of this study is to determine and analyze the effectiveness of the SIDAWAI program in updating personnel data at BKPSDM Blitar Regency, supporting factors and inhibiting factors as well as efforts that have been made to overcome these obstacles. Method:* *In this study, researchers applied descriptive qualitative methods with an inductive approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews and documentation. Result:* *SIDAWAI provides complete enough data to support the employee management process although employees need to be reminded to update data regularly. Facilities, infrastructure and administrator qualifications are adequate and innovations continue to be developed to meet user needs. Socialization has gone well even though the attendance of invitations has not been optimal, smooth communication is supported by the existence of a WhatsApp grub, and cooperation in the P2D field with other units is running smoothly. Conclusion:* *The results of the research on the effectiveness of the SIDAWAI program at BKPSDM Blitar Regency are considered effective in the dimensions of goal achievement, adaptation, and integration. Supporting factors include the willingness of administrators and operators to remind employees, the availability of facilities, infrastructure and good administrator qualifications, service innovation, socialization with simulations, and good communication between units. The inhibiting factors include low employee awareness, limited number of administrators and operators, technical constraints on the server that must be handled by DISKOMINFO, and the attendance level of socialization that is still not optimal. Efforts that have been made include communication strategies through OPD groups to remind employees to update data, collaboration with P2D Division employees to handle the large number of consultations, and the use of WhatsApp groups as a medium for delivering information if socialization attendance is not optimal.*

Keywords: *Effectiveness, SIDAWAI program, Updating Employee Data*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): SIDAWAI memfasilitasi ASN Kabupaten Blitar dalam pemutakhiran data, namun belum optimal akibat rendahnya kesadaran pegawai, ketiadaan sanksi, dan kendala integrasi dengan server SAPK BKN. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas program SIDAWAI dalam pemutakhiran data kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Blitar, faktor pendukung dan faktor penghambat serta upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** SIDAWAI menyediakan data cukup lengkap untuk mendukung proses manajemen pegawai meski pegawai perlu diingatkan untuk memperbarui data secara berkala. Sarana, prasarana dan kualifikasi administrator yang memadai dan inovasi yang terus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Sosialisasi sudah berjalan dengan baik meskipun kehadiran undangan belum optimal, komunikasi yang lancar didukung adanya grup *WhatsApp*, dan kerja sama bidang P2D dengan unit lain berjalan dengan lancar. **Kesimpulan:** Hasil penelitian efektivitas program SIDAWAI di BKPSDM Kabupaten Blitar dinilai efektif pada dimensi pencapaian tujuan, adaptasi, dan integrasi. Faktor pendukung mencakup kesediaan administrator dan operator dalam mengingatkan pegawai, ketersediaan sarana, prasarana dan kualifikasi administrator yang baik, inovasi layanan, sosialisasi dengan simulasi, serta komunikasi yang baik antar unit. Faktor penghambat meliputi rendahnya kesadaran pegawai, terbatasnya jumlah administrator dan operator, kendala teknis pada server yang harus ditangani DISKOMINFO, serta tingkat kehadiran sosialisasi yang masih belum optimal. Upaya yang sudah dilakukan meliputi strategi komunikasi melalui grup OPD untuk mengingatkan pegawai memperbarui data, kolaborasi dengan pegawai Bidang P2D untuk menangani banyaknya konsultasi, serta pemanfaatan grup *WhatsApp* sebagai media penyampaian informasi jika kehadiran sosialisasi kurang optimal.

