

Efektivitas Digitalisasi Manajemen PNS Melalui Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Grobogan Provinsi Jawa Tengah

Maria Ekowati^{1*}, Dianisa Bunta Supintar²

¹ Institut Pemerintahan Dalam Negeri; maria_ekowati@ipdn.ac.id

² Institut Pemerintahan Dalam Negeri; dianisabs123@gmail.com

* Correspondence: maria_ekowati@ipdn.ac.id; Jl. Ampera Raya No.1, RT.1/RW.6, Cilandak Tim., Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Indonesia

Received: 03-11-2025; Accepted: 17-12-2025; Published: 24-12-2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui penerapan Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah. Digitalisasi manajemen ASN menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, yang didukung melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan lima indikator utama, yaitu pemahaman terhadap program, ketepatan sasaran yang dicapai, ketepatan waktu pelaksanaan, sejauh mana tujuan program berhasil tercapainya tujuan, dan adanya perubahan nyata yang ditimbulkan sebagai hasil dari pelaksanaan program tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan sudah menunjukkan efektivitas dalam pengelolaan data kepegawaian dengan dimensi perubahan nyata menjadi dimensi yang dominan namun dimensi pemahaman program dan dimensi tepat waktu masih menghadapi kendala seperti pegawai lanjut usia mengalami kesulitan, kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil terkait pentingnya ketepatan waktu dalam memperbarui data kepegawaian, dan adanya resistensi terhadap perubahan kebijakan yang dialami pegawai negeri sipil di BKPPD Kabupaten Grobogan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sistem manajemen PNS berbasis teknologi di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Efektivitas; Manajemen PNS; Digitalisasi Manajemen.

Abstract: This study aims to analyze the effectiveness of Civil Servant (PNS) management through the implementation of the ASN Management and Service Information System (SIPP ASN) at the Regional Education and Training Personnel Agency (BKPPD) of Grobogan Regency, Central Java Province. The digitalization of ASN management is crucial in improving the quality of effective, efficient, and accountable governance, in line with the mandate of Law Number 20 of 2023 and Presidential Regulation Number 95 of 2018 concerning SPBE. The research method used is qualitative descriptive with an inductive approach, supported through interviews, observations, and documentation. To measure the effectiveness of a program, it can be done with five main indicators, namely the understanding of the program, the accuracy of the goals achieved, the timeliness of implementation, the extent to which the program's goals have been successfully achieved, and the real changes caused as a result of the implementation of the program. The results of the study show that the implementation of ASN SIPP in the Grobogan Regency BKPPD has shown effectiveness in the management of personnel data with the dimension of real change to become the dominant dimension, but the dimension of program understanding and the dimension of time still face obstacles such as elderly employees experiencing difficulties, lack of awareness of civil servants regarding the importance of timeliness in updating personnel data, and there is resistance to policy changes experienced by civil servants in the Grobogan Regency BKPPD. This research is expected to contribute to the development of a technology-based civil servant management system in the local government environment.

Keywords: Effectiveness; Civil Servant Management; Management Digitalization.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era globalisasi berlangsung sangat cepat dan membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan termasuk bagi individu,

organisasi, dan instansi pemerintah di Indonesia. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan masyarakat maupun aparatur pemerintah mendapatkan informasi secara cepat, akurat, dan mudah diakses, sehingga mendorong pemerintah untuk mengembangkan sistem, yang lebih baik, transparan, efisien, dan akurat. Penerapan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan bertujuan untuk mengarahkan pemerintah menuju konsep *good governance* (Sururi, 2017). *Good governance* menjadi hal yang penting dalam pengelolaan pemerintahan yang transparan, partisipatif, dan akuntabel.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi merupakan instrumen penting dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pemerintah bertujuan membangun pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, berintegritas, serta terpadu dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah Indonesia terhadap transformasi digital. Menurut Nugraha (2018), pemerintahan berbasis digital diharapkan dapat meningkatkan pelayanan aparatur terhadap publik, efektivitas dan efisiensi internal organisasi pemerintahan, serta akses masyarakat terhadap informasi pelayanan publik.

