

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Pemerintah Kota Makassar

The Function of the Regional Human Resources Development and Staffing Agency Makassar City in Improving Public Services in the Makassar City Government

Eka Mandashari^{1*}, Imran Ismail², Uddin B. Sore²

¹Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: ekamandashari@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2024/Disetujui 30 Desember 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar dalam pengembangan pelayanan publik, khususnya dalam pengelolaan data kepegawaian, serta mengetahui faktor penghambatnya. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Penelitian dilakukan di BKPSDM Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, dokumentasi, wawancara, dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi BKPSDM Kota Makassar dalam pengelolaan data kepegawaian sudah sesuai dengan perintah Menteri Dalam Negeri melalui pembentukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG diimplementasikan sejak 2017 untuk menyeragamkan data dan laporan kepegawaian di pemerintah daerah. Meskipun pelayanan sudah meningkat dan berjalan sesuai aturan, masih ada beberapa indikator yang belum sepenuhnya sesuai dengan SOP karena adanya hambatan. Faktor penghambat dalam pengelolaan data kepegawaian antara lain masalah jaringan internet yang sering mengalami gangguan atau maintenance, mengakibatkan ketidaklengkapan data pegawai. Selain itu, terbatasnya jumlah SDM yang menjadi operator pengelolaan data serta rendahnya disiplin PNS dalam pengumpulan dan penginputan data juga menjadi tantangan utama. Meskipun demikian, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan data kepegawaian di Kota Makassar.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelayanan Publik, Pengelolaan Data Kepegawaian

Abstract. *This study aims to analyse the implementation of the function of the Regional Human Resources Development and Staffing Agency (BKPSDM) Makassar City in developing public services, especially in managing personnel data, as well as knowing the inhibiting factors. The approach used is qualitative with descriptive analysis method. The research was conducted at the BKPSDM Makassar City. Data was collected through literature study, documentation, interviews, and informants. The results showed that the implementation of the BKPSDM Makassar City function in managing personnel data was in accordance with the orders of the Minister of Home Affairs through the establishment of the Personnel Management Information System (SIMPEG). SIMPEG has been implemented since 2017 to uniform personnel data and reports in local governments. Although services have improved and run according to the rules, there are still several indicators that are not fully in accordance with the SOP due to obstacles. The inhibiting factors in managing personnel data include internet network problems that often experience interruptions or maintenance, resulting in incomplete employee data. In addition, the limited number of human resources who are data management operators and the low discipline of civil servants in collecting and inputting data are also major challenges. Nevertheless, efforts continue to be made to improve the efficiency and effectiveness of personnel data management in Makassar City.*

Keyword: Human Resource Development, Public Services, Personnel Data Management



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah lembaga pemerintah yang dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah pada tahun 1999. Sebelum era otonomi daerah, urusan kepegawaian sepenuhnya dikelola oleh pemerintah pusat, sementara pemerintah daerah hanya berperan sebagai pelaksana administrasi. BKPSDM memiliki beberapa bidang, antara lain kesekretariatan, pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja dan penghargaan aparatur.

Sektor kepegawaian negara, sebagai bagian dari birokrasi, belum sepenuhnya menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi, yang berdampak pada kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan perlunya pembaruan untuk

meningkatkan disiplin PNS dan kinerja birokrasi di tingkat daerah Muwahid (2024). Penelitian menunjukkan bahwa reformasi dalam manajemen SDM aparatur negara sangat penting untuk mengatasi berbagai kelemahan dalam birokrasi, termasuk ketidaksesuaian data dan kurangnya pelatihan bagi pegawai (Qomarani, 2020; Herlambang *et al.*, 2022). Dengan demikian, implementasi kebijakan yang lebih efektif dan peningkatan kapasitas SDM diharapkan dapat memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik (Wicaksana, 2023).

Pelayanan publik yang efektif sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kualitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja birokrasi dan pelayanan publik secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang baik terhadap SDM dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan Moldogaziev & Silvia (2014), Huang, 2019). Selain itu, motivasi pelayanan publik (*Public Service Motivation*, PSM) juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Kim, 2017). Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif (Landa, 2018). Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM melalui manajemen yang baik dan dukungan terhadap motivasi pegawai akan berkontribusi pada peningkatan pelayanan publik yang lebih baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, berdasarkan Peraturan Wali Kota (Perwali) Nomor 111 Tahun 2016, bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan data kepegawaian daerah, termasuk sistem informasi kepegawaian. Salah satu inovasi penting yang diterapkan adalah penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis digital. Aplikasi ini menjadi data utama dalam pengelolaan administrasi kepegawaian untuk ASN Kota Makassar, mencakup berbagai aspek seperti pengangkatan, absensi, kenaikan pangkat, pemindahan, hukuman disiplin, dan pensiun.

