LEMBAGA PENELITIAN DAN PENDIDIKAN
LPP MANDALA
Sekretariat: Jl. Lingkar Selatan, Perum Elit Kota Mataram Asri Blok O No. 35 Mataram (081328591216)

Letter Of Acceptance

Nomor	:	050/8/JIHAD/LPP-M/III/2026
Nama Jurnal	:	JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi
ISSN	:	2745-9489 *(Cetak),* 2746-3842 *(Elektronik)*
Status Jurnal	:	Terakreditasi Sinta 5 No. SK (295/C/C3/KPT/2026)

Kepada Author yang terhormat:

Elisia Feronika Kemur[1], Robin Pakudu[2], Umar Sako Baderan[3] , Rifka S. Akibu[4]
[1,2,3,4]*Universitas Muhammadiyah Gorontalo*

Berdasarkan artikel bapak/ibu yang diajukan ke *JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi* dengan Judul:

"Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo"

Bersama ini kami sampaikan bahwa hasil penilaian dari mitra bestari dan sidang dewan redaksi, artikel bapak/ibu kami nyatakan layak untuk dimuat pada *JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi* pada **Volume 8 Nomor 2 Mei 2026** Adapun terbitan artikel pada jurnal dapat diakses melalui Link *https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIHAD/issue/archive*.
Terimakasih

Mataram, 24 April 2026
Editof-in-chief

Noni Antika Khairunnisah, S.Pd., SE., MM

JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi
Vol. 8, No. 2, Mei 2026
p-ISSN : 2745-9489, e-2746-3842
DOI: *10.36312/jime.vxix.xxxx/ https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIHAD/issue/archive*

Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo

Elisia Feronika Kemur[1], Robin Pakudu[2], Umar Sako Baderan[3] , Rifka S. Akibu[4]
[1,2,3,4]Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Article Info

Article history:

Accepted: 24, April, 2026

Publish: xxxx, May, 2026

Keywords:

Implementation

Civil Servant Information System

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo sudah diterapkan dengan baik, hal ini tampak dari adanya proses komunikasi melalui kegiatan sosialisasi tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil yang intens dilakukan dan didukung oleh sumber daya manusia yang cukup potensial, yakni tingkat pendidikan rata-rata pegawai yang merupakan sarjana (S1) serta memiliki banyak pengalaman kerja yang terlihat dari lama kerja pegawai dan pernah dirotasi di beberapa bidang pekerjaan. Selain itu,Hasil pengamatan peneliti bahwa memang terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dan kurang memiliki sikap kerja yang baik, Namun jika di bandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai, masih terdapat lebih banyak pegawai yang memiliki sikap dan waktu kedisiplinan yang baik dibanding beberapa oknum pegawai yang kurang disiplin.

Article Info

Article history:

Diterima: 24, April, 2026

Terbit: xxxx, Mei, 2026

Abstract

This study aims to describe the Implementation of Regent Regulation Number 61 of 2019 Concerning Civil Servant Information System in the Regional Secretariat of Gorontalo Regency. The research method uses a qualitative approach with data collection through observation, interviews and documentation. The results of the study indicate that the Implementation of Regent Regulation Number 61 of 2019 Concerning Civil Servant Information System in the Regional Secretariat of Gorontalo Regency has been implemented well, this can be seen from the communication process through socialization activities about the Civil Servant Information System which are intensively carried out and supported by quite potential human resources, namely the average education level of employees who are bachelors (S1) and have a lot of work experience as seen from the length of service of employees and have been rotated in several fields of work. In addition, the results of the researcher's observations show that there are indeed some employees who are less disciplined and do not have a good work attitude, but when compared to the total number of employees, there are still more employees who have good attitudes and discipline time than some employees who are less disciplined.

This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional

Corresponding Author:

Name of Corresponding Author,

Elisia Feronika Kemur

Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email: elisiaferonikak@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang (UU) Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, telah tercipta paradigma baru dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia. Daerah kini diharuskan untuk menyelenggarakan pemerintahan secara mandiri dan mengelola wilayahnya dengan tujuan mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki hak untuk mengeluarkan berbagai kebijakan publik demi mencapai tujuan tersebut, namun harus tetap sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Secara prinsip, otonomi daerah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat sehingga pelayanan tersebut lebih terkontrol dan terarah.