Transformasi digital ini juga berkaitan dengan pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa digitalisasi manajemen ASN merupakan upaya strategis untuk mendukung pengambilan keputusan dan penyelenggaraan layanan ASN yang akurat, efisien, dan menyeluruh. Sejalan dengan itu, literatur mengenai inovasi pelayanan publik menekankan pentingnya penggunaan teknologi untuk menciptakan mekanisme layanan yang responsif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Osborne & Brown, 2011). Selain itu, teori manajemen perubahan (Kotter, 1996; Hiatt, 2006) menekankan bahwa implementasi digitalisasi organisasi, termasuk dalam konteks manajemen ASN, memerlukan perencanaan strategis, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan agar transformasi berjalan sukses dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan SIPP ASN dapat dipandang sebagai bagian dari upaya transformasi digital yang tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga mendukung inovasi pelayanan publik dan perubahan organisasi secara terstruktur. Tujuan dari digitalisasi manajemen tersebut juga dijelaskan pada Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 63 ayat (1) yakni untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan

keputusan dalam manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan manajemen ASN secara menyeluruh.

Transformasi digital ini juga berkaitan dengan pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa digitalisasi manajemen ASN merupakan upaya strategis untuk mendukung pengambilan keputusan dan penyelenggaraan layanan ASN yang akurat, efisien, dan menyeluruh. Sejalan dengan itu, literatur mengenai inovasi pelayanan publik menekankan pentingnya penggunaan teknologi untuk menciptakan mekanisme layanan yang responsif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Osborne & Brown, 2011). Selain itu, teori manajemen perubahan (Kotter, 1996; Hiatt, 2006) menekankan bahwa implementasi digitalisasi organisasi, termasuk dalam konteks manajemen ASN, memerlukan perencanaan strategis, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan agar transformasi berjalan sukses dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya masih terbatas dalam mengkaji efektivitas penerapan sistem digitalisasi manajemen ASN secara komprehensif, termasuk bagaimana transformasi digital ini berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, efisiensi internal, dan inovasi pelayanan publik secara bersamaan. Selain itu, studi terkait perubahan organisasi dalam konteks digitalisasi ASN di tingkat daerah, khususnya implementasi SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan, juga masih sangat minim. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap) yang menunjukkan perlunya penelitian ini untuk memberikan pemahaman empiris mengenai efektivitas digitalisasi manajemen ASN dan strategi keberhasilan transformasi digital di pemerintahan daerah.

Upaya digitalisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan diimplementasikan melalui pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara (SIPP ASN). Aplikasi ini dirancang sebagai sarana integrasi data kepegawaian yang memungkinkan terciptanya satu data ASN yang mutakhir dan akurat, mendukung proses perencanaan dan pengembangan kompetensi ASN, serta mempercepat layanan administrasi kepegawaian secara digital, termasuk pengajuan kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, kenaikan gaji berkala, dan layanan cuti.

SIPP ASN bertujuan untuk mewujudkan beberapa sasaran strategis, antara lain:

- a. Terwujudnya data kepegawaian yang mutakhir, lengkap, dan terintegrasi;
- b. Tersedianya informasi yang akurat untuk mendukung perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, serta pengendalian pegawai;

- c. Mendukung kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, khususnya dalam proses layanan dan pelaporan administrasi.

Penerapan SIPP ASN dilakukan sejalan dengan perubahan kebijakan daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Grobogan Nomor 32 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, yang menggantikan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 40 Tahun 2019. Aplikasi ini dikembangkan pada tahun 2021 dengan tujuan untuk memudahkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan ASN Kabupaten Grobogan dalam pengelolaan dan pelayanan kepegawaian secara daring. Kebijakan ini menegaskan komitmen pemerintah daerah untuk memajukan tata kelola pemerintahan berbasis digital serta mendorong implementasi sistem layanan kepegawaian secara online.