Namun, meskipun SIMPEG telah diterapkan, masih terdapat ketidaksesuaian antara data yang seharusnya dan yang tercatat di aplikasi tersebut. Salah satu penyebabnya adalah keterlambatan dalam pembaruan dokumen digital oleh beberapa ASN, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman dalam mengoperasikan aplikasi tersebut. Digital Arsip, sebagai inovasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, memungkinkan ASN untuk mengunggah dokumen kepegawaian secara online, mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik. Namun, tantangan dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi ini masih menjadi kendala utama yang perlu diatasi untuk mencapai pelayanan publik yang lebih efisien dan akurat.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi pelayanan publik. Misalnya, penelitian oleh Hermawan *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di berbagai daerah di Indonesia mampu mempercepat proses administrasi kepegawaian dan mengurangi kesalahan input data. Namun, masalah ketidaksesuaian data yang tidak terbarukan, seperti yang ditemukan oleh Yulisuyanti (2023), masih menjadi tantangan utama dalam penerapan teknologi informasi di sektor kepegawaian. Penelitian lain oleh Rachmat *et al.* (2023) juga mencatat pentingnya peningkatan kapasitas SDM dalam mengoperasikan aplikasi digital guna mengurangi kesalahan administratif dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan demikian, penguatan pelatihan dan pengembangan SDM menjadi kunci dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami kendala yang ada dalam pengelolaan data kepegawaian di Kota Makassar, serta upaya untuk meningkatkan kualitas sistem informasi kepegawaian yang ada. Pengelolaan data yang tepat dan efisien sangat berpengaruh pada kinerja ASN dan pelayanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam pengelolaan data kepegawaian dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Makassar dalam pengelolaan data kepegawaian, khususnya dalam pengembangan pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengelolaan data kepegawaian di Kota Makassar, sehingga dapat memberikan solusi untuk memperbaiki sistem yang ada dan meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar dalam pengembangan pelayanan publik, khususnya dalam pengelolaan data kepegawaian, serta mengetahui faktor penghambatnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan di lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Makassar. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami fenomena pengelolaan data kepegawaian secara mendalam, dengan mempertimbangkan konteks sosial dan budaya yang ada di lapangan Bijani *et al.* (2021). Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik untuk menggali informasi langsung dari subjek penelitian, yang sejalan dengan praktik penelitian kualitatif yang menekankan pada pemahaman konteks dan pengalaman individu (Rehbohm *et al.*, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengelolaan data kepegawaian serta kendala yang dihadapi dalam implementasinya, yang merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di instansi publik (Nagy-Takács & Berényi, 2022; Ubowska & Królikowski, 2022).

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor BKPSDM Kota Makassar, yang merupakan instansi yang bertanggung jawab atas pengelolaan data kepegawaian ASN di kota tersebut. Pemilihan lokasi ini sangat relevan karena BKPSDM memiliki peran sentral dalam administrasi dan pengelolaan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Makassar, serta merupakan lembaga

yang menerapkan sistem manajemen data kepegawaian berbasis digital seperti SIMPEG dan Digital Arsip. Di sini, penelitian akan memfokuskan pada praktik sehari-hari dalam pengelolaan data, serta interaksi antara berbagai elemen yang terlibat dalam proses tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer diperoleh langsung dari informan yang terlibat langsung dalam pengelolaan data kepegawaian, seperti staf BKPSDM dan ASN yang menggunakan sistem informasi tersebut. Sebanyak 9 orang informan yang dipilih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, Data Sekunder berupa dokumen-dokumen terkait kebijakan pengelolaan data kepegawaian, laporan tahunan, serta data dari sistem informasi yang digunakan di BKPSDM Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung proses pengelolaan data kepegawaian di lingkungan BKPSDM, baik dalam bentuk interaksi antar ASN, penggunaan aplikasi SIMPEG, maupun alur administrasi yang terjadi di kantor. Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta tantangan yang dihadapi oleh para informan dalam pengelolaan data kepegawaian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait kebijakan dan prosedur resmi yang berlaku di BKPSDM Kota Makassar, yang dapat membantu menjelaskan proses dan kebijakan yang mendasari pengelolaan data kepegawaian.

Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan tiga teknik analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyaring informasi yang relevan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan hanya data yang penting yang digunakan dalam analisis. Penyajian data bertujuan untuk menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk yang lebih terstruktur dan mudah dipahami, seperti tabel atau narasi. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan setelah data dianalisis secara menyeluruh, untuk memberikan jawaban yang komprehensif terhadap pertanyaan penelitian dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi peningkatan sistem pengelolaan data kepegawaian di BKPSDM Kota Makassar.

Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Fungsi BKPSDM Kota Makassar dalam Pengembangan Pelayanan Publik terkhusus pada pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian

a. Pengadaan

Penyesuaian atau pemetaan jabatan sesuai dengan kompetensi menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh birokrasi di Indonesia. Sebelumnya, rekrutmen ASN seringkali dilakukan tanpa memperhatikan kecocokan antara kompetensi calon pegawai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Padahal, dalam pengelolaan birokrasi yang efektif, pemetaan jabatan yang akurat sangat penting agar pegawai yang terpilih benar-benar memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka. Hal ini tidak hanya penting untuk efisiensi kerja, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu solusi untuk mengatasi masalah ini adalah hadirnya Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) yang berfungsi untuk merencanakan dan meminimalkan kesalahan dalam tahapan rekrutmen ASN. SIMPEG menjadi acuan penting dalam memastikan bahwa data pegawai yang digunakan dalam perencanaan pengadaan pegawai selalu akurat dan terkini, sehingga meminimalisir ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan jabatan yang diisi.