Melalui otonomi daerah, pemerintah daerah diharapkan dapat lebih berperan aktif dalam menentukan seluruh kegiatannya. Pemerintah daerah juga harus mampu membuka peluang untuk memajukan daerah dengan melakukan reformasi birokrasi, mengidentifikasi potensi sumber pendapatan, serta menetapkan belanja daerah yang ekonomis, wajar, efisien, dan efektif. Selain itu, perangkat daerah harus mampu meningkatkan kinerja mereka serta mempertanggungjawabkannya baik kepada pemerintah pusat maupun kepada masyarakat. Seiring dengan pemberian kewenangan untuk mengelola urusan daerah melalui otonomi daerah, pemerintah daerah kini berlomba-lomba membuat Peraturan Daerah (Perda) dengan tujuan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Kebijakan sendiri merupakan tindakan terstruktur yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, di mana tujuan tersebut berkaitan dengan kepentingan masyarakat, karena itulah hakikat dari sebuah kebijakan. Keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari sikap masyarakat, apakah mereka menerima, mendukung, dan bersedia melaksanakan kebijakan tersebut, atau sebaliknya, menolak dan tidak mendukungnya. Perwujudan kebijakan pemerintah dapat berupa peraturan perundang-undangan, pernyataan pejabat negara, atau seluruh aktivitas pemerintahan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di masyarakat.

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk di dalamnya sektor pemerintahan. Pemerintah Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dalam konteks manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sistem informasi menjadi salah satu alat yang sangat penting untuk mendukung proses penilaian kinerja secara transparan, objektif, dan terukur. Pengelolaan kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Kabupaten Gorontalo, sebagai salah satu daerah yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas birokrasi, telah menerapkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem

Informasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dimaksudkan untuk membentuk sebuah sistem yang mendigitalisasi proses penilaian kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Sistem informasi kinerja diharapkan mampu memberikan kemudahan dalam pengumpulan data, pemantauan, serta evaluasi kinerja ASN secara berkala. Selain itu, sistem ini juga diharapkan dapat mempercepat proses pengambilan keputusan terkait dengan pembinaan, pengembangan, serta penghargaan atau sanksi yang diberikan kepada ASN berdasarkan hasil kinerja mereka.

Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya pemahaman serta keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan sistem, dan resistensi terhadap perubahan dari metode manual ke digital. Tantangan-tantangan tersebut dapat mempengaruhi efektivitas implementasi Peraturan Bupati ini, serta berpotensi menghambat pencapaian tujuan dari penerapan sistem informasi kinerja ASN.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal yang cenderung tatanan aturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 61 tersebut seperti pegawai yang tidak hadir tepat di jam kerja. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan adalah ketidaktepatan kehadiran pegawai di jam kerja. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo, meskipun sudah ada aturan dan sistem informasi kinerja yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019, masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan. Masalah ketidaktepatan kehadiran ini dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja di lingkup pemerintahan. Kehadiran yang tidak sesuai dengan ketentuan menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan tugas, menghambat pelayanan publik, serta berdampak pada proses koordinasi antar pegawai. Selain itu, dalam jangka panjang, ketidaktepatan dalam kehadiran dapat mempengaruhi penilaian kinerja individu serta menurunkan tingkat akuntabilitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab masalah ini adalah kurang optimalnya pengawasan serta monitoring yang dilakukan, meskipun telah tersedia sistem informasi kinerja. Ketidaktepatan penerapan teknologi atau kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan yang ada juga berkontribusi terhadap permasalahan ini.

