

**EFEKTIVITAS MY-SAPK (SISTEM APLIKASI PELAYANAN KEPEGAWAIAN)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULUKUMBA**

Abni Fachmi Zulfaizza

NPP. 29.1353

Asdaf Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: abnifachmi@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Problems/Background (GAP):* Paradigm changes in personnel data management are the background for this research, where previously manual employee data management was now carried out using a system called My-SAPK (Employment Service Application System). **Purpose:** *o find out how the effectiveness of the use of the Personnel Service Application System in the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Bulukumba Regency.* **Method:** *In writing this research, the theory of effectiveness used is the theory of Gibson Ivanenvich and Donnely in 2006. The writing of this thesis uses a descriptive qualitative writing method with an inductive approach. Data collection techniques were carried out by observation, interview and documentation techniques and data analysis techniques used, namely data reduction techniques, data presentation and then drawing conclusions..* **Result:.** *shows that the effectiveness of the implementation of the Personnel Service Application System at the Bulukumba Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) has actually been implemented. But when viewed from the theory of effectiveness from Gibson, Ivanevich and Donnelly through the five dimensions presented, namely productivity, efficiency, satisfaction, flexibility, and quality, it still needs to be improved in the future. There are still several inhibiting factors from the implementation of My-SAPK, such as low-quality employee data, inadequate technological and human resources, and many employees who have not updated their personal data. However, several efforts have been made to overcome this, such as conducting socialization to employees, planning the number of additional facilities and infrastructure, always reminding employees about updating personal data, planning to increase the number of employees and increasing the security of the system.*

Keywords: *Effectiveness, My-SAPK, Administration Service*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *Perubahan Paradigma dalam pengelolaan data kepegawaian melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini, yang mana pengelolaan data pegawai sebelumnya dilakukan secara manual sekarang dilakukan dengan menggunakan sebuah sistem yang dinamakan My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) .* **Tujuan:** *untuk mengetahui bagaimana efektivitas dari penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba.* **Metode:** *Dalam penulisan penelitian ini Teori efektivitas yang digunakan adalah menggunakan teori dari Gibson Ivanenvich dan Donnelly tahun 2006. Penulisan skripsi ini menggunakan metode penulisan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan.* **Hasil/Temuan:** *menunjukkan bahwa efektivitas dari penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan*

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba sebenarnya sudah dijalankan. Tetapi apabila dilihat dari teori efektivitas dari Gibson, Ivanevich dan Donnelly melalui lima dimensi yang disajikan yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu masih perlu di tingkatkan untuk kedepannya. Masih terdapat beberapa faktor penghambat dari penerapan My-SAPK ini, yaitu seperti data pegawai yang kurang berkualitas, dari sumber daya teknologi dan sumber daya manusia belum memadai, masih banyak pegawai yang belum meng-update data pribadi. Tetapi beberapa upaya telah dilakukan dalam mengatasi hal ini seperti melakukan sosialisasi kepada pegawai, merencanakan jumlah sarana dan prasarana tambahan, selalu mengingatkan kepada pegawai mengenai update data pribadi, merencanakan penambahan jumlah pegawai serta meningkatkan keamanan dari sistem tersebut.