Di Kota Makassar, rekrutmen CPNS diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berperan sebagai lembaga yang mengelola kepegawaian daerah. Dalam menjalankan tugasnya, BKPSDM Kota Makassar merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur tentang pengadaan pegawai yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM). BKPSDM Kota Makassar menggunakan SIMPEG sebagai bahan acuan dalam proses rekrutmen CPNS, sehingga seluruh perencanaan dan seleksi dilakukan dengan memperhatikan data pegawai yang ada. Dengan SIMPEG, proses pengadaan pegawai disesuaikan dengan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang mendalam, memastikan bahwa setiap rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Sejak 2018, pengadaan CPNS di Kota Makassar menggunakan sistem yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Seluruh tahapan seleksi kompetensi, baik itu Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) maupun Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), kini dilakukan melalui sistem Computer Assisted Test (CAT). Sistem ini memungkinkan proses seleksi berjalan lebih transparan dan objektif, serta meminimalkan potensi manipulasi dalam seleksi. BKPSDM Kota Makassar bertindak sebagai panitia pengawas yang memastikan jalannya proses rekrutmen sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Transparansi juga ditingkatkan melalui penggunaan media sosial dan website resmi BKPSDM untuk menyebarkan informasi terkait rekrutmen, termasuk hasil seleksi dan tahapan-tahapan yang telah dilalui. Hal ini memberikan akses kepada masyarakat untuk memantau proses rekrutmen, serta meminimalkan potensi penipuan yang sering mengatasnamakan BKPSDM.

Namun, meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam rekrutmen CPNS, masih ada tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah rendahnya pemahaman peserta seleksi terhadap teknologi, terutama dalam pengoperasian komputer. Karena seluruh proses rekrutmen berbasis digital, peserta seleksi harus sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi komputer. Bagi mereka yang tidak memahami cara mengoperasikan komputer dengan baik, hal ini dapat menjadi kendala besar dalam mengikuti tes, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas rekrutmen itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi BKPSDM untuk memastikan bahwa calon pegawai yang diterima memiliki kompetensi dasar dalam bidang teknologi, mengingat peran teknologi dalam dunia kerja saat ini semakin besar, termasuk dalam pengelolaan birokrasi.

Dalam hal pengusulan formasi rekrutmen CPNS, BKPSDM Kota Makassar perlu memenuhi berbagai dokumen pendukung, seperti laporan perhitungan kebutuhan pegawai, uraian jabatan, laporan analisis beban kerja, peta jabatan, daftar urut kepangkatan, serta dokumen lainnya yang terkait. Sejak 2018, penyelenggaraan rekrutmen CPNS di Indonesia sepenuhnya

menjadi kewenangan pemerintah pusat, dengan pemerintah daerah hanya berperan sebagai panitia penyelenggara yang mengusulkan formasi. Keputusan akhir mengenai draf formasi CPNS dan jumlah pegawai yang dibutuhkan tetap ditentukan oleh pemerintah pusat. Hal ini menunjukkan adanya sentralisasi dalam kebijakan perekrutan CPNS, yang bisa mempengaruhi fleksibilitas pemerintah daerah dalam menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan dinamika lokal.

Berdasarkan pemikiran penulis, salah satu masalah utama dalam manajemen ASN di Indonesia adalah ketidaktersediaan sistem yang akurat untuk mendukung perencanaan rekrutmen CPNS. Tanpa adanya sistem yang handal, kesalahan dalam perencanaan rekrutmen dapat terjadi, yang pada akhirnya berdampak pada kurangnya pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diinginkan. SIMPEG hadir sebagai solusi untuk masalah ini dengan menyediakan sistem informasi yang tepat dan terintegrasi, yang dapat digunakan sebagai acuan dalam perencanaan dan pengelolaan rekrutmen ASN di seluruh daerah. Dengan adanya SIMPEG, diharapkan proses rekrutmen CPNS dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan transparan, serta menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diemban.

b. Pengembangan

Pada fungsi pengembangan, BKPSDM Kota Makassar berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 176 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur tentang pengelolaan dan pengembangan ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, serta kebutuhan masing-masing instansi. Fungsi pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat memberikan pelayanan publik yang optimal. Dalam hal ini, BKPSDM Kota Makassar berfokus pada pendidikan dan pelatihan kepegawaian, yang diharapkan dapat menciptakan ASN yang lebih profesional, kompeten, dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Penting untuk dicatat bahwa dalam hal pengembangan karier ASN, tidak semua ASN mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Penyelenggaraan diklat di BKPSDM Kota Makassar didasarkan pada kebutuhan spesifik instansi serta ketersediaan jabatan yang kosong. Artinya, diklat hanya diberikan kepada ASN yang memiliki posisi yang relevan dengan jabatan yang tersedia atau yang dibutuhkan di organisasi. Apabila tidak ada jabatan kosong, maka tidak ada pelatihan yang diberikan. Sebaliknya, ketika terdapat jabatan kosong atau kekosongan dalam suatu jabatan tertentu, maka ASN yang dipilih untuk mengisi jabatan tersebut akan diberikan pelatihan yang relevan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

Namun, ada pengecualian terhadap aturan tersebut, yakni untuk Diklat bagi ASN baru yang diwajibkan untuk diikuti. Pendidikan dan pelatihan bagi ASN baru ini bertujuan untuk memperkenalkan mereka pada lingkungan kerja pemerintahan serta memberikan pemahaman dasar mengenai tugas, kewajiban, dan etika yang berlaku dalam pelayanan publik. Selain itu, untuk diklat yang terkait dengan jabatan atau kenaikan pangkat, hanya ASN yang memenuhi syarat dan memiliki kinerja yang baik yang berhak untuk mengikutinya. Oleh karena itu, proses seleksi untuk mengikuti diklat jabatan dan kenaikan pangkat sangat ketat dan berbasis pada penilaian objektif terhadap kinerja dan kompetensi pegawai.