Selain itu, pada saat observasi juga ditemukan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan salah satu elemen penting dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan di kalangan pegawai, seperti pelanggaran jam kerja, ketidakpatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta lemahnya komitmen terhadap aturan organisasi, menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian khusus. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo, masalah kedisiplinan pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain lemahnya pengawasan internal, kurangnya penegakan sanksi bagi pelanggaran, serta rendahnya motivasi pegawai. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, kurangnya sosialisasi terkait pentingnya kedisiplinan dan penilaian kinerja berbasis teknologi yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 juga bisa menjadi penyebab. Pegawai yang tidak memahami pentingnya penerapan sistem informasi kinerja, serta tidak mendapatkan dorongan yang cukup dari atasan atau lingkungan kerja, cenderung abai terhadap pentingnya disiplin kerja. Dengan adanya masalah-masalah ini, penting untuk melakukan kajian terhadap penyebab mendasar kurangnya disiplin dan kehadiran yang tidak tepat waktu, serta bagaimana sistem informasi kinerja yang ada dapat lebih dioptimalkan untuk mengatasi permasalahan ini. Implementasi yang baik dari sistem informasi kinerja diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan serta mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan dan jadwal kerja yang ditetapkan.

Secara umum, tingkat kedisiplinan di kantor bupati dalam tiga bulan terakhir dapat dikatakan cukup tinggi. Rata-rata keterlambatan hanya sekitar satu hari per bulan per karyawan, dan mayoritas karyawan selalu hadir di kantor dengan waktu yang tepat.

Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019, khususnya dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Administrasi Publik

Administrasi merupakan faktor yang paling penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam penyelenggaraan kehidupan sehari-hari. Maju mundurnya suatu perusahaan, tergantung pada baik tidaknya sistem administrasi yang dilaksanakan. Apabila administrasi dalam organisasi tersebut dilakukan dengan baik, maka usaha tercapai tujuannya akan berjalan lancar sesuai dengan rencana kerja, serta menghabiskan waktu dan juga biaya yang banyak. Pengertian luas administrasi di kemukakan oleh Sondang P. Siagian: "Keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya" (Kencana, 2006).

Menurut Silalahi (2009), dalam artian luas arti administrasi adalah penyusunan dan informasi secara sistematis, baik internal maupun eksternal sebagai upaya untuk menyediakan keterangan serta memudahkan untuk mendapatkannya kembali, baik itu sebagian ataupun seluruhnya. Sedangkan defenisi administrasi dalam arti sempit dikenal dengan istilah tata usaha. Menurut Irra Chisyanti Dewi (2011) dalam buku pengantar admintrasi mengatakan bahwa admintrasi memiliki pengertian dalam arti yaitu sebagai perkerjaan tulis menulis atau ketataushaan atau kesekretarisan, yaitu meliputi kegiatan menerima, mencatat, menghimpun, mengolah mengadakan, mengirim, menyimpan. Menurut The Liang Gie (2007) dalam bukunya administrasi perkantiran modern mengatakan bahwa administrasi memiliki pengertian dalam arti luas, yaitu Adminstrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya. Hal tersebut menyelesaikan bahwa serangkaian kegiatan yang memerlukan proses kerja sama dan bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-bersama dengan timbulnya pemidahan manusia.

Administrasi Publik merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Administrasi publik berkaitan dengan kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah melalui kebijakan dan program yang telah ditetapkan.

Administrasi publik memiliki beberapa fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Fungsi tersebut dilakukan agar kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, administrasi publik berperan penting dalam mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2.2 Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Thomas R. Dye (dalam Nugroho, 2003) sering dirumuskan kedalam definisi yang sederhana yaitu sebagai segala sesuatu yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh pemerintah. Kebijakan publik merupakan suatu proses yang mencakup pula tahap implementasi dan evaluasi, sehingga definisi kebijakan publik diatas yang hanya menekankan pada apa yang diusulkan atau yang dilakukan menjadi kurang memadai atau kurang tepat. Untuk itu pengertian kebijakan publik akan ditinjau lebih lanjut oleh beberapa ahli. Menurut George C. Edward III & Ira Sharkansky (dalam Islamy, 2000) kebijakan publik adalah apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak

dilakukan oleh pemerintah, kebijakan publik itu berupa sasaran atau tujuan program-program pemerintah.