Kata Kunci: Efektivitas, My-SAPK, Layanan Administrasi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tata kelola pemerintah yang menjunjung prinsip itu disebut good governance. Salah satu dari konsep dari good governance ini yaitu pelayanan yang efektif efisien dimana penggunaan sistem informasi dapat memungkinkan terciptanya prinsip tersebut. Sistem informasi dapat mengoptimalkan pekerjaan serta fungsi pelayanan yang baik termasuk di dalamnya mengenai masalah kepegawaian. Perwujudan e-government yang dapat dilihat yaitu layanan yang menyediakan informasi beserta data berbasis komputer di dalam proses pelaksanaan pemeritahan serta membuat strategi dalam wujud transparansi dalam pelayanan. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba sebagai pembina dan penyelenggara Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah memiliki fungsi dan tugas untuk menyimpan Informasi Sistem Aparatur Sipil Negara (ASN), serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Pegawai. Dalam proses pelaksanaan pengolahan data, pengembangan Sistem Informasi Pegawai di Kabupaten Bulukumba, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba menerapkan penggunaan aplikasi MySAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memudahkan proses akses data serta pelayanan kepegawaian. SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) merupakan sistem aplikasi berbasis website yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepegawaian seperti Penetapan Nomor Induk Pegawai, Pencetakan Surat Keputusan Pengangkatan CPNS, Pemberian Nota Persetujuan/ Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat, Penetapan dan Pencetakan Surat Keputusan Pemberhentian dengan hak pensiun serta updating data mutasi pegawai yang di input secara online. Penggunaan aplikasi ini diharapkan dapat mempermudah pengurusan administrasi tersebut. Penggunaan aplikasi My-SAPK di sudah dimulai sejak tanggal 15 juli 2021, dimana pegawai melakukan aktivasi atau pemutakhiran data. Namun dalam pengimplementasiannya aplikasi ini belum berjalan dengan lancar sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada hari Sabtu, 14 Agustus 2021 pukul 13.00 dengan Bapak Andi Hajrul S.STP salah satu staf Sub Bidang Data dan Informasi di BKPSDM Kabupaten Bulukumba. Beliau menjelaskan dalam penggunaan My-SAPK di BKPSDM Kabupaten Bulukumba masih terdapat beberapa kendala. Permasalahan yang paling banyak terjadi adalah pada bagian kemampuan sumber daya manusia. salah satu permasalahannya yakni masih banyak pegawai yang belum mempunyai keterampilan dalam menggunakan teknologi terutama aplikasi My-SAPK sehingga menghambat proses akses data kepegawaian, Banyaknya pegawai yang belum memperbarui data pribadi sehingga menyebabkan ketidaksesuaian data seperti NIP dan data penting PNS lainnya yang akan berpengaruh pada kelancaran pengelolaan urusan kepegawaian seperti pengajuan kenaikan pangkat dan golongan serta mutasi pegawai, Banyaknya pegawai yang belum melakukan registrasi awal, serta banyak pegawai yang belum menginput data menyebabkan terhambatnya proses pemutakhiran data awal pegawai. Berdasarkan jadwal yang ditetapkan oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara) proses pemutakhiran data awal sudah bisa

di input mulai dari tanggal 15 juli hingga tanggal 14 agustus 2021. Namun pada penerapannya masih terdapat 211 pegawai yang belum menyelesaikan penginputan data, sehingga menghambat kinerja pengelola data. Serta masih belum memadainya pengelola aplikasi My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang mengelola 5.840 orang pegawai di kabupaten Bulukumba yaitu hanya 1 orang Kasubid dan 2 orang staf.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Beberapa Permasalahan yang membuat penggunaan My-SAPK di BKPSDM Kabupaten Bulukumba **yakni** yakni masih banyak pegawai yang belum mempunyai keterampilan dalam menggunakan teknologi terutama aplikasi My-SAPK sehingga menghambat proses akses data kepegawaian, Banyaknya pegawai yang belum memperbarui data pribadi sehingga menyebabkan ketidaksesuaian data seperti NIP dan data penting PNS lainnya yang akan berpengaruh pada kelancaran pengelolaan urusan kepegawaian seperti pengajuan kenaikan pangkat dan golongan serta mutasi pegawai, Banyaknya pegawai yang belum melakukan registrasi awal, serta banyak pegawai yang belum menginput data menyebabkan terhambatnya proses pemutakhiran data awal pegawai. Berdasarkan jadwal yang ditetapkan oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara) proses pemutakhiran data awal sudah bisa di input mulai dari tanggal 15 juli hingga tanggal 14 agustus 2021. Namun pada penerapannya masih terdapat 211 pegawai yang belum menyelesaikan penginputan data, sehingga menghambat kinerja pengelola data. Serta masih belum memadainya pengelola aplikasi My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang mengelola 5.840 orang pegawai di kabupaten Bulukumba yaitu hanya 1 orang Kasubid dan 2 orang staf.