Sebelum implementasi SIPP ASN, proses pengelolaan data kepegawaian dilakukan secara manual melalui pengarsipan fisik, yang kerap menimbulkan kendala terkait efisiensi waktu, ketepatan layanan, dan keakuratan data. Transformasi menuju sistem digital telah memberikan kemudahan akses, perbaikan pemberkasan, dan meningkatkan transparansi dalam proses layanan kepegawaian, sehingga secara signifikan mendukung perbaikan kualitas tata kelola administrasi ASN di lingkungan BKPPD Kabupaten Grobogan.

Namun demikian, dalam penerapan SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan masih menghadapi beberapa kendala. Perubahan data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN sering kali tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pengguna, rendahnya literasi teknologi dikalangan ASN yang berusia senior, serta keterbatasan jumlah admin verifikator yang memiliki kompetensi teknis memadai. Selain itu, kurang optimalnya sosialisasi yang menyebabkan sebagian ASN belum memanfaatkan seluruh fitur aplikasi secara maksimal.

Pelaksanaan aplikasi ini dapat berjalan secara efisien apabila ASN melakukan pembaharuan data secara mandiri dan mengunggah dokumen asli dalam bentuk digital melalui laman SIPP ASN <http://sippasn.simpeg.grobogan.go.id/beta/>. Selanjutnya, pengelola kepegawaian sebagai admin pada masing-masing organisasi perangkat daerah bertugas melaksanakan verifikasi, klarifikasi, dan validasi terhadap data serta dokumen kepegawaian yang diajukan ASN di lingkungan unit kerjanya masing-masing.

SIPP ASN ini masih memiliki beberapa permasalahan dalam implementasinya, yakni :

1. *Update* data PNS dilakukan oleh PNS secara mandiri, sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam update data dikarenakan PNS itu sendiri merasa malas bahkan tidak membaca buku panduan yang telah disediakan.
2. PNS yang sudah berusia tua mengalami kesulitan dalam menggunakan SIPP ASN karena kurang menguasai dan memahami penerapan teknologi.

3. Kurangnya sumber daya manusia yang menguasai teknologi sebagai admin verifikator sehingga verifikasi data pegawai mengalami keterlambatan.
4. Kurangnya sosialisasi terhadap pelaksanaan SIPP ASN ini sehingga masih banyak PNS yang tidak melakukan update data kepegawaianya

Dalam kajian literatur nasional, implementasi sistem informasi kepegawaian seperti SIPP ASN bukanlah hal yang baru. Berbagai daerah telah mengembangkan sistem serupa, seperti e-Kinerja, Simpeg Online, atau e-Personal, kesemuanya itu bertujuan untuk meningkatkan keterpaduan data, mempercepat proses layanan kepegawaian, dan meminimalkan praktik administrative yang berbelit-belit. Pada studi sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi kepegawaian sangatlah ditentukan oleh kualitas infrastruktur digital, kapasitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan keberlanjutan pembinaan serta sosialisasi sistem.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada efektivitas digitalisasi Manajemen ASN melalui penerapan SIPP ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini diarahkan untuk menilai sejauhmana digitalisasi kepegawaian mampu meningkatkan ketepatan data, efisiensi layanan, serta kualitas pengelolaan administrasi ASN di lingkungan pemerintah daerah. BKPPD sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi, pengelolaan data kepegawaian, dan pelayanan administrasi ASN memiliki peran strategis dalam memastikan layanan kepegawaian berjalan efektif, transparan

BKPPD sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi, pengelolaan data kepegawaian, dan pelayanan administrasi ASN memiliki peran strategis dalam memastikan layanan kepegawaian berjalan efektif, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi SIPP ASN, sekaligus memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi sistem tersebut terhadap peningkatan efektivitas manajemen PNS dan kualitas pelayanan kepegawaian di daerah.

Mengacu pada teori efektivitas yang dikemukakan Sutrisno (2007:125–126), efektivitas organisasi adalah ukuran sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan tepat sasaran. Sutrisno menjelaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh pencapaian tujuan akhir, tetapi juga mencakup pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata. Menurut Robbins dan Coulter (2012), efektivitas organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan stakeholder,

menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta mencapai tujuan secara optimal. Kerangka teori ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana penerapan SIPP ASN mampu memenuhi indikator-indikator efektivitas tersebut dalam konteks pengelolaan kepegawaian di BKPPD Kabupaten Grobogan.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor pendukung memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi sistem informasi tersebut terhadap peningkatan efektivitas manajemen PNS dan kualitas pelayanan kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah dan penghambat dalam implementasi sistem, serta memberikan Gambaran empiris mengenai kontribusi aplikasi SIPP ASN terhadap perbaikan tata Kelola kepegawaian.