Kata kunci: Efektivitas, program SIDAWAI, Pemutakhiran Data Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem informasi sekarang telah menjadi bagian penting dalam berbagai aspek kehidupan modern, yang memungkinkan pengumpulan, pengolahan, dan penyebaran data dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Sebagaimana Andarwati dkk (2019, hal. 334) katakan dalam penelitiannya bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan informasi, yang tercermin dalam kecepatan dan ketepatan pemrosesan, akurasi dan keabsahan informasi yang dihasilkan. Perkembangan teknologi informasi yang pesat tentu berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk di sektor pemerintahan. Penggunaan teknologi di sektor publik dilakukan melalui reformasi birokrasi dengan mengimplementasikan kebijakan e-government. Sesuai dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, bahwa pemanfaatan dalam teknologi komunikasi dan informasi dalam proses pemerintahan e-governmnet akan meningkatkan efisensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Integrasi sistem teknologi informasi dengan sektor pemerintahan menciptakan pembaharuan inovasi yang dapat membantu dalam pelayanan publik dan meningkatkan keterbukaan dalam akses informasi (Wirawan, 2020). Dalam ranah Government to Employees (G2E), penerapan e-government bertujuan untuk meningkatkan efisiensi manajemen organisasi pemerintah, memperbaiki koordinasi komunikasi di antara pegawai, serta mengelola sumber daya manusia dengan mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang digunakan sebagai media layanan untuk pegawai di Indonesia. Penerapan teknologi komputer yang semakin meluas saat ini, tentunya dapat membantu para pelaku pelayanan publik dalam membuat keputusan terkait operasional pemerintahan pada kegiatan administrasi, pelayanan, maupun pengolahan data kepegawaian (Mukaromah, 2020).

Upaya menyediakan sistem informasi data kepegawaian berbasis kompetensi yang terintegrasi, BKPSDM Kabupaten Blitar telah mengembangkan produk bernama Sistem Informasi Data Pegawai (SIDAWAI). Aplikasi berbasis web ini digunakan untuk mengelola data kepegawaian, termasuk biodata dan riwayat pegawai, yang mencakup informasi tentang pengangkatan jabatan, kepangkatan, hukuman disiplin, dan lain-lain. Versi terbaru aplikasi SIDAWAI juga mencakup modul Sistem Daftar Kehadiran (SIDARA) dan CUTI, sehingga semua layanan terkait kepegawaian diharapkan dapat diakses melalui satu aplikasi. Namun, dalam penelitian ini, penulis akan membatasi pembahasan hanya pada aplikasi SIDAWAI dengan fokus pada penyediaan informasi data kepegawaian.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Menurut Kamarudin dalam Bormasa (2022, hal. 132) bahwa : “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu”. Kegiatan ataupun program disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Pendapat lain menurut Mullins dalam Rukman (2006), memberikan penjelasan yaitu efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang di tentukan sebelumnya. Namun demikian, ekspektasi pemutakhiran data pegawai melalui aplikasi SIDAWAI di Kabupaten Blitar diasumsikan belum efektif. Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pemutakhiran data kepegawaian melalui program SIDAWAI salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya kesadaran pegawai untuk memperbarui data mereka, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai dampak pentingnya pemutakhiran data serta tidak adanya sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak disiplin dalam pemutakhiran data. Ketidapatuhan pegawai dalam pemutakhiran data akan berdampak pada capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN dan laporan efisiensi sumber daya, sedangkan pada pegawai akan berdampak pada proses kenaikan pangkatnya. Selain itu kendala lain yang dihadapi adalah aplikasi SIDAWAI yang tidak dapat terhubung dengan server SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN.

Permasalahan dalam pemutakhiran data pegawai melalui aplikasi SIDAWAI di atas didukung dengan data yang tersedia dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) 2023 BKPSDM yang didapat dari website resmi BKPSDM Kabupaten Blitar, di mana capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN untuk tahun 2023 adalah 53,18, yang termasuk dalam kategori Sangat Rendah. Capaian ini mencapai 90,04% dari target tahun 2023 yang sebesar 64,19. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2022, terdapat penurunan sebesar 12,28 poin, di mana realisasi tahun 2022 adalah 65,46. Terdapat dua dimensi yang nilainya di bawah target, yaitu indeks dimensi kinerja dan indeks dimensi kompetensi.