Menurut penulis, sistem pengembangan yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Makassar ini telah memberikan perubahan signifikan dalam birokrasi. Sebelumnya, banyak kegiatan pelatihan dan pendidikan yang tidak memiliki dampak yang jelas terhadap peningkatan kualitas pegawai dan kinerja instansi. Dalam beberapa kasus, kegiatan tersebut bahkan dianggap sebagai pemborosan anggaran negara karena tidak memiliki input dan output yang terukur. Namun, dengan sistem yang lebih selektif ini, di mana diklat hanya diberikan berdasarkan kebutuhan jabatan dan prestasi kerja, maka kegiatan pengembangan ASN kini lebih fokus dan memiliki hasil yang konkret. ASN yang mendapatkan pelatihan tidak hanya sekadar mengisi waktu atau mendapatkan sertifikat, tetapi benar-benar dilatih untuk memenuhi kebutuhan spesifik dari organisasi, sehingga mereka dapat lebih efektif menjalankan tugasnya.

Keberhasilan sistem ini dapat dilihat dari peningkatan kualitas ASN yang terlibat dalam pelayanan publik. Para pegawai yang telah mengikuti diklat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini juga berdampak positif pada citra birokrasi di Kota Makassar, di mana masyarakat mulai merasakan perbedaan dalam kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah daerah. Sistem pelatihan yang lebih terstruktur dan berdasarkan pada kebutuhan instansi ini, selain menciptakan ASN yang lebih kompeten, juga membantu menciptakan birokrasi yang lebih profesional, bebas dari praktik korupsi, dan lebih responsif terhadap tuntutan zaman.

Dengan demikian, pengembangan SDM ASN melalui pelatihan yang tepat sasaran tidak hanya penting untuk memajukan kualitas birokrasi, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik dan lebih bersih. Oleh karena itu, BKPSDM Kota Makassar perlu terus memperkuat sistem pengembangan ini dengan memperhatikan perubahan kebutuhan organisasi dan perkembangan kompetensi ASN, serta memastikan bahwa setiap pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi instansi dan masyarakat yang dilayani.

c. Kompensasi

Pada fungsi pemberian penghargaan, BKPSDM Kota Makassar menerapkan kebijakan untuk memberikan hadiah atau reward kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan kinerja unggul di bidang tugasnya. Pemberian penghargaan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 231, yang menyatakan bahwa ASN yang berprestasi dapat diberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian reward atau kompensasi bukan hanya sekadar untuk memberikan pengakuan, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih luas, yaitu untuk memotivasi ASN agar senantiasa bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan adanya penghargaan ini, diharapkan ASN dapat merasa dihargai atas kerja keras mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Proses pemberian penghargaan dimulai ketika Kepala Bidang di BKPSDM Kota Makassar memutuskan ASN yang berprestasi, kemudian dilanjutkan dengan koordinasi bersama pemerintah daerah (Pemkab) untuk menyusun dan

mengumumkan penerimaan hadiah. Pemberian hadiah atau penghargaan biasanya dilaksanakan secara formal dan terbuka, sebagai bentuk transparansi dalam proses seleksi dan untuk menunjukkan bahwa pencapaian pegawai dihargai oleh instansi pemerintah. Pengumuman ini juga berfungsi untuk memberikan contoh bagi ASN lainnya agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut penulis, kebijakan pemberian penghargaan ini berpotensi besar untuk menciptakan persaingan sehat di kalangan ASN. Dengan adanya pengakuan terhadap pegawai yang berprestasi, ASN lainnya akan terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Persaingan yang sehat ini sangat penting dalam mendorong setiap individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan masyarakat. Setiap ASN yang melihat rekan-rekannya mendapatkan penghargaan tentu akan merasa termotivasi untuk mencapai prestasi yang serupa. Selain itu, pemberian penghargaan juga dapat memperkuat rasa kebanggaan dan loyalitas terhadap instansi, karena ASN merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai oleh pemerintah.

