

IMPLEMENTASI APLIKASI SIMPONI ASN GARBARATA DALAM DISIPLIN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

MUH. ADITIYA AGUS PRATAMA
NPP. 29.1597

*Asdaf Provinsi Sulawesi Tenggara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:
pratamaagus2000@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): (Contains the background behind the research) Current technology creates convenience in various aspects of life, one of which is in the administration of government in Indonesia, known as e-government. The application of applications in the process of processing employee data to support employee discipline is a small example. **Objective:** to analyze the performance of the Pasaman Regency Satpol PP in enforcing Regional Regulation No. 6 of 2020 concerning the Adaptation of New Habits in Pasaman Regency, to find out and analyze the supporting and inhibiting factors of the Satpol PP in enforcing the Regional Regulations and PPaya carried out by the Satpol PP in overcoming the inhibiting factors. **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation **Result:** In general, the implementation of the Simponi ASN Garbarata application in the Regional Personnel Agency of Southeast Sulawesi Province has been going well measured through 4 indicators, namely communication where information dissemination has been carried out well through socialization carried out by the Regional Personnel Agency of Southeast Sulawesi Province, resources for implementing the application. At this point, employees have been given an understanding and supported by adequate infrastructure, the disposition in its implementation is going well because there are rewards in the form of incentives and a bureaucratic structure where there are not too many changes that occur in the division of labor of employees. **Conclusion:** : The implementation of the Simponi ASN Garbarata application in employee discipline at the Regional Personnel Agency of Southeast Sulawesi Province has been going well as measured by Edward III's Theory. However, the indicators that have not been achieved are the facilities, infrastructure and the quality of human resources. This creates several obstacles and efforts are needed to overcome these obstacles. **Keywords:** Evaluation, Performance, Satpol PP

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Teknologi saat ini menciptakan kemudahan dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam penyelenggaraan pemerintah di Indonesia yang dikenal dengan e-government. Penerapan aplikasi dalam proses pengolahan data pegawai guna menunjang disiplin pegawai merupakan contoh kecilnya. **Tujuan** untuk menganalisa kinerja Satpol PP Kabupaten Pasaman dalam penegakan Perda Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Adaptasi Kebiasaan baru di Kabupaten Pasaman, mengetahui dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat Satpol PP dalam penegakan Perda dan upaya yang dilakukan Satpol PP dalam mengatasi faktor penghambat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:.** Secara umum implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata di lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah berjalan dengan baik diukur melalui 4 indikator yakni komunikasi dimana penyebaran informasi sudah dilakukan dengan baik melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, sumber daya pada implementasi aplikasi ini pegawai sudah diberi pemahaman dan didukung dengan sarana prasarana memadai, disposisi dalam penerapannya berjalan baik karena terdapat pemberian reward berupa insentif serta struktur birokrasi dimana tidak terlalu banyak perubahan yang terjadi pada pembagian kerja pegawai. **Kesimpulan:** implementasi aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah berjalan dengan baik diukur dengan Teori Edward III. Akan tetapi, indikator yang masih belum tercapai yaitu dari fasilitas, sarana prasarana serta kualitas sumber daya manusia. Sehingga menimbulkan beberapa hambatan dan perlu adanya upaya dalam mengatasi hambatan tersebut. **Kata kunci:** Implementasi, Aplikasi Simponi ASN Garbarata, Disiplin