Indeks dimensi kinerja diukur berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Indikator untuk dimensi kinerja ini hanya tercapai sebesar 56,32% dari target dan mengalami penurunan sebesar 9,39 poin dibandingkan dengan capaian tahun 2022. Penurunan ini disebabkan oleh sejumlah ASN yang belum menyusun atau melaporkan SKP Tahun 2023. Diperlukan peran Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian masing-masing OPD untuk mengawasi penyusunan SKP pada instansinya. Selanjutnya, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian harus mengkoordinasikan pengumpulan SKP ke BKPSDM agar dapat diinput ke dalam aplikasi SIDAWAI, yang secara langsung terintegrasi dengan SIASN untuk pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Indeks dimensi kompetensi, pengukuran indikator ini mencakup beberapa kualifikasi pelatihan yang diikuti oleh ASN dalam dua tahun terakhir, seperti Diklat Struktural, Diklat Fungsional, Diklat Teknis 20 JP, serta Seminar, Workshop, Magang, dan kursus sejenis. Kinerja ini baru mencapai 69,19% dari target dan mengalami penurunan sebesar 2,9 poin dibandingkan capaian tahun 2022, disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya komitmen ASN dalam melaporkan hasil pengembangan kompetensi yang dilakukan secara mandiri di luar kegiatan yang difasilitasi oleh BKPSDM. Pentingnya pelaporan atau penginputan data pengembangan di aplikasi SIDAWAI adalah agar semakin banyak kegiatan dengan bobot jam pelajaran (JP) tinggi, semakin baik pula peringkat kuadran ASN Kabupaten Blitar.

Ketidakpatuhan ASN dalam Pemutakhiran (updating) data secara mandiri melalui aplikasi SIDAWAI ini berdampak pada tingkat efisiensi penggunaan sumber daya. Capaian kinerja untuk indikator Kinerja Indeks Dimensi Kinerja jauh di bawah persentase serapan anggaran untuk sasaran strategis Meningkatnya Kinerja ASN, dengan capaian sebesar 56,32% sementara serapan anggaran untuk mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut mencapai 90,87%. Dari perbandingan tingkat capaian dan serapan anggaran, terdapat inefisiensi anggaran sebesar 34,55%. Capaian kinerja untuk indikator Kinerja Indeks Dimensi Kompetensi jauh di bawah persentase serapan anggaran untuk sasaran strategis Meningkatnya Kompetensi ASN, dengan capaian sebesar 69,35% sementara serapan anggaran untuk mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut adalah 89,18%. Dari perbandingan tingkat capaian dan serapan anggaran, terdapat inefisiensi anggaran sebesar 19,8%. Data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS dapat dilihat di aplikasi SIDAWAI, sehingga capaian Indeks Dimensi Kompetensi ini sangat tergantung pada tingkat kepatuhan PNS dalam melakukan pemutakhiran data secara mandiri di aplikasi tersebut.

Di sisi lain, dalam buku panduan penggunaan aplikasi SIDAWAI, disampaikan masalah yang sering ditemui bahwa aplikasi tersebut tidak dapat terhubung dengan Server SAPK BKN.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dalam memahami penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian Dwi dkk berjudul Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (Simas) Dalam Pemutakhiran Data Kepegawaian menemukan bahwa Penggunaan SIMAS efektif dalam pemutakhiran data kepegawaian dan integrasi program, meski adaptasi kurang efektif karena perbedaan pemahaman pegawai. Faktor pendukungnya termasuk peraturan Walikota Malang dan dukungan tim pengembang, sedangkan kendala meliputi proses pemutakhiran yang belum sepenuhnya digital, pemahaman pegawai yang tidak merata, dan kurangnya kesadaran pegawai untuk memperbarui data pribadi (Dwi et al., 2024). Hasil