Carl J. Frederick (dalam Nugroho, 2003) menjelaskan bahwa kebijakan publik sebagai: ”Serangkaian tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada, dimana kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu”. Menurut Nugroho (2003) kebijakan publik yang terbaik adalah kebijakan yang mendorong setiap warga masyarakat untuk membangun daya saingnya masing-masing, dan bukan semakin menjerumuskan ke dalam pola ketergantungan. Dimana kebijakan publik hadir dengan tujuan tertentu yaitu untuk mengatur kehidupan bersama untuk mencapai tujuan, visi dan misi bersama yang telah disepakati. Dengan kata lain, kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan.

David Easton (dalam Nugroho, 2003) menggambarkan kebijakan publik sebagai pengaruh (*impact*) dari aktivitas pemerintah. Easton juga menambahkan bahwa ciri khusus yang melekat dari kebijakan publik bersumber pada kenyataan bahwa kebijakan itu dirumuskan oleh orang-orang yang memiliki wewenang dalam sistem politik, yakni para ketua adat, para ketua suku, para eksekutif, para legislator, para hakim, para administrator, para monarki dan lain sebagainya.

Kebijakan publik merupakan keputusan atau tindakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi masalah yang terjadi di masyarakat. Kebijakan publik bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kebijakan publik memiliki beberapa tahapan yaitu perumusan kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Tahapan tersebut dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.3 Implementasi Kebijakan

Menurut Wibawa (dalam Hessel dkk, 2008) implementasi kebijakan merupakan pengejawatan keputusan mengenai kebijakan yang mendasar, biasanya tertuang dalam suatu undang-undang, namun juga dapat berbentuk instruksi-instruksi ekekutif yang penting atau keputusan perundangan. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat berkaitan erat dengan beberapa aspek diantaranya pertimbangan para pembuat kebijakan, komitmen dengan konsistensi tinggi para pelaksana kebijakan, dan prilaku sasaran. Implementasi sebuah kebijakan secara konseptual bisa dikatakan sebagai sebuah proses pengumpulan sumber daya alam, manusia maupun biaya dan diikuti dengan penentuan tindakan-tindakan yang harus diambil untuk mencapai tujuan kebijakan.

Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan (Umar, 2023). Implementasi kebijakan pada dasarnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka terdapat dua pilihan langkah yang ada yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program- program, dan melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik kedalam prosedur- prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, yakni menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Winarno (2002) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai ”alat administrasi hukum dimana sebagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.” Sedangkan Nugroho (2003) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Masih menurut Nugroho, bahwa terdapat beberapa model dari implementasi kebijakan.

Model-model tersebut dipaparkan oleh beberapa tokoh yang berpengaruh dalam disiplin ilmu kebijakan publik.

Implementasi kebijakan merupakan proses pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Implementasi kebijakan bertujuan untuk memastikan kebijakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut George Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan di lapangan.

2.4 Pegawai Negeri Sipil

Menurut UUPK No. 18/1961 pasal 1 (dalam Musanef, 1986), pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara atau negara yang berwenang**.** Menurut Pasal 1 UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 dinyatakan bahwa pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut UU Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negri terdiri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) (dalam Musanef, 1986) terdiri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

1. Menurut UUPK No. 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen., Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
5. Menurut Pasal 2 Ayat 2 UUPK No. 8 Tahun 1974, Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut pasal 2 ayat 2 UUPK No. 43 Tahun 1999 adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupatn/Kota yang gajinya dibbankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

c. Pegawai Neeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Menurut Pasal 1 UUPK No. 8 Tahun 1974, pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan apratur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan kebijakan pemerintah. PNS memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem informasi kepegawaian yang membantu dalam pengelolaan data pegawai, penilaian kinerja, serta meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2017).

Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan yang terkait dengan implementasi kebijakan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta peraturan yang berkaitan dengan penelitian (Moleong, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan sistem informasi pegawai negeri sipil. Wawancara dilakukan kepada informan yang berkompeten, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian (Sugiyono, 2017).

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: (1) tahap persiapan dengan menentukan fokus penelitian, (2) tahap pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, (3) tahap analisis data, dan (4) tahap penarikan kesimpulan.

Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik ini digunakan untuk menyederhanakan data sehingga mudah dipahami dan ditarik kesimpulan (Miles & Huberman, 2014).

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk di dalamnya sektor pemerintahan. Pemerintah Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dalam konteks manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sistem informasi menjadi salah satu alat yang sangat penting untuk mendukung proses penilaian kinerja secara transparan, objektif, dan terukur. Pengelolaan kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Kabupaten Gorontalo, sebagai salah satu daerah yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas birokrasi, telah menerapkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dimaksudkan untuk membentuk sebuah sistem yang mendigitalisasi proses penilaian kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Sistem informasi kinerja diharapkan mampu memberikan kemudahan dalam pengumpulan data, pemantauan, serta evaluasi kinerja ASN secara berkala. Selain itu, sistem ini juga diharapkan dapat mempercepat proses pengambilan keputusan terkait dengan pembinaan, pengembangan, serta penghargaan atau sanksi yang diberikan kepada ASN berdasarkan hasil kinerja mereka

4.1.Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pegawai Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo telah dilaksanakan, namun belum berjalan secara optimal. Hal ini terliohat dari beberapa aspek yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya dan struktur birokrasi.

4.1.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi dalam pelaksanaan Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil telah dilakukan melalui sosialisasi kepada pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Sosialisasi dilakukan dalam bentuk rapat, penyampaian informasi secara langsung, serta melalui media internal organisasi.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, masih terdapat pegawai yang belum memahami secara maksimal penggunaan sistem informasi pegawai tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya intensitas sosialisasi dan pelatihan teknis yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, perubahan sistem yang terjadi juga membuat beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem baru.

Selain itu, penyampaian informasi yang belum merata juga menjadi kendala dalam implementasi kebijakan. Tidak semua pegawai mendapatkan informasi yang sama terkait penggunaan sistem informasi pegawai, sehingga masih terdapat perbedaan pemahaman di antara pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam implementasi kebijakan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan secara efektif.

4.1.2 Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian, sumber daya dalam pelaksanaan Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo masih memiliki beberapa keterbatasan.

Keterbatasan sumber daya manusia terlihat dari kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem informasi yang masih belum merata. Beberapa pegawai sudah mampu menggunakan sistem dengan baik, namun masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan teknis dan rendahnya pemahaman terhadap teknologi informasi.

Selain sumber daya manusia, keterbatasan juga terdapat pada sarana dan prasarana pendukung. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa perangkat komputer yang belum memadai serta jaringan internet yang belum stabil. Kondisi ini tentunya mempengaruhi kelancaran pelaksanaan sistem informasi pegawai.

Dengan demikian, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana menjadi salah satu hambatan dalam implementasi Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

4.1.3 Disposisi

Disposisi berkaitan dengan sikap dan komitmen pelaksana kebijakan dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai menunjukkan sikap yang positif terhadap implementasi Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai menyadari bahwa sistem informasi pegawai dapat membantu dalam pengelolaan data kepegawaian serta meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini terlihat dari adanya dukungan pegawai dalam penggunaan sistem informasi pegawai dalam kegiatan sehari-hari.

Namun demikian, masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam penggunaan sistem. Beberapa pegawai masih menggunakan cara manual dalam pengelolaan data kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai dalam pelaksanaan kebijakan masih perlu ditingkatkan agar implementasi kebijakan dapat berjalan secara optimal.

4.1.4 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan faktor yang berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian, struktur birokrasi dalam pelaksanaan Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil telah ditetapkan dengan adanya pembagian tugas yang jelas.

Setiap bagian memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan sistem informasi pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Namun demikian, koordinasi antar bagian masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penginputan data serta ketidaksesuaian data yang terjadi.

Selain itu, belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas juga menjadi kendala dalam implementasi kebijakan. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan sistem informasi pegawai belum berjalan secara optimal.