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian yakni Penelitian yang dilakukan oleh Siti Chaerun Isa Tasya pada Tahun 2017 dengan penelitian yang berjudul ‘Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten’. Fokus penelitian pada penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap kinerja pegawai, Menggunakan teori Hessel Nogi tangkilisan, sedangkan penulis menggunakan teori Gibson, Ivanevich dan Donnely (2006), Penelitian sebelumnya dilakukan di BKD Provinsi Banten sedangkan penulis melakukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Bulukumba, Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIMPEG di BKD Provinsi Banten sudah terlaksana dengan baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andi Nuzul Adil pada tahun 2019 yang berjudul Efektivitas dan Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Dina Perdagangan Kota Makassar dengan Fokus penelitian pada penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap kinerja pegawai Menggunakan teori Gibson et.al (2005) sedangkan penulis menggunakan teori Gibson, Ivanevich dan Donnely (2006) •Penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar sedangkan penulis melakukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Bulukumba • Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan masyarakat dan variabel penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap pelayanan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahyuni dan Derinta Puspitasari pada tahun 2015 penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan Fokus penelitian pada penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap kinerja pegawai Menggunakan teori Fatta (2007) sedangkan penulis menggunakan teori Gibson, Ivanevich dan Donnely (2006) Penelitian sebelumnya dilakukan di BKN Regional II Surabaya Jawa Timur sedangkan penulis melakukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem aplikasi SAPK yang sudah digunakan di BKN Regional Surabaya Jawa Timur sejak tahun 2010 dalam pengaplikasiannya sudah efektif.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana Perbedaan yang mendasar pada penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Chairun Isa Tasya yaitu terletak pada waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penulis akan melakukan penelitian pada tahun 2021/2022. Lokasi penelitian dari penelitian sebelumnya juga berbeda, yaitu di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten sedangkan penulis akan melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba. Kemudian perbedaan antara penelitian sebelumnya yaitu pada teori yang digunakan. Peneliti sebelumnya menggunakan teori Efektivitas dari Hassel Nogi Tangkilisan, sedangkan penulis menggunakan teori Efektivitas Gibson Ivanevich dan Donnely 2006.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penggunaan My SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bulukumba

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui pendekatan induktif. Metode ini digunakan penulis agar mempermudah dalam mengumpulkan data-data, fakta yang nyata dengan mempelajari masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat dan menganalisis dengan tepat sehingga memberikan pemahaman dan pengertian yang mendalam pada objek penelitian untuk mengetahui apa yang sedang terjadi. Penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada setelah dilakukan penelitian dan penarikan kesimpulan berdasarkan kondisi tempat dan waktu, yang dalam hal ini menyangkut tema yang diangkat oleh penulis yakni efektivitas penggunaan My SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bulukumba. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan di BKPSD Kabupaten Bulukumba.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas MY-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba

Efektivitas dapat dikatakan berhasil apabila proses pelaksanaan telah menunjukkan kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Efektivitas dapat dijadikan sebuah patokan dalam melihat sejauh mana pencapaian sasaran. Apabila efektivitas itu tercapai dalam pelaksanaannya, maka program tersebut telah sampai pada tujuannya. Faktor penting yang menentukan keberhasilannya dalam melihat efektivitas My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) terhadap kinerja pegawai yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas dan mutu.

1) Produktivitas

Salah satu unsur penting yang menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) adalah Produktivitas. Produktivitas yaitu kemampuan organisasi dalam menciptakan hasil baik berupa barang maupun jasa. Hal tersebut berlaku juga dalam penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang diharapkan akan menambah kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam bidang administrasi. Terdapat unsur dalam mengukur produktivitas My-SAPK ini, yaitu melalui kinerja pegawai.

2) Efisiensi

Menurut Gibson (2005:107) menjelaskan bahwa efisiensi ini adalah perbandingan antara input dan output, fokus pada siklus atau alur, input-proses-output serta menekankan pada input dan proses. Efisiensi juga dikatakan sebagai jumlah penggunaan sumber daya dalam melaksanakan kegiatan. Kegiatan ataupun pekerjaan yang efisien akan dikatakan efisien apabila keluaran lebih cepat dan efisien serta muda karena menggunakan sumber daya secara maksimal sehingga tidak terbuang sia-sia. Dalam unsur efisiensi ini peneliti akan melihat bagaimana efisiensi aplikasi My-SAPK dalam pemberian layanan administrasi yang tepat dan cepat. Tujuan pelaksanaan My-SAPK ini sendiri untuk melihat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti pelaksanaan administrasi serta pengurusan data kepegawaian.