Selain itu, pemberian reward juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Dengan adanya penghargaan, ASN akan lebih sadar akan pentingnya kinerja yang maksimal, dan mereka akan lebih berusaha untuk mematuhi prosedur yang ada agar dapat mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal ini pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, di mana setiap pegawai saling mendukung dan mendorong satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, pemberian penghargaan terhadap ASN yang berprestasi ini merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas birokrasi. Dengan adanya sistem penghargaan yang jelas dan transparan, BKPSDM Kota Makassar tidak hanya mendorong ASN untuk bekerja lebih baik, tetapi juga membantu membangun budaya kerja yang kompetitif dan profesional. Melalui sistem ini, diharapkan kinerja aparatur sipil negara di Kota Makassar dapat terus berkembang, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

d. Pengintegritasian

Dalam implementasinya, Kepala BKPSDM Kota Makassar selalu berupaya untuk memastikan terjalannya komunikasi yang baik antar bidang dalam struktur organisasi. Hal ini bertujuan agar setiap bagian yang terlibat dalam pengelolaan kepegawaian dapat bekerja sama secara efektif dan efisien. Komunikasi yang lancar antar bidang mempermudah koordinasi dan pelaksanaan tugas, terutama dalam memastikan bahwa setiap tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu contoh konkret dari upaya tersebut adalah dengan mengarahkan Subbidang Data dan Informasi ASN untuk mengintegrasikan data secara menyeluruh, mulai dari tingkat internal BKPSDM hingga ke level Kecamatan. Tujuannya adalah menciptakan sistem informasi yang terkoordinasi dengan baik di setiap level, sehingga proses pengelolaan data pegawai dapat lebih mudah dan cepat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan.

Pentingnya integrasi data ini juga berhubungan langsung dengan pengambilan keputusan dan kebijakan di lingkungan pemerintah daerah. Pengambilan keputusan yang berbasis data yang terintegrasi akan lebih tepat dan efisien, karena kebijakan yang dihasilkan didasarkan pada informasi yang up-to-date dan relevan. Oleh karena itu, setiap keputusan yang diambil oleh BKPSDM harus disesuaikan dengan data yang telah terintegrasi agar tidak hanya efektif dalam pemecahan masalah tetapi juga memberikan dampak yang lebih baik dalam jangka panjang. Kepala BKPSDM juga mengarahkan agar data yang digunakan dalam kebijakan kepegawaian selalu diperbarui dan terjaga keakuratannya, untuk mendukung kebijakan yang berbasis fakta dan bukan sekadar asumsi.

Selain itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga mendorong agar pemerintah daerah memiliki sistem kepegawaian yang lebih terintegrasi. Hal ini sejalan dengan kebijakan nasional yang bertujuan untuk menyederhanakan pengelolaan data ASN di seluruh Indonesia. Dalam konteks ini, BKPSDM Kota Makassar berusaha untuk menjawab tantangan tersebut dengan menginginkan agar data kepegawaian yang ada di setiap bidang dapat saling terhubung dan diakses dengan mudah, hingga ke level Kecamatan. Dengan adanya integrasi data yang terstruktur ini, setiap proses transfer data maupun pengelolaan informasi pegawai menjadi lebih lancar dan dapat mendukung kebijakan kepegawaian yang lebih tepat sasaran.

Menurut penulis, meskipun masih ada beberapa kendala yang harus dihadapi, seperti ketidakteraturan dalam pembaruan data, kemajuan yang telah dicapai sudah cukup signifikan. Salah satunya adalah implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sudah terintegrasi dengan baik, termasuk dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat Kecamatan. Meskipun pembaruan data terkadang masih menjadi masalah umum yang dihadapi, namun dengan adanya SIMPEG yang terintegrasi ini, proses pengelolaan data pegawai sudah mengalami peningkatan yang signifikan. Ke depannya, diharapkan sistem ini dapat lebih disempurnakan, sehingga integrasi data kepegawaian di seluruh tingkat pemerintahan dapat berjalan dengan lebih baik, lebih efisien, dan lebih responsif terhadap kebutuhan kebijakan publik.

Dengan penerapan sistem yang lebih terintegrasi, tidak hanya pengelolaan data pegawai yang menjadi lebih baik, tetapi juga kualitas layanan kepegawaian yang diberikan kepada ASN dapat meningkat. Proses-proses administratif yang sebelumnya membutuhkan waktu lama dan banyak kendala bisa diselesaikan lebih cepat dan lebih akurat. Oleh karena itu, langkah-langkah yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Makassar dalam mengintegrasikan data dan memperbaiki pengelolaan informasi kepegawaian menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja birokrasi serta pelayanan publik di Kota Makassar.