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa ini aparatur sipil negara mempunyai kedudukan yang penting terhadap bangsa dan negara, mulai dari kelancaran proses pelaksanaan tugas pemerintahan sampai ke pembangunan nasional yang begitu bergantung pada kinerja aparatur negara. Sesuai Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa “Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi”. Sumber daya manusia menjadi unsur vital pada pelaksanaan pelayanan. Pada pengembangan tingkat disiplin pegawai negeri sipil diterbitkan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, pemerintah mengharapkan dengan diterbitkannya peraturan ini dapat menjadi acuan bagi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas serta fungsinya yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik sehubungan dengan perannya selaku aparat. Dengan diterapkannya sistem *e-government* di Indonesia membuat organisasi pemerintahannya untuk lebih menerapkan teknologi dalam kesehariannya. Salah satu provinsi yang sedang menerapkan sistem *e-government* saat ini adalah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara membuat suatu gagasan baru dengan maksud menunjang kedisiplinan pegawai serta sistem pengelolaan informasi yang baik dan berbasis teknologi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebuah lembaga teknis daerah dengan tugas untuk melakukan manajemen kepegawaian daerah. Sehubungan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara No. 2 tahun 2020 tentang penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang menyatakan bahwa Sistem pemerintahan berbasis elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE. Aplikasi Simponi ASN Garbarata merupakan sistem pengelolaan informasi berbasis elektronik yang mana didalamnya terdapat 3 fitur dalam menunjang disiplin pegawai yaitu absen online (*e-presensi*). Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Handsen S.Kom selaku Kepala Sub Bidang Pengolahan Data di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Sedikit penjelasan mengenai Sasaran Kerja Pegawai dan Laporan Kerja Harian, untuk hitungan Sasaran Kerja Pegawai ditentukan berdasarkan per periode dalam satu tahun sehingga pembuatan Sasaran Kerja Pegawai di laksanakan diakhir periode sedangkan untuk Laporan Kerja Harian dibuat tiap hari menyesuaikan dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 29 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sehingga hasilnya akan dilihat setiap akhir bulan. Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang terlambat dan tidak mengabsen Pagi, dan Sore setiap kali dikurangi sebesar 6,00 % (enam persen) dari besaran TPP, bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengabsen Siang dan tidak hadir dalam ruangan serta tidak membuat laporan kinerja harian setiap kali dikurangi sebesar 2,5 % (dua setengah persen) dari besaran TPP. Berdasarkan penjelasan yang disebutkan, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana penerapan aplikasi tersebut khususnya dalam membantu menunjang disiplin pegawai secara lebih mendetail. Sehingga penulis melakukan penelitian mengenai **“IMPLEMENTASI APLIKASI SIMPONI ASN GARBARATA DALAM DISIPLIN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Teknologi saat ini menciptakan kemudahan dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam penyelenggaraan pemerintah di Indonesia yang dikenal dengan *e-government*. Penerapan aplikasi

dalam proses pengolahan data pegawai guna menunjang disiplin pegawai merupakan contoh kecilnya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Abdul Haris Nur Sugeng, Slamet Muchsin, Hayat. (2021), berjudul “implementasi program si perlu (sistem informasi presensi pemerintah kabupaten Lumajang) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni dengan diberlakukannya absensi siperlu, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mendapat perkembangan yang cukup baik. Ini terbukti dengan adanya pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, Firdaus M. G. Abd Karim (2015) dari , berjudul “implementasi penegakan disiplin pegawai negeri sipil badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi Tengah ”. menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pegawai pada pelaksanaan tupoksinya, diakui terlaksana cukup baik, walau demikian, ada saja deviasi, termasuk disiplin waktu kerja serta kekurangan telitian dalam bekerja, namun itu tidak perlu dipermasalahkan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah dan pertanyaan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :Untuk mengetahui implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam menunjang Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam menunjang Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam menunjang Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. METODE

Nurdin dan Hartati (2019) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam Menunjang Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Penerapan Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ini peneliti menggunakan dimensi implementasi dari George C. Edward III yang terdiri dari 4 indikator yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebagai acuan dan pedoman untuk melihat bagaimana implementasi Aplikasi Simponi

ASN Garbarata. Hasil pembahasan dibawah ini merupakan hasil dari analisis peneliti yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dan wawancara terhadap informan serta melalui observasi dan dokumen terkait yang kemudian dikaitkan dengan teori dan data hasil penelitian yang relevan. Untuk memperjelas bagaimana Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam Disiplin Pegawai maka peneliti akan membahas hasil penelitian sebagai berikut:

A. Komunikasi

Aplikasi Simponi ASN Garbarata sudah diterapkan sejak tahun 2016 tapi baru dikembangkan pada tahun 2021. Aplikasi Simponi ASN Garbarata ini bertujuan untuk memudahkan seluruh pegawai dalam melaporkan daftar hadir serta laporan kerjanya sehingga menjadi efektif dan efisien. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana dan sudah dilakukan komunikasi 2 arah antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan. Menurut Edward III dalam Agustino (2014:150) mengemukakan bahwa “implementasi yang efektif akan terlaksana apabila para pembuat keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik”. Jadi, hal tersebut harus dilakukan agar pelaksanaan suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana. Terdapat 3 sub indikator dari komunikasi ini yaitu :

1. Transmisi

Transmisi merupakan faktor pertama yang mempengaruhi indikator komunikasi, yaitu bagaimana proses penyebaran informasi tentang penerapan aplikasi sehat. Penerapan Aplikasi Simponi ASN Garbarata akan berjalan optimal jika terjadi komunikasi yang baik terhadap pegawai di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. penyebaran informasi sudah dilakukan dengan baik melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, dengan informasi yang sudah jelas disampaikan kepada setiap pelaksana kebijakan, diharapkan semua pegawai bisa melaksanakan kebijakan yang telah diterapkan dengan baik.