3) Kepuasan

Kepuasan adalah keadaan dimana pegawai dalam suatu organisasi mampu memberikan kenyamanan dan motivasi dalam memberikan pelayanan guna menciptakan peningkatan kinerja serta organisasi. Aplikasi My-SAPK ini mampu memberikan pelayanan administrasi kepada pegawai dengan cepat dan tepat, efektif dan efisien sehingga meningkatkan motivasi pegawai dan mengakibatkan munculnya kepuasan dalam bekerja. Gibson, Ivanevich dan Donnely (2006:50) berpendapat bahwa kepuasan adalah sebuah standar untuk mendapat keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan anggotanya termasuk konsumen dan rekanan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan ini, dapat dilihat dari beberapa sisi seperti bagaimana perilaku karyawan, gaji serta kendala dan usul saran. Berdasarkan aspek tersebut, peneliti menentukan indikator dari kepuasan ini, adapun indikator dari kepuasan ini yaitu bagaimana kepuasan pegawai dengan adanya aplikasi ini dalam memenuhi kebutuhan pegawai serta kepuasan pegawai selaku penerima layanan.

4) Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan dimana individu atau organisasi dapat beradaptasi dan bekerja dalam situasi apapun. Indikator yang digunakan adalah bagaimana

kemampuan pegawai dalam mengelola database My-SAPK.

5) Mutu

Menurut Gibson, Ivanevich dan Donnelly (2006:50) menjelaskan mutu adalah hasil atau kualitas dari sebuah produk yang memenuhi harapan dari pelanggan. Salah satu dimensi dalam efektivitas My-SAPK ini adalah Mutu. Terdapat indikator yang mengukur dimensi dari mutu ini yaitu kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini, penulis mengamati bagaimana efektivitas MySAPK terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bulukumba. Kinerja pegawai dan pelayanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta sarana dan prasarana yang dimiliki. Hasil dari wawancara dan pengamatan penulis, dapat disimpulkan bahwa pegawai memberikan kinerjanya yang terbaik dalam memberikan layanan kepada pegawai. Mereka menunjukkan pelayanan terbaik mereka dengan menunjukkan sikap ramah dan sopan kepada siapapun yang datang ke kantor tersebut. Terkait pelayanan mengenai aplikasi My-SAPK ini, pegawai turun langsung dengan membantu siapapun pegawai sebagai pengguna layanan yang kesulitan menggunakan aplikasi tersebut.

3.2 Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di lapangan, penulis dapat melihat beberapa hambatan yang terjadi pada Efektivitas My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba pada setiap dimensi yang penulis teliti.

1. Data yang kurang berkualitas
2. Sumber daya teknologi baik dari segi perangkat maupun dari jaringan yang belum memadai
3. Rendahnya kesadaran pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi terutama bagi pegawai yang berumur, banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam menggunakan sistem aplikasi.
4. Belum memadainya jumlah sumber daya manusia pengelola Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba
5. Penggunaan SAPK masih sering terjadi gangguan

3.3 Upaya Yang Dilakukan

Efektivitas dalam pelaksanaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba masih ditemukan beberapa kendala. Adapun solusi yang dapat dilakukan BKPSDM Kabupaten Bulukumba yakni :

1. Meningkatkan kesadaran pegawai adalah dengan melakukan sosialisasi kepada pegawai bagaimana cara mengakses dan apa manfaat dari sistem tersebut.
2. Melakukan penganggaran untuk menambah jumlah sarana dan prasarana penunjang Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang awalnya hanya berjumlah 2 (dua) unit komputer akan ditambah menjadi 4 (empat) unit komputer sehingga sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam mengelola data pegawai sebanyak 6.051 pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bulukumba.
3. Sosialisasi berkelanjutan kepada pegawai seperti membuat brosur ataupun pamphlet yang berisikan deskripsi dan informasi aplikasi tersebut
4. Menambah jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Selama ini Sistem ini hanya dikelola oleh 2 (dua) orang pegawai. Untuk dapat meningkatkan efektivitas aplikasi ini maka Sumber Daya Manusia harus ditambah dan dikembangkan.
5. Meningkatkan fungsi dan keakuratan dari aplikasi tersebut. Kemudian perlunya perencanaan yang matang agar sistem lebih matang dan siap digunakan. Berdasarkan