e. Pemeliharaan

BKPSDM Kota Makassar, dalam menjalankan fungsi pemeliharaannya, berupaya untuk mengelola kesejahteraan pegawai dengan pendekatan yang lebih komprehensif, yang meliputi aspek preventif, kuratif, dan preservatif. Salah satu perhatian utama yang menjadi fokus BKPSDM adalah kesehatan mental ASN, yang seringkali kurang mendapat perhatian yang memadai dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan. Oleh karena itu, BKPSDM berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental para pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Dengan pendekatan ini, diharapkan pegawai dapat mengatasi berbagai tekanan pekerjaan yang mungkin muncul, serta lebih siap menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Fungsi pemeliharaan ini, selain mencakup aspek kesejahteraan mental, juga memberikan ruang bagi pegawai untuk mengelola tugasnya dengan cara yang lebih fleksibel. Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan kemampuan dan inovasi masing-masing. Dalam sistem ini, pegawai diberikan target-target yang jelas dan terukur sesuai dengan bidang tugasnya. Target ini bukan hanya sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai sarana evaluasi yang memungkinkan BKPSDM untuk menilai sejauh mana setiap pegawai berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sistem ini, yang mengkombinasikan kebebasan dan pengawasan, diharapkan dapat merangsang pegawai untuk lebih kreatif dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Lebih lanjut, BKPSDM Kota Makassar juga memperhatikan pemberian tunjangan kepada pegawai sebagai bagian dari pemeliharaan kesejahteraan mereka. Tunjangan ini tidak diberikan secara otomatis, tetapi berdasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. BKPSDM telah mengintegrasikan sistem pemberian tunjangan ini dengan e-SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), yang memungkinkan penghitungan tunjangan berdasarkan hasil kinerja yang tercatat dalam sistem. Hal ini mendorong ASN untuk bekerja lebih optimal, karena semakin baik kinerja mereka, semakin besar pula tunjangan yang mereka terima. Dengan cara ini, BKPSDM tidak hanya memberikan insentif finansial, tetapi juga memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga ada hubungan yang jelas antara kinerja dan penghargaan yang diterima.

Selain tunjangan, BKPSDM Kota Makassar juga memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berinovasi, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan perubahan positif dalam birokrasi. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kecepatan pelayanan, tetapi juga dengan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Inovasi ini sangat penting untuk mengubah pandangan masyarakat terhadap birokrasi yang sering kali dianggap lambat, kaku, dan berbelit-belit. Oleh karena itu, BKPSDM memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi dalam berbagai aspek pekerjaan mereka, baik dalam hal efisiensi, kualitas layanan, maupun cara-cara baru dalam berinteraksi dengan masyarakat. Inovasi yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan citra pemerintah daerah di mata publik.

Pemberian cuti juga menjadi bagian penting dari fungsi pemeliharaan ini. BKPSDM Kota Makassar memahami bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya terkait dengan gaji dan tunjangan, tetapi juga dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, BKPSDM memberikan berbagai jenis cuti, yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, baik itu cuti tahunan, cuti sakit, maupun cuti melahirkan. Cuti ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk beristirahat dan mengurangi stres, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. Dengan demikian, pegawai yang kembali bekerja setelah cuti akan lebih segar, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut penulis, kebijakan yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Makassar menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam hal perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, terutama dalam aspek mental dan emosional. Beberapa tahun yang lalu, kualitas pelayanan publik seringkali terhambat oleh masalah internal di kalangan pegawai, termasuk masalah kesehatan mental dan ketidakmampuan untuk berinovasi. Namun, dengan kebijakan yang lebih holistik dan berbasis pada kesejahteraan pegawai, BKPSDM Kota Makassar telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan penuh inovasi. Hal ini tentunya berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan, karena pegawai yang sejahtera dan termotivasi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan melayani masyarakat dengan lebih maksimal. Seiring dengan perubahan ini, birokrasi di Kota Makassar diharapkan dapat semakin berkembang, menuju pelayanan publik yang lebih efisien dan berkualitas.

f. Pemutusan

Pemutusan atau pemberhentian ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang perlu diatur secara jelas dan tepat agar keberlanjutan pelayanan publik tetap terjaga dengan baik. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan berbagai alasan pemberhentian ASN, termasuk pensiun, pengunduran diri atas permintaan pribadi, dan pemecatan karena pelanggaran kode etik kepegawaian. Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 239 ayat 2 mengatur batas usia pensiun ASN yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan mereka. Bagi pejabat fungsional, usia pensiun adalah 58 tahun, pejabat pimpinan tinggi 60 tahun, dan pejabat fungsional ahli utama 65 tahun. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian terhadap usia pensiun ASN sesuai dengan jabatan yang dimiliki, mengingat posisi tertentu memerlukan pengalaman dan keterampilan khusus yang hanya bisa diperoleh seiring berjalannya waktu.

Contohnya, pejabat eselon II seperti kepala badan atau kepala dinas memiliki batas usia pensiun di 60 tahun, sedangkan pejabat eselon III, seperti camat, umumnya pensiun pada usia 58 tahun. Pemutusan hubungan kerja juga bisa terjadi karena pengunduran diri ASN atas permintaan sendiri, baik karena alasan pribadi maupun karena kondisi tertentu yang mempengaruhi kinerja. Di sisi lain, pemecatan atau pemberhentian tidak hormat sering kali terjadi akibat pelanggaran kode etik, yang dapat berupa tindakan korupsi, pelanggaran administrasi, atau perilaku tidak profesional lainnya. Oleh karena itu, sistem pengelolaan SDM yang baik harus memiliki kebijakan yang jelas dalam hal pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja, agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan organisasi atau ASN itu sendiri.