Dengan demikian masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat efektivitas digitalisasi manajemen ASN melalui SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobongan, serta faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan atau hambatan dalam penerannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan sistem informasi kepegawaian dan memperkuat strategi digitalisasi manajemen ASN secara berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena penelitian secara komprehensif sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Penelitian kualitatif dilakukan dalam setting alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui teknik triangulasi, meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk meningkatkan validitas dan keandalan temuan. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2013).

Mengacu pada teori efektivitas Sutrisno (2007:125–126), efektivitas diukur melalui lima dimensi, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata. Lokasi penelitian berada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan.

Teknik pengumpulan data terdiri atas:

1. Data primer, diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan berdasarkan daftar pertanyaan yang disusun sesuai fokus penelitian. Wawancara dilakukan secara tatap muka di kantor BKPPD Kabupaten Grobogan, dengan durasi rata-rata 45–60 menit

per informan, dan direkam setelah memperoleh persetujuan informan. Pertanyaan bersifat semi-terstruktur untuk memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi lebih dalam sesuai konteks.

2. Data sekunder, diperoleh dari dokumen resmi terkait kedudukan, tugas, fungsi, dan kewenangan BKPPD Kabupaten Grobogan, serta dokumen terkait implementasi SIPP ASN.

Informan penelitian berjumlah 10 orang, terdiri atas Kepala BKPPD, Sekretaris BKPPD, Kepala Bidang Pembinaan dan Informasi Pegawai, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, dua orang PNS selaku admin verifikator SIPP ASN, serta empat orang perwakilan PNS dari berbagai bidang kerja di BKPPD Kabupaten Grobogan. Sumber utama data berasal dari wawancara dengan pihak yang terlibat langsung dalam penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan (SIPP) ASN, serta pegawai yang memanfaatkan sistem tersebut.

Prosedur triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari tiga sumber, yaitu hasil wawancara, observasi langsung terhadap aktivitas penggunaan SIPP ASN di unit kerja, dan dokumen resmi terkait. Observasi dilakukan di lokasi kerja masing-masing bidang di BKPPD Kabupaten Grobogan selama 2–3 jam per sesi, untuk memperoleh gambaran nyata tentang alur kerja dan pemanfaatan sistem. Teknik ini bertujuan untuk memverifikasi konsistensi informasi dan memperkuat validitas data.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data (menyaring dan memfokuskan informasi relevan), penyajian data (menyusun temuan dalam bentuk naratif dan tabel), serta penarikan kesimpulan (menyimpulkan temuan berdasarkan makna dan pola yang muncul dari data).

3. Hasil dan Pembahasan

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas tinggi dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan pelayanan yang berkualita. Seiring perkembangan zaman, sebagian besar pelayanan kini dilakukan secara online. Pelaksanaan data kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan melalui SIPP ASN diharapkan dapat meningkatkan integritas PNS, terutama dalam pengelolaan data kepegawaian.

Salah satu tolak ukur dari meningkatnya integritas manajemen PNS pada organisasi pemerintahan dapat dinilai dengan melihat jumlah pegawai negeri sipil di lingkungan BKPPD Kabupaten Grobogan yang telah melakukan penginputan dan verifikasi data kepegawaian dari

masing – masing pegawai. SIPP ASN merupakan sebuah inovasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Grobogan.

Untuk menilai keefektivitasan SIPP ASN, penelitian ini menggunakan teori efektivitas oleh Sutrisno (2007:125-126) yang yang mencakup lima indikator, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata. Temuan penelitian bersifat analitis, karena menunjukkan hubungan langsung antara teori efektivitas dan data empiris di lapangan. Setiap indikator dianalisis secara mendalam dan didukung bukti kutipan wawancara dengan informan kunci.