hasil pengamatan, diperlukan SDM yang betul paham mengenai teknologi sehingga apabila ada kendala maka akan segera di atasi oleh orang yang ahli dibidangnya.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Efektivitas Penerapan My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba masih belum efektif, hal ini ditunjukkan melalui teori kriteria Efektivitas menurut Gibson, Ivanovich dan Donnely berdasarkan 5 dimensi yakni produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas dan mutu, dimana masih ditemukan beberapa kendala yang perlu di tingkatkan kembali.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilaksanakan oleh penulis di lokasi magang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba mengenai Efektivitas MY-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) melalui hasil wawancara dan data-data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas Penerapan My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba masih belum efektif, hal ini ditunjukkan melalui teori kriteria Efektivitas menurut Gibson, Ivanovich dan Donnely berdasarkan 5 dimensi yakni produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas dan mutu, dimana masih ditemukan beberapa kendala yang perlu di tingkatkan kembali
2. Hambatan yang terjadi pada Efektivitas My-SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba masih ditemukan di setiap dimesi efektivitas menurut teori Gibson, Ivanovich dan Donnely. Hambatan di yang terjadi yaitu, pada dimensi Produktivitas yaitu masih kurangnya data yang berkualitas dari pegawai. Pada dimensi efisiensi, belum memadainya sumber daya teknologi kepuasan, rendahnya kesadaran pegawai dalam memperbarui atau meng-update data. Kemudian, pada dimensi fleksibilitas masih kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia pengelola SAPK. Dan pada dimensi mutu, masih sering terjadi gangguan pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada dimensi produktivitas yaitu dengan mengadakan sosialisasi kepada pegawai mengenai Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) . Pada dimensi efisiensi yaitu dengan mengusulkan penambahan sarana dan prasarana penunjang My-SAPK. Kemudian pada dimensi kepuasan, selalu mengingatkan pegawai agar selalu meng update data pribadinya serta memberikan sosialisasi mengenai SAPK dalam bentuk brosur dan lainnya. Dimensi fleksibilitas, yaitu dengan melakukan penambahan jumlah pegawai. Dan pada dimensi mutu hal yang harus dilaksanakan adalah dengan meningkatkan keamanan sistem dengan merekrut pegawai yang memiliki keahlian khusus di bidangnya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni pada waktu. Dalam mengamati atau meneliti penggunaan dari MY-SAPK ini membutuhkan waktu untuk evalusai. Penelitian ini juga hanya mengambil data atau sampel dari pegawai di BKPSDM Kabupaten Bulukumba.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih awal dan belum banyak dilakukan penelitian mengenai penelitian ini. Oleh Karena itu penulis mengharapkan agar dilaksanakannya penelitian lanjutan pada lokus yang serupa terkait dengan penggunaan MY-SAPK di BKPSDM Kabupaten Bulukumba.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari pihak-pihak yang banyak membantu dan membimbing serta memberi dukungan, motivasi dan doa kepada penulis selama ini. Maka dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada keluarga tercinta dan segenap pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumbayang banyak membantu dan mensukseskan selama proses magang dan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. 2016. *Research Design : Pendekatan Metode Kuantitatif Kualitatif dan Campuran*. edisi keempat (cetakan kesatu) Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hartini dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Gibson, a. D. 2006. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, I. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cetakan keenam. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moenir. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. edisi 1 cetakan kedua . Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Noor. 2016. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media.
- Pasolong, H. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. cetakan ketiga . Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 4). Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simangunsong. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif r&d*. Bandung: ALFABETA
- Sumaryadi. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Citra Utama.
- Tangkilisan, H. N. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Bab XII Pasal 127).
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government .
- Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian .
- Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 pasal tentang pembentukan BKD

Peraturan Daerah kabupaten Bulukumba Nomor 11 Tahun 2008 Tata kerja Inspektorat, BAPPEDA, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Kabupaten Bulukumba

Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 43 tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Uraian Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulukumba.

Ani Yunaningsih, D. I. 2021. Upaya Meningkatkan Kualitas Layanan Publik Melalui Digitalisasi. Jurnal ALTASIA Vol 3 No 1, 11.

Wiliandari, Y. 2014. Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan SDM yang Efektif. Jurnal Pendidikan IPS Ekonomi FITK IAIN Mataram, 93.

Tri Wahyuni, D. P. 2015. Efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Sebagai Kelancaran Penanganan Usulan Berkas Masuk Pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional II Surabaya Jawa Timur. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP) Vol 3 No 3, 1-15.

<http://bkpsdm.bulukumbakab.go.id>

<https://sapk.bkn.go.id>

SAKIP BKPSDM Kabupaten Bulukumba 2021

Bulukumba Dalam Angka BPS Kab.Bulukumba 2022