penelitian Nurwan Marliady Teddy dkk berjudul Efektivitas Sistem Informasi ASN Terintegrasi Sumedang (Sipantes) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang menemukan bahwa SIPANTES di BKPSDM Kabupaten Sumedang belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Kendala utama terkait pengelolaan data kepegawaian yang masih manual dan rumitnya penambahan fitur pada SIPANTES sehingga menimbulkan keluhan dari beberapa SKPD. Untuk meningkatkan efektivitas, perlu dilakukan optimalisasi persiapan perubahan dan penggunaan SIPANTES dengan perencanaan yang matang, melibatkan semua pihak terkait, serta pelaksanaan sosialisasi dan edukasi yang lebih intensif. Dengan demikian, potensi positif SIPANTES dapat dioptimalkan untuk mendukung pengelolaan kepegawaian yang lebih efisien di Kabupaten Sumedang (Nurwan Marliady Teddy et al., 2024). Hasil penelitian Sholeha berjudul Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian Dalam Manajemen PNS Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Lampung menemukan bahwa penggunaan Sistem Informasi Administrasi Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kemenkumham Lampung cukup efektif, memenuhi aspek keamanan dan output. Namun, kendala yang dihadapi termasuk file corrupt akibat error aplikasi, data tidak lengkap, intervensi pimpinan yang mengabaikan informasi SIMPEG, dan koneksi internet yang tidak stabil, yang menghambat pelayanan kepegawaian dan output (Sholeha, 2023). Hasil penelitian Salsabillah dan Mursyidah berjudul Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo menemukan bahwa pencapaian tujuan dilakukan secara bertahap, BKD Kabupaten Sidoarjo telah melakukan sosialisasi kepada seluruh ASN yang terlibat meskipun hanya di awal kemunculan SIMPEG, sumber daya sarana dan prasarana sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan meskipun terus terjadi pengembangan SIMPEG (Salsabillah & Mursyidah, 2022). Hasil penelitian Andarwati dkk berjudul Efektivitas Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian menemukan bahwa efektivitas dipengaruhi oleh input, proses dan output. Unsur teknologi informasi tidak dapat dilepaskan dalam kaitannya dengan pelaksanaan SIMPEG. Sinergi antara teknologi dan pelaksanaannya oleh pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan prosedur dan proses alur kerja sistem yang meliputi sub sistem input, sub sistem proses dan sub sistem output (Andarwati et al., 2019).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, perbandingan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus, lokus, teori serta metode yang digunakan. Selain perbedaan dalam pemilihan lokasi penelitian, perbedaan juga terlihat pada identifikasi masalah yang melatarbelakangi penelitian serta penggunaan teori efektivitas dengan indikator yang berbeda. Penggunaan efektivitas dengan indikator yang berbeda tentunya menghasilkan temuan yang berbeda pula dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

1.5. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas program SIDAWAI dalam pemutakhiran data kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Blitar, faktor pendukung dan faktor penghambat serta upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang diterapkan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi, yang kemudian akan diolah dan dianalisis secara ilmiah (Nilawati & Fati, 2023, hal. 2). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019, hal. 42). Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017, hal. 190). Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai status suatu fenomena, variabel, atau kondisi situasi tertentu (Nurdin & Hartati, 2019, hal. 37).

Peneliti menentukan informan menggunakan teknik purposive sampling secara detail dengan terlebih dahulu memahami peran, kedudukan, dan kontribusi dalam mewujudkan sebuah server data kepegawaian yang lengkap dan mutakhir melalui aplikasi SIDAWAI sehingga ditentukan 10 informan yang terdiri dari Kepala BKPSDM Kabupaten Blitar, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Blitar, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Data ASN (P2D), dua orang Administrator pada BKPSDM Kabupaten Blitar dan 5 orang Pegawai pengguna Aplikasi SIDAWAI.

Peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data karena dia langsung terlibat ke lapangan untuk mengumpulkan data tersebut sendiri (Rasyid, 2022, hal. 56). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data Triangulasi dan model Miles & Huberman. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013, hal. 274) triangulasi merupakan teknik analisis dengan cara menguji kebenaran data tersebut, yang dilakukan dengan berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2013, hal. 246) Terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan dalam analisis data kualitatif setelah data dikumpulkan, yaitu: pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengukur efektivitas program SIDAWAI dalam pemutakhiran data kepegawaian menggunakan konsep efektivitas oleh (Steers, 2020, hal. 53) yang memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan dengan indikator Tersedianya kebutuhan data dalam SIDAWAI untuk kebutuhan manajemen pegawai;
2. Adaptasi dengan indikator Proses pengadaan sarana dan prasarana, Pengisian tenaga kerja, Peningkatan kemampuan, Inovasi pelayanan yang ada;
3. Integrasi dengan indikator Kemampuan sosialisasi program, Tingkat komunikatif, Kemampuan kerja sama.

3.1. Efektivitas Program SIDAWAI

Pada dimensi Pencapaian Tujuan, SIDAWAI telah menyediakan data yang cukup lengkap untuk mendukung kebutuhan manajemen pegawai. Data yang tersedia mempermudah proses pendataan kepegawaian dan mendukung kegiatan manajemen aparatur seperti kenaikan pangkat. Meskipun demikian, masih diperlukan peran aktif operator OPD untuk mengingatkan pegawai dalam memperbarui data mereka guna memastikan informasi yang tersimpan di SIDAWAI tetap akurat dan terkini. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan data dalam SIDAWAI telah tersedia dengan baik, meskipun pelaksanaannya memerlukan perhatian lebih pada pembaruan data secara berkala.