1. Pemahaman Program

Pemahaman program adalah yang berkaitan dengan kemampuan PNS dan admin dalam memahami tujuan, mekanisme, mekanisme, dan prosedur penggunaan SIPP ASN. Berdasarkan Berdasarkan wawancara, sebagian besar PNS mampu menggunakan aplikasi sesuai ketentuan, namun PNS usia lanjut menunjukkan kesulitan dan sering “malas membaca panduan”. Salah satu informan menyatakan : *“Beberapa rekan senior masih kebingungan saat menginput data karena tidak terbiasa menggunakan aplikasi digital, sehingga kadang kami harus membantu verifikasi secara manual.”* (Informan 5, Admin Verifikator). Hal ini mendukung temuan Sutrisno bahwa pemahaman program menjadi prasyarat utama tercapainya efektivitas. Indikator pengukuran seperti skor pengetahuan, frekuensi permintaan bantuan, dan kesalahan input menunjukkan kebutuhan pelatihan tambahan dan strategi komunikasi efektif untuk meningkatkan literasi digital.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur melalui kemampuan melakukan pembaruan data dan verifikasi sesuai jadwal. Data empiris menunjukkan bahwa front-end pengguna responsif, tetapi keterbatasan jumlah admin verifikator menyebabkan bottleneck. Salah satu informan menyebut:

“Proses verifikasi kadang tertunda karena admin verifikator terbatas, meskipun pegawai sudah melakukan input tepat waktu.” (Informan 3, Kepala Bidang). Analisis ini menunjukkan adanya gap antara kesiapan pengguna dan kapasitas sistem, yang selaras dengan literatur SPBE (Perpres No. 95/2018) bahwa keberhasilan digitalisasi tidak hanya tergantung pada sistem, tetapi juga pada kapasitas SDM dan alur kerja yang terstruktur..

3. Ketepatan Sasaran

SIPP ASN telah sesuai dengan kebutuhan BKPPD untuk memantau kemampuan PNS dalam mengoperasikan fitur-fitur yang tersedia, termasuk data pegawai, riwayat diklat, dan cuti. Indikator pengukuran berupa tingkat adopsi tiap fitur, cakupan data lengkap, dan

kesesuaian fitur dengan proses birokrasi menunjukkan adopsi fitur cukup tinggi, namun belum seragam karena perbedaan kompetensi digital antar pengguna. Wawancara mendukung hal ini: *"Mayoritas PNS memahami cara menggunakan aplikasi, tetapi beberapa fitur baru masih jarang digunakan karena kurang familiar."* (Informan 7, PNS bidang umum) Hasil ini menegaskan teori Sutrisno bahwa ketepatan sasaran menjadi indikator penting efektivitas organisasi.

4. Tercapainya tujuan

Tujuan SIPP ASN adalah memudahkan pengelolaan data kepegawaian dan mewujudkan digitalisasi manajemen ASN. Analisis data sebelum dan sesudah penerapan menunjukkan peningkatan aksesibilitas, kemudahan monitoring, dan akurasi data. Namun, tujuan strategis penuh belum sepenuhnya tercapai karena keterbatasan kapasitas verifikator dan resistensi pengguna terhadap perubahan. Kutipan wawancara mendukung temuan ini: *"Sistem sudah sangat membantu, tapi masih ada beberapa proses yang harus diperiksa manual karena kapasitas admin terbatas."* (Informan 2, Sekretaris BKPPD). Kondisi ini sesuai dengan teori manajemen perubahan yang menekankan pentingnya komunikasi, pelatihan, dan keterlibatan stakeholder untuk mencapai tujuan organisasi (Kotter, 1996; Hiatt, 2006).