2. Kejelasan

Petunjuk pelaksanaan harus sejalan dengan kejelasan penyampaian kebijakan tersebut agar tersampaikan karena tidak hanya sebatas diterima oleh aparat pelaksana. Kejelasan informasi petunjuk pelaksanaan sangat mempengaruhi apakah komunikasi dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai terkait Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata. petunjuk pelaksanaan dalam proses Implementasi tidak hanya diterima oleh aparat pelaksana tetapi harus sejalan dengan kejelasan penyampaian kebijakan tersebut agar tepat tersampaikan. Kejelasan informasi sangat mempengaruhi apakah komunikasi ini dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai yang ada di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara terkait Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata. Petunjuk pelaksanaan dalam penerapan Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sangat jelas dan mendetail. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sendiri sudah melaksanakan sosialisasi kepada seluruh pegawai terkait petunjuk penggunaan dan tata cara pelaksanaannya juga sudah sangat jelas.

3. Konsistensi

Konsistensi menjadi faktor ketiga mempengaruhi komunikasi. Sehingga dalam pelaksanaan suatu kebijakan harus dilakukan secara konsisten. Karena ketika perintah yang disampaikan sudah jelas namun dalam pelaksanaannya tidak konsisten maka proses implementasi yang dilakukan tidak akan berjalan sesuai rencana atau tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. pelaksanaan Implementasi akan berlangsung efektif apabila instruksi-instruksi pelaksanaannya harus dilakukan secara konsisten dan terpadu. Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah dilaksanakan secara konsisten,

Konsistensi penerapan Aplikasi Simponi ASN Garbarata ini dapat dilihat dari laporan yang dilaporkan oleh pelaksana kebijakan, dimana hal ini juga akan diproses langsung Pembinaan Disiplin dalam pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak hadir atau masuk kerja tanpa alasan maupun insentif. Selain itu juga, harus ada kontribusi dari pimpinan untuk memaksimalkan penggunaan Aplikasi Simponi ASN Garbarata yang dibuat untuk mempermudah pegawai dalam melaporkan kehadiran dan laporan kerjanya.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. tanpa adanya sumber daya yang mendukung dan memadai seperti tenaga staff pelaksana kegiatan dan sumber pendanaan yang memadai akan implementasi suatu program yang dibuat tidak akan berhasil sesuai dengan harapan yang diinginkan.

b. Pegawai

Pegawai adalah sumber daya manusia yang melaksanakan suatu kebijakan yang dibuat. Tolak ukur keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari perubahan yang terjadi pada pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas baik akan mendukung pelaksanaan suatu program dengan baik. Penerapan Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dibuat untuk menegakkan disiplin pegawai, Karena sebelumnya dalam pelaporan masih menggunakan cara manual, sehingga untuk melihat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dilihat dari tingkat kehadiran dan pelaksanaan tugas tanggungjawab masih sulit ditentukan dan prosesnya sangat lambat. Dapat disimpulkan bahwa perubahan yang terjadi pada pegawai setelah adanya penerapan aplikasi ini adalah pelanggaran disiplin pegawai lebih mudah terdeteksi dengan adanya aplikasi ini. Sehingga dengan mudahnya terdeteksi pegawai yang terindikasi melakukan pelanggaran disiplin.

c. Informasi

Informasi memiliki dua bentuk yang pertama informasi mengenai bagaimana pemahaman akan kebijakan itu sendiri dan cara melaksanakan suatu kebijakan, yang kedua mengenai ketaatan para pelaksana terhadap aturan yang ada. Informasi ini untuk mengetahui sejauh mana pemahaman pegawai mengenai penerapan Aplikasi Simponi ASN Garbarata di Lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sebagai penunjang dari proses implementasi karena apabila sumber daya manusia telah memiliki kemampuan yang baik tetapi tidak didukung dengan fasilitas yang memadai maka implementasi yang telah direncanakan tidak akan berhasil atau mungkin akan mendapatkan masalah dan hambatan. Fasilitas penunjang penerapan aplikasi Simponi ASN Garbarata ini yaitu pegawai telah dilengkapi oleh perangkat komputer. Dalam proses implementasi jika sumber daya manusia telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, akan tetapi tidak didukung dengan fasilitas sarana prasarana yang memadai maka akan dipastikan proses implementasi suatu program tidak akan berjalan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, fasilitas komputer, server ataupun jaringan yang ada dalam mengolah data serta laporan pegawai yang terkadang mengalami gangguan sehingga bisa menghambat proses penginputan dan pemrosesan data.