Pada dimensi Adaptasi, berdasarkan data pada LKJiP 2024 BKPSDM Kabupaten Blitar realisasi anggaran untuk Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian hanya 55,45% dari anggaran yang dialokasikan dan realisasi anggaran untuk sub kegiatan pengadaan peralatan dan mesin lainnya 89,77%. Meskipun realisasi anggaran untuk Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan realisasi anggaran untuk sub kegiatan pengadaan peralatan dan mesin lainnya tidak mencapai target 100%, sarana yang tersedia saat ini dinilai sudah cukup untuk mendukung pengoperasian aplikasi SIDAWAI secara optimal. Kualifikasi administrator dan operator yang memadai, namun terbatasnya kuantitas SDM yang tersedia mempengaruhi respon ketika tingkat konsultasi meningkat. Sosialisasi dilakukan secara berkala ketika dalam aplikasi terdapat pembaharuan teknis penggunaan atau update fitur namun tingkat kehadiran dalam pelaksanaan sosialisasi dinilai kurang optimal, didukung dengan dokumentasi absensi kehadiran undangan dalam kegiatan sosialisasi. Pengembangan inovasi dalam aplikasi terus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan pengguna, didukung dengan dokumentasi fitur terbaru SIDAWAI.

Pada dimensi Integrasi, sosialisasi telah dilaksanakan dengan baik. Sebelum kegiatan sosialisasi dilaksanakan, dilakukan simulasi penggunaan aplikasi secara internal untuk memastikan bahwa fitur yang akan disosialisasikan sudah siap dan berfungsi dengan baik. Proses persiapan berjalan tanpa kendala. Tingkat komunikatif dalam operasional aplikasi SIDAWAI dinilai cukup baik dan efektif, didukung oleh adanya grup komunikasi yang mempermudah penyebaran informasi dan koordinasi antar pihak. Grup ini berperan penting dalam menyampaikan berbagai informasi terkait pembaruan fitur, jadwal kegiatan, hingga penyelesaian kendala teknis secara cepat dan tepat sasaran. Kemampuan kerja sama dalam operasional aplikasi SIDAWAI berjalan dengan baik, khususnya melalui peran Bidang P2D sebagai penghubung utama dalam penyampaian dan pendistribusian data kepegawaian. Kolaborasi yang efektif ini memastikan setiap permintaan data dapat ditangani dengan cepat dan tepat, sehingga mendukung kelancaran operasional aplikasi SIDAWAI dan meningkatkan efisiensi pelayanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Blitar.

3.2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Faktor pendukung dalam dimensi pencapaian tujuan berupa kesediaan administrator dan operator untuk mengingatkan pegawai untuk memperbarui data. Pada dimensi adaptasi, dukungan mencakup ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, kualifikasi administrator yang sesuai, serta inovasi pelayanan yang terus dikembangkan. Sedangkan dalam dimensi integrasi, komunikasi yang baik antarunit, khususnya antara Bidang P2D dengan bidang lain. Faktor penghambat dalam dimensi pencapaian tujuan, rendahnya kesadaran pegawai dalam memperbarui data karena tidak adanya batas

waktu tertentu untuk pembaruan. Pada dimensi adaptasi, jumlah administrator dan operator yang terbatas menyebabkan respons menjadi lambat saat konsultasi meningkat, dan penanganan kendala server harus melalui DISKOMINFO. Pada dimensi integrasi, kehadiran pegawai dalam kegiatan sosialisasi yang kurang optimal dan terbatasnya jumlah operator OPD turut menjadi faktor penghambat efektivitas program SIDAWAI.