Menurut penulis, pemutusan hubungan kerja ini menjadi sangat relevan untuk menjaga kualitas pengelolaan SDM di tengah perkembangan teknologi dan perubahan budaya kerja yang terus berlangsung. Dunia kerja saat ini membutuhkan pegawai yang adaptif terhadap perubahan dan dapat mengikuti kemajuan teknologi yang pesat. Oleh karena itu, penyesuaian dalam proses pemberhentian ASN, terutama yang berkaitan dengan pensiun dan pengunduran diri, sangat penting dilakukan agar proses pengelolaan SDM dapat berjalan lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Sebagai contoh, di BKPSDM Kota Makassar, sebelumnya proses pelayanan dalam hal pemberhentian ASN melalui pensiun terbilang cukup lama. Hal ini terjadi karena prosedur disposisi atau persetujuan harus melalui walikota sebelum dapat

diproses lebih lanjut. Namun, seiring dengan perubahan dan penyesuaian untuk meningkatkan kualitas pelayanan, kini persetujuan atau disposisi untuk surat keputusan pensiun sudah dialihkan kepada kepala bidang BKPSDM Kota Makassar. Perubahan ini diatur dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 1689/880/Tahun 2023, yang bertujuan untuk mempercepat proses administrasi dan memberikan pelayanan yang lebih efisien kepada ASN. Penyesuaian ini memberikan dampak positif dalam hal waktu proses, sehingga ASN yang akan memasuki masa pensiun tidak perlu menunggu terlalu lama untuk mendapatkan keputusan yang dibutuhkan, yang pada akhirnya juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kota Makassar.

Dalam konteks ini, penulis menggarisbawahi pentingnya adaptasi terhadap perubahan yang terjadi, terutama dalam pengelolaan SDM di instansi pemerintahan. Proses yang sebelumnya memakan waktu lama kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat, sehingga pegawai yang memasuki masa pensiun dapat merasakan kelancaran dan kenyamanan dalam proses administrasi pensiun mereka. Selain itu, perubahan dalam prosedur ini juga mencerminkan kemajuan birokrasi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada ASN, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan pegawai.

Dengan adanya penyesuaian prosedur ini, BKPSDM Kota Makassar dapat lebih efektif dalam mengelola pegawai, baik dalam hal pemberhentian maupun dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Lebih jauh, langkah ini menunjukkan komitmen BKPSDM dalam merespons perkembangan zaman, mengintegrasikan sistem teknologi untuk mempercepat pelayanan, serta meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam setiap proses pengelolaan SDM. Hal ini menjadi langkah positif yang akan memperkuat kinerja aparatur sipil negara di Kota Makassar, sekaligus mendukung reformasi birokrasi yang lebih responsif dan akuntabel.

2. Faktor Penghambat BKPSDM Kota Makassar dalam Pengembangan Pelayanan Publik Terkhusus Pada Pelaksanaan Pengelolaan Data Kepegawaian

Faktor penghambat adalah hal yang menjadi penyebab kurang optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian dalam penyajian informasi sehingga informasi yang disajikan kurang akurat yang menjadikan pengguna informasi menjadi tidak puas terhadap informasi yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memperlihatkan bahwa faktor penghambat sistem informasi manajemen kepegawaian yaitu faktor sumber daya manusia dan faktor pengumpulan data. Berkaitan dengan hal ini peneliti mewawancarai petugas pengelola sistem, lebih lanjut mengenai hal di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Koneksi jaringan internet

Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara, ditemukan bahwa sistem yang ada memerlukan koneksi internet yang stabil untuk akses data. Ketidakmampuan pegawai untuk memperbarui data tanpa kembali ke kantor menunjukkan pentingnya pemeliharaan server yang efisien untuk mengurangi masalah akses. Pemeliharaan server yang baik dapat meningkatkan kinerja sistem dan meminimalisir downtime, yang sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem yang fault-tolerant memiliki ketersediaan yang lebih tinggi (Yusuf & Auta, 2021). Selain itu, penggunaan teknologi cloud dapat membantu dalam pengelolaan data secara lebih efisien, seperti yang diungkapkan dalam studi tentang sistem pemantauan berbasis cloud (Fan *et al.*, 2019; ; Xian, 2017). Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi pemeliharaan yang tepat dan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi sistem.

b. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam menghasilkan informasi yang berkualitas dan akurat, terutama dalam konteks pengelolaan data di BKPSDM Kota Makassar. Dengan hanya dua orang admin yang ditugaskan untuk mengelola data dari 84 ASN, beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kesalahan dan keterlambatan dalam pembaruan informasi. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Effendi, 2021; ; Jarkasih, 2023). Oleh karena itu, pelatihan dalam penggunaan aplikasi SIMPEG sangat diperlukan untuk semua pegawai, bukan hanya bagi mereka yang dianggap mahir. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman pegawai terhadap teknologi informasi, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja organisasi (Susandya & Putri, 2021; ; Jarkasih, 2023; ; Sulistya, 2023). Implementasi pelatihan yang terstruktur dapat membantu mengatasi masalah kurangnya pemahaman dalam pengoperasian aplikasi dan memastikan bahwa semua pegawai dapat berkontribusi secara optimal.