5. Perubahan Nyata

Digitalisasi melalui SIPP ASN menunjukkan perubahan nyata dalam kemandirian PNS, percepatan waktu pemrosesan data, peningkatan akurasi, transparansi, dan perubahan budaya kerja menuju digital. Indikatornya meliputi reduksi dokumen fisik, percepatan proses, dan peningkatan tanggung jawab pegawai. Wawancara mendukung hal ini: *"Sekarang pegawai bisa memperbarui datanya sendiri, memantau status verifikasi, dan lebih bertanggung jawab terhadap dokumen mereka."* (Informan 6, PNS bidang Diklat)

Beberapa hambatan yang mempengaruhi efektivitas implementasi SIPP ASN antara lain:

1. Keterbatasan literasi digital ASN, terutama kelompok usia lanjut. Dengan menurunnya akurasi data dan kepatuhan pembaharuan.
2. Keterbatasan jumlah dan kapasitas admin verifikator, menimbulkan *bottleneck* dan keterlambatan layanan, sesuai teori kapasitas organisasi SPBE..
3. Kurangnya sosialisasi dan komunikasi perubahan. Menyebabkan resistensi pengguna dan rendahnya adopsi fitur.
4. Resistensi budaya organisasi terhadap digitalisasi. Memperlambat adopsi teknologi

meskipun sistem tersedia. Pengaruhnya, perlambatan adopsi, preferensi terhadap praktik lama, dan potensi penolakan inisiatif lain dimasa depan. Mekanisme, nilai, kebiasaan, dan persepsi resiko menghambat perubahan perilakumeski teknologi tersedia. sejalan dengan literatur tentang resistensi perubahan.

5. Keterbatasan infrastruktur dan variasi kesiapan wilayah. Menghambat akses merata dan mendorong praktik hybrid manual digital.

Hubungan antara teori efektivitas dan hasil empiris, sekaligus dampak SIPP ASN terhadap efektivitas organisasi, kendala yang terjadi, dan strategi perbaikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hubungan Antara Teori Efektivitas dan Hasil Empiris

Indikator Efektivitas	Temuan Empiris	Hambatan	Bukti Wawancara	Strategi Mitigasi
Pemahaman Program	- Mayoritas ASN mampu - ASN lanjut kesulitan	Literasi digital rendah	Informan 5	Pelatihan tambahan & panduan interatif
Ketepatan Waktu	- Input cepat - Verifikasi lambat	Admin terbatas	Informan 3	Penambahan SDM & otomatis proses
Ketepatan Sasaran	Adopsi fitur cukup tinggi	Variasi kompetensi	Informan 7	Sosialisasi & mentoring
Tercapainya Tujuan	Aksesibilitas	Resistensi & kapasitas administrasi	Informan 2	Komunikasi perubahan & pelatihan
Perubahan Nyata	Kemandirian PNS meningkat	Infrastruktur & budaya	Informan 6	Dukungan infrastruktur & kampanye budaya digital;

Sumber: diolah peneliti, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengelolaan data kepegawaian, sejalan dengan teori efektivitas Sutrisno (2007:125–126) yang menekankan pentingnya pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata. Analisis data lapangan menunjukkan bahwa sebagian indikator telah tercapai, meskipun beberapa masih memerlukan perbaikan, terutama terkait pemahaman penggunaan aplikasi dan ketepatan pembaruan data.

Sebelum implementasi SIPP ASN, pengelolaan data kepegawaian dilakukan secara

manual, dengan prosedur yang memerlukan pengumpulan berkas fisik, pengecekan satu per satu oleh admin, serta antrian administrasi yang panjang. Kondisi ini menimbulkan beberapa masalah, antara lain: proses input dan pembaruan data memakan waktu lama, risiko kesalahan dokumen tinggi, ketergantungan pegawai pada admin cukup besar, serta rendahnya efisiensi kerja. Analisis ini menunjukkan bahwa sistem manual kurang mendukung efisiensi administrasi modern dan kemampuan PNS untuk mandiri dalam pengelolaan data.

Setelah penerapan SIPP ASN, terjadi perubahan signifikan yang dapat dianalisis dari beberapa aspek:

1. Peningkatan kemandirian pegawai

Temuan lapangan menunjukkan bahwa PNS kini dapat memperbarui data kepegawaian secara mandiri, memantau status verifikasi, dan mengunggah dokumen secara online. Hal ini menunjukkan peningkatan literasi digital dan pemahaman program, yang mendukung indikator efektivitas Sutrisno terkait pemahaman program dan perubahan nyata.