4.2.Pembahasan

4.2.1 Komunikasi

Menurut Edward III (1980), komunikasi diartikan sebagai "proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan". Informasi mengenai kebijakan publik menurut Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapakan

Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (implementors) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. 2) Dimensi kejelasan (clarity) menghendaki agar kebijakan yang ditrasmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masingmasing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien. 3) Dimensi konsistensi (consistency) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun indikator komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sosialisasi terkait Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Dari hasil observasi bahwa Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pegawai belum dilaksanakan dengan maksimal. Kurangnya sosialisasi terkait pentingnya kedisiplinan dan penilaian kinerja berbasis teknologi yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 juga bisa menjadi penyebab. Pegawai yang tidak memahami pentingnya penerapan sistem informasi kinerja, serta tidak mendapatkan dorongan yang cukup dari atasan atau lingkungan kerja, cenderung abai terhadap pentingnya disiplin kerja. Berbeda dengan hasil observasi, hasil wawancara justru menemukan hal yang berbeda dimana semua pegawai yang di wawancarai sudah memahami secara umum tentang tujuan dan pokok-pokok dari perbup Nomor 61 tahun 2019, dan sudah tersosialisasikan secara meyeluruh kepada OPD, khususnya yang berkaitan dengan sistem informasi kinerja pegawai dan konsekuensi jika seorang pegawai melanggar ketentuan yang diatur dalam perbup Nomor 61 tahun 2019 yakni berupa sanksi

Menurut George Edward III (Widodo, 2010) komunikasi diartikan sebagai "proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan". Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III (Widodo, 2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan

Lebih lanjut menurut Edward III yang dirangkum (Winarno, 2005) Terdapat beberapa hambatan umum yang biasa terjadi dalam transmisi komunikasi yaitu: "Pertama, terdapat pertentangan antara pelaksana kebijakan dengan perintah yang dikeluarkan oleh pembuat kebijakan. Pertentangan seperti ini akan mengakibatkan distorsi dan hambatan yang langsung dalam komunikasi kebijakan. Kedua, informasi yang disampaikan melalui berlapis-lapis hierarki birokrasi. Distorsi komunikasi dapat terjadi karena panjangnya rantai informasi yang dapat mengakibatkan bias informasi. Ketiga, masalah penangkapan informasi juga diakibatkan oleh persepsi dan ketidakmampuan para pelaksana dalam memahami persyaratanpersyaratan suatu kebijakan".

4.2.2 Sumber Daya

Faktor sumberdaya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Terdapat berbagai macam sumberdaya yang meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, dan sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan yang dapat atau sangat menentukan proses implementasi kebijakan atau suatu program

Dibutuhkan kualitas SDM yang memadai agar kolaborasi anatara sim dan pelayanan publik dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi yang terus berlangsung. Untuk memastikan kelangsungan dan daya saing perusahaan, dominasi teknologi saja tidaklah cukup tanpa dukungan dari SDM yang kompeten (Robin, 2024).

Adapun sumber daya yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau pegawai yang bekerja dalam suatu pemerintahan, SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja seperti, pengalaman, pengetahuan, kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada sumber daya manusia (SDM) pegawai dengan kualitas dan kuantitas

Dari hasil pengamatan peneliti bahwa secara umum pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup potensial. Hal ini tampak dari tingkat pendidikan rata-rata pegawai yang merupakan sarjana (S1) serta memiliki banyak pengalaman kerja yang terlihat dari lama kerja pegawai dan pernah dirotasi di beberapa bidang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebahagian besar pegawai dalam implementasi Perbup Nomor 61 Tahun 2019 ini telah di dukung oleh sumber daya manusia SDM pegawai yang memadai, hal ini menunjukan bahwa pegawai sudah sesuai dan sudah diberi pelatihan tentang cara mengisi aplikasi kinerja agar memiliki kompetensi, kapasitas, dan jumlah yang sesuai untuk menjalankan Perbup tersebut. Selain itu pegawai memiliki pemahaman terhadap kebijakan yang tertuang dalam Perpub Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi bervariasi di antara pegawai. Sebagian besar pegawai menunjukkan pemahaman yang cukup baik mengenai tujuan dan pentingnya kebijakan ini