c. Keterlambatan dan kelengkapan data

Pengumpulan data merupakan langkah fundamental dalam proses pengolahan informasi, di mana kualitas data yang tersedia sangat menentukan akurasi informasi yang dihasilkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya kesadaran di kalangan instansi mengenai pentingnya pengumpulan data sebagai dasar informasi. Hal ini bertentangan dengan karakteristik sistem informasi manajemen yang mencakup pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pengambilan, dan penyebaran informasi secara cepat dan tepat (Kongboon *et al.*, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen informasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang akurat dan relevan (Zhang *et al.*, 2013). Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk meningkatkan kesadaran dan implementasi praktik pengumpulan data yang baik, agar informasi yang dihasilkan dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan organisasi (Marks & Rietsema, 2014).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi BKPSDM Kota Makassar dalam pengelolaan data kepegawaian sudah sesuai dengan perintah Menteri Dalam Negeri melalui pembentukan Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian (SIMPEG). Faktor penghambat dalam pengelolaan data kepegawaian antara lain masalah jaringan internet yang sering mengalami gangguan atau maintenance, mengakibatkan ketidaklengkapan data pegawai. Selain itu, terbatasnya jumlah SDM yang menjadi operator pengelolaan data serta rendahnya disiplin PNS dalam pengumpulan dan penginputan data juga menjadi tantangan utama. Meskipun demikian, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan data kepegawaian di Kota Makassar

Daftar Pustaka

- Bijani, M., Abedi, S., Karimi, S., & Tehranineshat, B. (2021). Major Challenges and Barriers in Clinical Decision-Making As Perceived By Emergency Medical Services Personnel: A Qualitative Content Analysis. *BMC Emergency Medicine*, 21(1).
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Fan, Z., Pan, T., & Ma, L. (2019). Development Of Metal Polishing Dust Monitoring System Using the Internet of Things and Cloud Server. *International Journal of Online and Biomedical Engineering (Ijoe)*, 15(04), 53-68.
- Herlambang, T., Kesuma, I., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Dan Standard Operating Procedure Terhadap Kepuasan Masyarakat Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 153-164.
- Hermawan, K., Pusparani, I., & Solihudin, D. (2023). Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (Sampean). *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 13-26.
- Huang, W. (2019). The Impact of Extrinsic Rewards and Public Service Motivation on Public Employees' Work Performance: Does Seniority Matter? *Chinese Public Administration Review*, 10(1), 12-27.
- Jarkasih, A. (2023). Pengawasan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 2(1), 56-64.
- Kim, S. (2017). Job Characteristics, Public Service Motivation, And Work Performance in Korea. *Gestion Et Management Public*, Volume 5.1(3), 7-24.
- Kongboon, R., Gheewala, S., & Sampattagul, S. (2021). Empowering A Sustainable City Using Self-Assessment of Environmental Performance on Ecocitopia Platform. *Sustainability*, 13(14), 7743.
- Landa, E. (2018). Influence Of Training on Employees Performance in Public Institution in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 324.
- Marks, A. and Rietsema, K. (2014). Airport Information Systems Airside Management Information Systems. *Intelligent Information Management*, 06(03), 149-156.
- Moldogaziev, T. and Silvia, C. (2014). Fostering Affective Organizational Commitment in Public Sector Agencies: The Significance of Multifaceted Leadership Roles. *Public Administration*, 93(3), 557-575.
- Muwahid, M. (2024). Pengawasan Asas Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pemilihan Umum 2024 Pasca Dihapuskannya Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengesahan Revisi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Bandung Conference Series Law Studies*, 4(1), 202-208.
- Nagy-Takács, V. and Berényi, L. (2022). Information Security Management System Standards in Hungarian Public Administration., 112-117.
- Qomarani, L. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. *Cepalo*, 4(2), 95-110.
- Rachmat, Z., Wahyuddin, S., Kusumawardhani, Z., Suprayitno, N., Fadli, Z., & Zulfachry, Z. (2023). Bimtek Optimalisasi Aplikasi Sister Dan Sijafung Lldikti Ix Bagi Dosen Di Kabupaten Soppeng. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat)*, 3(2), 79-83.
- Rehbohm, T., Sandkuhl, K., Clemens, H., & Kemmerich, T. (2022). Integrated Security Management of Public and Private Sector for Critical Infrastructures – Problem Investigation., 291-303.
- Sulistya, L. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Buleleng. *Jnana*, 11(2).
- Susandya, A. and Putri, I. (2021). Prosedur Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Keuangan Berbasis Akrua Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Tridarma Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 4(2), 70-74.
- Ubowska, A. and Królikowski, T. (2022). Building A Cybersecurity Culture of Public Administration System in Poland. *Procedia Computer Science*, 207, 1242-1250.
- Wicaksana, D. (2023). Pelayanan Publik Di Kabupaten Kolaka Timur: Tinjauan Kualitatif Pada Disdukcapil Kabupaten Kolaka Timur. *Pamarenda Public Administration and Government Journal*, 3(2), 75.
- Xian, K. (2017). Internet Of Things Online Monitoring System Based on Cloud Computing. *International Journal of Online and Biomedical Engineering (Ijoe)*, 13(09), 123-131.
- Yulisuyanti, E. (2023). Model Manajemen Risiko Sistem Informasi Untuk Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. *Techno Com*, 22(3), 784-796.
- Yusuf, I. and Auta, A. (2021). Availability Analysis of a Distributed System with Homogeneity in Client and Server Under Four Different Maintenance Options. *Life Cycle Reliability and Safety Engineering*, 10(4), 355-371.
- Zhang, Y., Zhang, Q., & Zhang, Y. (2013). A Spatial Database Management System for Urban and Rural Planning. *Applied Mechanics and Materials*, 411-414, 357-361.