2. Percepatan waktu pemrosesan.

Data menunjukkan berkurangnya durasi proses verifikasi, yang menandakan alur kerja lebih efisien. Meskipun hambatan seperti keterbatasan jumlah admin verifikator masih ada, sistem digital berhasil memangkas waktu yang sebelumnya diperlukan untuk proses manual. Hal ini memperkuat indikator ketepatan waktu dalam teori efektivitas.

3. Peningkatan akurasi dan kualitas data.

Implementasi sistem menunjukkan peningkatan jumlah data yang diperbarui dengan benar. Fitur validasi dokumen dan kolom wajib mendorong pegawai untuk mengunggah data sesuai standar, sehingga kualitas data kepegawaian meningkat dan lebih mudah diverifikasi. Analisis ini menegaskan relevansi indikator ketepatan sasaran dan pencapaian tujuan.

4. Transparansi dan kemudahan monitoring.

SIPP ASN memungkinkan pegawai melihat status verifikasi dokumen secara real-time, sehingga mengurangi ketidakjelasan yang terjadi pada sistem manual. Transparansi ini meningkatkan tanggung jawab individu terhadap kelengkapan data, mendukung indikator perubahan nyata dan pencapaian tujuan.

5. Perubahan budaya kerja menuju digital

Penggunaan aplikasi mengubah pola kerja organisasi dari manual ke digital, mempercepat proses administrasi, dan meningkatkan responsivitas pegawai. Meski terdapat resistensi pada beberapa pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi, tren menunjukkan adaptasi yang meningkat seiring waktu. Hal ini relevan dengan literatur manajemen perubahan yang

menekankan pentingnya adaptasi budaya organisasi dalam proses digitalisasi (Kotter, 1996; Hiatt, 2006).

6. Dampak terhadap efektivitas organisasi.

Secara keseluruhan, implementasi SIPP ASN berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi di BKPPD Kabupaten Grobogan, terlihat dari percepatan layanan, kekurangnya kesalahan administrasi, meningkatnya akurasi data, dan partisipasi aktif pegawai. Analisis ini menguatkan temuan bahwa efektivitas digitalisasi sistem kepegawaian sangat dipengaruhi oleh literasi digital, kapasitas SDM, dukungan teknis, dan proses verifikasi yang terstruktur.

Dengan demikian, hasil penelitian lapangan memberikan bukti empiris bahwa keberhasilan implementasi sistem digitalisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan aplikasi, tetapi juga pada kemampuan pengguna, kesiapan organisasi, dan strategi pendukung untuk mitigasi hambatan, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen ASN.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem SIPP ASN telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pengelolaan data kepegawaian, meskipun hasil penelitian mengenai penerapan masih menghadapi beberapa kendala teknis dan non teknis. Berdasarkan lima dimensi efektivitas menurut Sutriño, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Pemahaman Program

Pegawai pada umumnya telah mampu menggunakan SIPP ASN dengan baik, yang ditunjukkan oleh meningkatnya kemampuan pegawai dalam memperbarui data secara mandiri. Namun, Sebagian pegawai yang berusia lanjut masih mengalami kesulitan akibat rendahnya literasi teknologi.

2) Ketepatan waktu

SIPP ASN mampu mempercepat proses input dan verifikasi data, tetapi ketepatan waktu belum optimal. Hal ini terutama disebabkan oleh keterbatasan jumlah admin verifikator sehingga proses sering mengalami keterlambatan.

3) Ketepatan sasaran

Aplikasi ini dinilai tepat sasaran karena sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam mengelola data kepegawaian secara mandiri dan sistematis. Fitur yang tersedia mampu

menjawab kebutuhan utama PNS terkait pembaharuan data Riwayat jabatan, Pendidikan, diklat, dan infomrasi kepegawaian lainnya.

4) Tercapainya Tujuan

Tujuan utama digitalisasi pengelolaan data kepegawaian melalui SIPP ASN telah tercapai. Sistem ini berhasil mempermudah PNS dalam mengakses dan memperbarui data secara transparan, dan efisien sehingga mendukung modernisasi birokrasi.