Menurut George C. Edward III (Leo Agustino, 2016), sumber daya utama dalam mengimplementasikan kebijakan, adalah sumber daya manusia. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf atau implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian serta kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabilitas) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri. Olehnya itu sumber daya dalam hal ini para pegawai atau ASN dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo harus bisa dikelolah dengan baik. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi (Umar, 2024)

4.2.3 Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III (1980) dikatakan sebagai "kemauan, keinginan dan kecenderungan para perlaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan". Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementors) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kamauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut

Disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif". Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang "zona ketidakacuhan" dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya

Adapun disposisi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemauan, keinginan, atau kecenderungan para pelaku pemangku kepentingan dalam melaksanakan kebijakan secara bersungguh-sungguh. Pelaksanaan Perbub Nomor 61 Tahun 2019 ini peneliti lebih memfokuskan pada landasan hukum pelaksanaan Perbup Nomor 61 Tahun 2019. Hal ini sebagaimana di sampaikan oleh Edward III yang dikutip widodo (2010:104) menjelaskan sebuah "kecenderungan, keinginan dan kemauan agar Para pelaku kebijakan perbup ini melaksanakan secara bersungguh-sungguh. Sehingga dapat mencapai tujuan sesuai yang di inginkan

Dari hasil pengamatan peneliti bahwa sikap kebanyakan pegawai dalam penerapan Perbup Nomor 61 Tahun 2019 sudah cukup baik. Hasil pengamatan peneliti bahwa memang terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dan kurang memiliki sikap kerja yang baik, namun jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai, masih terdapat lebih banyak pegawai yang memiliki sikap dan kedisiplinan yang baik dibanding beberapa oknum pegawai yang kurang disiplin. Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan para pegawai sudah sebagian besar sangat memuaskan atau sudah mencapai 80%, pegawai di lingkungan kerja telah menunjukkan disiplin dalam melaksanakan ketentuan yang ada dalam Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi. Pegawai memahami pentingnya kebijakan ini dan berusaha untuk mengimplementasikannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Edwar III dalam (Leo Agustino, 2016) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh disposisi atau 'Sikap dari pelaksana kebijakan'. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanaknnnya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bisa

4.2.4 Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya. Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana (implementors) mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward III (1980) menyatakan bahwa "implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi". Struktur birokasi ini mencangkup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organnisasi dan sebagainya

Struktur organisasi yang bertugas untuk melakukan implementasi kebijakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan atau program. Dalam peraturan perundang-undangan struktur birokrasi didefinisikan pada sebuah unit kerja yang akan mendukung pelaksanaan peraturan perundang-undangan

Dari hasil pengamatan bahwa kehadiran para pegawai itu sudah mencapai 90% bahwa penerapan Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi telah berdampak positif terhadap kehadiran pegawai pada waktu yang telah ditetapkan. Berikut poin-poin utama yang ditemukan: (a) Peningkatan Kehadiran: Sebagian besar pegawai melaporkan adanya peningkatan dalam disiplin waktu kehadiran. Perbup ini telah memberikan pedoman yang jelas mengenai jam kerja dan pelaporan kehadiran yang lebih terstruktur; (b) Pemantauan yang Lebih Baik: Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, pemantauan terhadap kehadiran pegawai menjadi lebih akurat. Hal ini mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu karena setiap ketidakhadiran atau keterlambatan dapat terpantau dengan jelas; (c) Kesadaran dan Tanggung Jawab: Pegawai menunjukkan peningkatan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan dalam Perbup. Mereka merasa lebih bertanggung jawab untuk hadir tepat waktu karena adanya penilaian kinerja yang lebih transparan.

Hasil dari beberapa wawancara yang di observasi oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa seluruh atau sebagian besar pegawai yang ada telah disiplin dalam mengisi aplikasi sikap yang sudah di tentukan dalam perbup tersebut. Maka untuk saat ini pegawai dapat di disiplinkan dengan baik. Pimpinan atau atasan yang menerapkan sikap tegas dan konsisten dalam memberikan arahan dengan melakukan pengawasan terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan itu telah mencapai 90% aktif dalam kedisiplinan pegawai

Menurut George C. Edward III (Leo Agustino, 2016) salah satu elemen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi.