3.3 Upaya yang Telah Dilakukan

Upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Blitar dalam mengatasi hambatan pada program SIDAWAI meliputi strategi komunikasi melalui grup OPD untuk mengingatkan pegawai memperbarui data, kolaborasi dengan pegawai Bidang P2D untuk menangani banyaknya konsultasi, serta pemanfaatan grup *WhatsApp* sebagai media penyampaian informasi jika kehadiran sosialisasi rendah. Dukungan dari pegawai muda yang antusias turut membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan memahami sistem. Langkah-langkah ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan partisipasi pegawai dalam pemutakhiran data kepegawaian, meskipun adaptasi terhadap sistem baru masih menjadi tantangan.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa program SIDAWAI dinilai efektif dalam mendukung pemutakhiran data kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Blitar, ditinjau dari dimensi pencapaian tujuan, adaptasi, dan integrasi sebagaimana dikemukakan oleh Steers (2020:53). Sama halnya dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dwi dkk bahwa penggunaan SIMAS dinilai efektif dalam pemutakhiran data kepegawaian dan integrasi program. Namun, adaptasi masih dinilai kurang efektif karena adanya perbedaan pemahaman di kalangan pegawai terhadap sistem tersebut (Dwi et al., 2024). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwan Marliady Teddy dkk, yang menemukan bahwa sistem SIPANTES di BKPSDM Kabupaten Sumedang belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Kendala utama dalam implementasi SIPANTES adalah masih digunakannya metode pengelolaan data secara manual serta rumitnya proses penambahan fitur pada sistem tersebut, sehingga menimbulkan keluhan dari beberapa SKPD sebagai pengguna layanan (Nurwan Marliady Teddy et al., 2024).

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor pendukung mencakup kesediaan administrator dan operator dalam mengingatkan pegawai, ketersediaan sarana, prasarana dan kualifikasi administrator yang baik, inovasi layanan, sosialisasi dengan simulasi, serta komunikasi yang baik antar unit. Berbeda dengan temuan Dwi dkk faktor pendukungnya termasuk peraturan Walikota Malang dan dukungan tim pengembang (Dwi et al., 2024). Sedangkan faktor penghambat dalam penelitian ini meliputi rendahnya kesadaran pegawai, terbatasnya jumlah administrator dan operator, kendala teknis pada server yang harus ditangani DISKOMINFO, serta tingkat kehadiran sosialisasi yang masih belum optimal. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan Sholeha, kendala yang dihadapi termasuk file corrupt akibat error aplikasi, data tidak lengkap, intervensi pimpinan yang mengabaikan informasi SIMPEG, dan koneksi internet yang tidak stabil, yang menghambat pelayanan kepegawaian dan output (Sholeha, 2023).

Upaya yang sudah dilakukan meliputi meliputi strategi komunikasi melalui grup OPD untuk mengingatkan pegawai memperbarui data, kolaborasi dengan pegawai Bidang P2D untuk menangani banyaknya konsultasi, serta pemanfaatan grup *WhatsApp* sebagai media penyampaian informasi jika kehadiran sosialisasi, sedangkan dalam penelitian sebelumnya yang menjadi referensi penulis tidak menunjukkan upaya yang telah dilakukan untuk mewujudkan efektivitas sistem informasi kepegawaian yang digunakan.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan sejumlah temuan menarik yang menunjukkan dinamika implementasi program SIDAWAI dalam pemutakhiran data kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Blitar. Salah satu temuan penting adalah bahwa secara sistem, SIDAWAI telah memenuhi kebutuhan data kepegawaian secara cukup lengkap dan mampu menunjang proses manajemen aparatur, seperti kenaikan pangkat dan pendataan lainnya. Namun, efektivitas sistem ini masih sangat bergantung pada peran aktif administrator dan operator untuk mendorong partisipasi pegawai, terutama dalam hal pembaruan data. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan teknis tidak serta-merta menjamin optimalnya implementasi, jika tidak disertai dengan kesadaran dan partisipasi aktif dari pengguna.

Temuan menarik lainnya terletak pada ketimpangan antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Meskipun kualifikasi administrator dan operator sudah memadai, jumlahnya yang terbatas menjadi hambatan tersendiri ketika volume konsultasi meningkat. Dalam situasi ini, waktu respons menjadi lambat dan penanganan masalah teknis menjadi kurang efisien. Di sisi lain, sarana dan prasarana yang tersedia dinilai cukup mendukung pengoperasian aplikasi, meskipun realisasi anggaran tidak mencapai 100%. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi tidak hanya tergantung pada penyediaan perangkat keras dan lunak, tetapi juga pada kapasitas sumber daya manusia dalam mengelolanya.