3. Disposisi

Faktor penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan adalah disposisi. Karena jika pelaksanaan suatu kebijakan atau program ingin tercapai secara efektif, maka para pelaksana tidak hanya mengetahui hal apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam melaksanakannya.

a. Susunan Kepegawaian

Susunan kepegawaian merupakan salahsatu indikator dalam penerapan suatu kebijakan, tetapi dalam penerapan aplikasi simponi ini tidak perubahan susunan kepegawaian yang signifikan sama sekali, ini dikarenakan baik sebelum ataupun sesudah penerapannya dilaksanakan

b. Insentif

insentif merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai pemicu semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. penerapan Aplikasi Simponi ASN Garbarata ini dalam pelaksanaannya ada insentif yang diberikan kepada pegawai atau staff yang menjadi tenaga admin atau administrator Aplikasi, selain itu ada juga mengenai tambahan penghasilan pegawai. dimana sebelumnya mengenai hal ini sudah pernah diajukan mengenai insenti ini.

c. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi sangat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menghambat implementasi suatu kebijakan.

2. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi sangat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menghambat implementasi suatu kebijakan.

a. Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman dan acuan bagi staff pelaksana atau implementator dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) penerapan Implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata mengacu pada Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara No. 2 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

b. Pembagian Kerja

Pembagian kerja harus dilakukan dengan baik dan proposional agar dapat membantu dalam proses implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti, tidak terlalu banyak perubahan yang terjadi pada pembagian kerja pegawai.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Abdul haris nur sugeng, slamet muchsin, hayat. (2021) , berjudul “implementasi program si perlu (sistem informasi presensi pemerintah kabupaten lumajang) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai”. Adapun temuan hasil penelitiannya yakni dengan diberlakukannya absensi siperlu, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mendapat perkembangan yang cukup baik. Ini terbukti dengan adanya pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Firdaus mg. Abd karim (2015) dari , berjudul “implementasi penegakan disiplin pegawai negeri sipil badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi tengah ” . Adapun temuan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pegawai pada pelaksanaan tupoksinya, diakui terlaksana cukup baik, walau demikian, ada saja deviasi, termasuk disiplin waktu kerja serta kurang telitian dalam bekerja, namun itu tidak perlu dipermasalahkan. Pembaharuan temuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni implementasi aplikasi simponi asn garbarata dalam disiplin pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi tenggara sudah berjalan dengan baik diukur dengan teori edward iii. Akan tetapi, indikator yang masih belum tercapai yaitu dari fasilitas, sarana prasarana serta kualitas sumber daya manusia.

Sehingga menimbulkan beberapa hambatan dan perlu adanya upaya dalam mengatasi hambatan tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara peneliti menyimpulkan : Secara umum implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata di lingkup kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah berjalan dengan baik diukur melalui 4 indikator yakni komunikasi dimana penyebaran informasi sudah dilakukan dengan baik melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, sumber daya pada implementasi aplikasi ini pegawai sudah diberi pemahaman dan didukung dengan sarana prasarana memadai, disposisi dalam penerapannya berjalan baik karena terdapat pemberian reward berupa insentif serta struktur birokrasi dimana tidak terlalu banyak perubahan yang terjadi pada pembagian kerja pegawai. Faktor penghambat dalam implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam disiplin pegawai (a) Lemahnya sistem aplikasi karena koneksi jaringan yang kurang baik. (b) Sarana dan prasarana yang kurang memadai khususnya untuk penerapan aplikasi.(c) Sumber Daya Manusia yang terbatas khususnya untuk menerapkan Aplikasi Simponi ASN Garbarata. Upaya yang dilakukan dalam implementasi Aplikasi Simponi ASN Garbarata. ini adalah : (a) Pengoptimalan sistem aplikasi, dengan membuat server tersendiri dan kuat dalam penerapan Aplikasi Simponi ASN Garbarata. (b) Mengusulkan pengadaan sarana dan prasarana serta fasilitas yang mendukung penerapan aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam disiplin pegawai. (c) Pemberian reward dan punishment yang tegas bagi pegawai yang menjalankan aturan yang telah ditetapkan.. (d) Mengadakan sosialisasi ataupun pelatihan khusus terhadap pegawai terkait penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi **Keterbatasan Penelitian**. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Agus Dwiyanto saja. **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 implementasi aplikasi Simponi ASN Garbarata dalam disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Bhattacharjee, Anol. 2012. *Social and Science Research: Principles Methods, and Pratices*. USA: Creative Commons Atribusi-BY .
- Budi, Winarno. 2014. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Buku Seru. Cresswell, Jhon W. 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrajit, Richardus Eko 2002. *Membangun Aplikasi E-Government*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, Moh. Ph. D.2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Riant. 2014, *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nur Sugeng, Abdul H & slamet muchsin, hayat. 2021 , *implementasi program si perlu (sistem informasi presensi pemerintah kabupaten lumajang) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai”*.
- Patton, Michael Quinn. 2012. *Qualitative Research & Evaluation. Methods*. California: Sage Publications.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