Dua karakteristik, menurut Edward III (Leo Agustino, 2016) yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi atau organisasi ke arah yang lebih baik adalah; (1) Membuat standar operating procedures (SOP) yang lebih fleksibel, SOP adalah suatu prosedur atau aktivitas terencana rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan seperti aparatur, administratur, atau birokrat) untuk melaksanakan kegiatankegitannya pada setiap harinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan warga); (b) Melaksanakan fragmentasi, tujuannya untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-msaing, deengan terfragmentasinya strukktur birokrasi, maka implementsi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo sudah diterapkan dengan baik, hal ini tampak dari adanya proses komunikasi melalui kegiatan sosialisasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil yang intens dilakukan. Pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 juga didukung oleh sumber daya manusia yang cukup potensial, yakni tingkat pendidikan rata-rata pegawai yang merupakan sarjana (S1) serta memiliki

banyak pengalaman kerja yang terlihat dari lama kerja pegawai dan pernah dirotasi di beberapa bidang pekerjaan. Selain itu, para pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo memiliki sikap yang baik serta kesadaran akan pentingnya Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil sebagai wadah sekaligus sarana memvalidasi kinerja pegawai serta adanya struktur birokrasi yang secara hirarkis dari pimpinan atau atasan yang menerapkan sikap tegas dan konsisten dalam memberikan arahan dengan melakukan pengawasan yang terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan itu telah mencapai 90% aktif dalam kedisiplinan pegawai.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada pimpinan dan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo yang telah memberikan kesempatan serta membantu dalam proses pengumpulan data.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan selama proses penyusunan penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. DAFTAR PUSTAKA

L. Agustino, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, 2008.

J. E. Anderson, D. W. Brady, and C. Bullock, *Public Policy and Politics in America*. USA: Duxbury Press, 1978.

A. N. A. Nasmin, M. Damopolii, and M. Hasan, "Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian Dinas Pendidikan (SIMPEGDIK) di SMAN 4 Takalar," 2024.

M. Arifin and D. Wardhani, "Challenges and Barriers in the Implementation of Civil Servant Information Systems in Local Governments," *Journal of Public Administration and Governance*, vol. 8, no. 4, pp. 63-79, 2019.

C. V. Horn and D. V. Meter, *Model-model dalam Kebijakan Implementasi*. Yogyakarta, 1975.

I. C. Dewi, *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2011.

T. R. Dye, *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1978.

G. C. Edwards III, *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press, 1980.

F. Fischer and G. J. Miller, *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods*. London: CRC Press, 2007.

T. L. Gie, *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Liberty, 2007.

I. Mariyanto and Supriansyah, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Pemerintah Daerah di Masa Covid-19: Studi Literatur," 2021.

M. I. Islamy, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

I. K. Syafiie, *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

H. Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.

H. Nogi, *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Lukman Offset, 2008.

D. R. Nugroho, *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2003.

O. Handayani, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di MAN 1 Lampung Selatan," 2022.

P. A. Sabatier and D. H. Mazmanian, *Implementation and Public Policy*. New York: Harper Collins, 1986.

Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

R. Pakudu, "Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol. 4, no. 3, 2024.

R. Pakudu, "Implementasi Pelayanan Publik Melalui E-Government di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo," *Jurnal Administrasi Negara dan Ilmu Pemerintahan*, vol. 3, no. 1, pp. 92-102, 2024.

A. Rahmadani and E. Supriyanto, "Development and Implementation of Civil Servant Information Systems for Government Institutions," *Journal of Public Administration Research*, vol. 15, no. 2, pp. 121-134, 2018.

U. Silalahi, *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.

A. G. Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

E. Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Refika Aditama, 2005.

U. S. Baderan, "Implementasi Program Asistensi Penyandang Disabilitas Berat di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara," *Jurnal Administrasi Negara dan Ilmu Pemerintahan*, vol. 2, no. 1, 2023.

U. S. Baderan, "Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi Manajemen, Ilmu Sosial dan Politik*, vol. 1, no. 2, pp. 71-82, 2024.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.

A. S. Wahab, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

B. Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: Ekosin, 2007.