Namun demikian, upaya-upaya kreatif yang dilakukan oleh BKPSDM, seperti pemanfaatan grup *WhatsApp* untuk penyebaran informasi, keterlibatan aktif pegawai muda dalam mendampingi rekan kerja yang kesulitan, serta kolaborasi antarunit melalui Bidang P2D, menjadi poin menarik dalam menciptakan efektivitas program. Strategi ini menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif dan partisipatif baik secara formal maupun informal berperan penting dalam menutupi kelemahan yang ada dalam aspek adaptasi dan integrasi.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menggarisbawahi bahwa efektivitas sistem informasi kepegawaian seperti SIDAWAI tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, melainkan juga oleh faktor budaya organisasi, komunikasi lintas unit, serta inisiatif adaptif yang dikembangkan secara lokal.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian efektivitas program SIDAWAI di BKPSDM Kabupaten Blitar dinilai efektif pada dimensi pencapaian tujuan, adaptasi, dan integrasi. Faktor pendukung mencakup kesediaan administrator dan operator dalam mengingatkan pegawai, ketersediaan sarana, prasarana dan kualifikasi administrator yang baik, inovasi layanan, sosialisasi dengan simulasi, serta komunikasi yang baik antar unit. Faktor penghambat meliputi rendahnya kesadaran pegawai, terbatasnya jumlah

administrator dan operator, kendala teknis pada server yang harus ditangani DISKOMINFO, serta tingkat kehadiran sosialisasi yang masih belum optimal. Upaya yang sudah dilakukan meliputi meliputi strategi komunikasi melalui grup OPD untuk mengingatkan pegawai memperbarui data, kolaborasi dengan pegawai Bidang P2D untuk menangani banyaknya konsultasi, serta pemanfaatan grup *WhatsApp* sebagai media penyampaian informasi jika kehadiran sosialisasi

Keterbatasan Penelitian. penelitian memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus sebagai studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program SIDAWAI dalam pemutakhiran data kepegawaian.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Bapak Dr. H. Suhajar Diantoro, M.Si selaku Plt. Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri; Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan; Ibu Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia; Bapak Dr. Busiri, S.Pd.I., M.Si selaku dosen pembimbing atas dedikasinya yang tulus ikhlas dengan tanpa lelah membimbing dan membagikan ilmu dan nasehatnya sebagai pemahaman bagi penulis dalam penyusunan Skripsi ini; Bapak/Ibu Dosen, Pelatih, dan Pengasuh serta seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat untuk menjadi pribadi yang lebih baik selama mengikuti pendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri; Pemerintah Kabupaten Blitar terkhusus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar yang telah memberikan kontribusi data dan saran kepada peneliti. Keluarga besar penulis terkhusus ibu, kakek dan nenek tersayang yang senantiasa memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan yang luar biasa kepada penulis. Seluruh saudara Praja Utama Angkatan XXXII yang telah berjuang bersama-sama menyelesaikan Skripsi ini. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andarwati, D., Rusli, Z., & Andri, S. (2019). Efektivitas Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 334–340.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Dwi, A., Aprilia, P., Muchsin, S., & Ilyas, T. R. (2024). Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (SIMAS) dalam Pemutakhiran Data Kepegawaian (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang). *Jurnal Respon Publik*, 18(2), 33–40.
- Mukaromah, E. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Gairah Belajar Siswa. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4, 179-185.
- Nilawati, & Fati, N. (2023). *Metodologi Penelitian* (D. Syukriani (ed.)). Politeknik Pertanian Negeri

Payukumbuh.

- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah (ed.)). Media Sahabat Cedekia.
- Nurwan Marliady Teddy, Laila Zahra, & Thalisa Revina Hendrayan. (2024). Efektivitas Sistem Informasi Asn Terintegrasi Sumedang(Sipantes)Padabadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration*, 9(1).
- Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. IAIN Kediri Press.
- Rukman, M. (2006). *Efektivitas Kerja Karyawan*. Budi Mulia.
- Salsabillah, N. H., & Mursyidah, L. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *International Scientific Research Journal*, 1, 1–15.
- Sholeha, P. R. (2023). Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.37090/jpap.v3i1.942>
- Simangungsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.
- Steers, R. M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan, V. (2020). Penerapan E-Government dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0 Kontemporer di Indonesia. *Jurnal Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 1, 1–16.