5) Perubahan Nyata

Terdapat perubahan signifikan dalam budaya kerja pegawai, dari sistem manual menuju digital. Pegawai menjadi lebih proaktif, data kepegawaian lebih akurat, dan kualitas manajemen kepegawaian meningkat. Sistem ini juga membantu mengurangi ketergantungan pada proses manual dan meningkatkan akurasi data

Selanjutnya saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Literasi Teknologi Pegawai. Perlu adanya pelatihan dan pendampingan berkelanjutan bagi pegawai, terutama yang memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi. Pelatihan dapat dilakukan secara berkala dengan materi yang sederhana dan aplikatif.
- 2) Penambahan dan Penguatan Kapasitas Admin Verifikator. Pemerintah daerah disarankan menambah jumlah admin verifikator atau meningkatkan kompetensi teknis mereka untuk mempercepat proses verifikasi dan meminimalkan keterlambatan layanan.
- 3) Optimalisasi Sosialisasi Program. Sosialisasi penggunaan SIPP ASN perlu ditingkatkan, baik melalui kegiatan tatap muka, media internal, maupun panduan digital sehingga seluruh pegawai memahami fungsi dan prosedur aplikasi secara menyeluruh.
- 4) Penguatan Kebijakan dan Sistem Pengawasan. Diperlukan kebijakan yang tegas terkait kewajiban pembaruan data oleh PNS, disertai mekanisme monitoring rutin untuk memastikan semua pegawai memanfaatkan aplikasi secara konsisten.
- 5) Pengembangan Fitur Aplikasi. Pengembang sistem dapat menambahkan fitur notifikasi otomatis, panduan interaktif, dan integrasi data lintas sistem agar SIPP ASN semakin mudah digunakan dan lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai.
- 6) Evaluasi Berkala terhadap Implementasi SIPP ASN. Evaluasi secara rutin diperlukan untuk melihat sejauh mana aplikasi berjalan efektif serta mengidentifikasi hambatan baru yang muncul seiring perkembangan kebutuhan organisasi.

5. Daftar Pustaka

- Astri D., & Titik, D. 2022. *Efektivitas Pelayanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik.
- Alfredo, A., Darto, M., & Ahmda B. 2022. *Efektivitas Program Layanan Transjakarta Cares Bagi Penyandang Disabilitas di DKI Jakarta*. Jurnal Administrasi Negara Vol. 14 No 1.
- Andarwati, D., Rusli, Z., & Andri, S. 2019. *Efektivitas Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3). 334-340.
- Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Grobogan Tahun 2024
- Dokumen Kabupaten Grobogan dalam Angka Tahun 2024 Badan Pusat Statistika Kabupaten Grobogan
- Hartono, Bambang. 2013. “*Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*”. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Harsana, Muhammad Taufik. 2022. *Efektivitas Aplikasi Bebeja Menuju Digitalisasi Pemerintahan Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Ilmiah Niagara Vol. XIV No. 2
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru, I., Susi, R., & Feby S. 2022. *Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Surabaya*. Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi Vol.10 No.1
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta : Andy. Simangunsong Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri
- Peraturan Bupati Grobogan Nomor 32 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Pemerintah Daerah Kabupaten Grobogan
- Simangunsong. Fernandes. 2017. *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2004 dalam Monalisa Siti “*Evaluasi Kualitas Layanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Menggunakan Metode Servqual*”. Pekanbaru.
- Soehartono, Irawan. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2014. *Sistem Informasi Manajemen: Perspektif Organisasi*. Yogyakarta: CAPS (*Centre of Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon. (2017). *Manajemen Operasional* (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Umy, K., Andi, A., & Hariyanti H. 2023. *Efektivitas Pelaksanaan Program Sustainable Development Goals (SDGs) di Desa Tonronge Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Ilmiah Administrasi Vol. 11 No 2
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Website Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN)
<http://sippasn.simpeg.grobogan.go.id/beta/>
- Website Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Grobogan
<https://bkppd.grobogan.go.id>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).