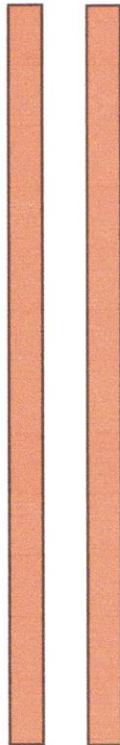




**KAJIAN**  
**PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN BUPATI**  
**TENTANG SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**  
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada kami sehingga kegiatan penyusunan kajian rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah dapat diselesaikan.

Tujuan utama penyusunan kajian terkait rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah merumuskan dasar kebijakan yang akan digunakan sebagai dasar dan pijakan dalam penyusunan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk menyiapkan rancangan Bab, Pasal, dan ayat secara lengkap Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah yang sesuai dengan kaidah hukum dan peraturan perundang-undangan.

Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan kerjasama yang baik dari semua pemangku kepentingan, sehingga penyusunan kajian ini dapat diselesaikan.

Demikian dan terima kasih.

Sragen, April 2025.

KETUA TIM PENYUSUN RANCANGAN  
PERATURAN BIDANG KEPEGAWAIAN  
BKPSDM KABUPATEN SRAGEN,



**AGUS SUWONDO, S.T, M.M.**  
NIP. 197507092005011009

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Tujuan Penyusunan .....	6
D. Dasar Hukum.....	6
BAB II POKOK PIKIRAN .....	8
BAB III MATERI MUATAN .....	10
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan .....	10
B. Ruang Lingkup Materi.....	11
BAB IV PENUTUP .....	14
A. Kesimpulan .....	14
B. Saran .....	14
REFERENSI .....	15
LAMPIRAN .....	16

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 yang saat ini sudah ingin mengarah ke era *society* 5.0, teknologi memegang peranan yang sangat besar bagi kehidupan manusia termasuk di dalam birokrasi. Sebagai sebuah bentuk respon menyesuaikan perubahan, pemerintah Indonesia menerapkan berbagai transformasi di dalam pelayanan publik guna memaksimalkan layanan yang diberikan ke masyarakat. Kehadiran teknologi terbukti dapat menambah kualitas dalam pelayanan publik di Indonesia. Sebagaimana yang disebutkan Hadi et al (2020) masyarakat yang terbuka akan teknologi semakin menuntut pemerintah untuk menyediakan sebuah pelayanan yang lebih transparan, modern, humanis, inklusif yang menggunakan teknologi digital. Dalam menjawab tantangan ini, pemerintah harus bisa menyediakan sistem tata kelola pemerintahan yang semula tertutup menjadi lebih terbuka (*closed to open*). Berdasarkan catatan Evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terdapat perkembangan Indeks Pelayanan Publik secara nasional. Meskipun terlihat ada perkembangan, pelayanan publik di Indonesia masih membutuhkan perbaikan. Trubus Rahadiansyah, seorang Analis Kebijakan Publik Universitas Trisakti menyatakan pelayanan publik berbasis digital masih menemui kekurangan yakni adanya sumber daya manusia tidak terampil dalam memakai informasi teknologi (Media Indonesia, 2022). Padahal sejatinya SDM inilah yang seharusnya menjadi ujung tombak pelayanan publik. Di negara berkembang, salah satunya Indonesia, literasi digital menjadi salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan adanya perkembangan teknologi di dalam pelayanan publik. Fasasi & Heukelman (2017) menggarisbawahi bahwa literasi digital yang tinggi dapat membantu membangun keberlanjutan *e-government* yang efektif di negara berkembang. Literasi digital terdiri dari berbagai keterampilan, seperti menggunakan ponsel, internet, dan komputer untuk mengakses informasi dan untuk menciptakan interaksi yang sukses dengan anggota masyarakat lainnya.

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Penerapan kebijakan *e-Government* merupakan suatu upaya untuk

mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), diiringi semakin meluasnya penggunaan Internet sebagai akses ke dunia maya, telah mendorong suatu perubahan yang revolusioner. Perubahan pemanfaatan teknologi informasi tersebut selain dalam cara berkomunikasi dan menikmati hiburan, juga dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Penerapan kebijakan *e-Government* dilakukan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi. Kebijakan penerapan *e-Government* harus ditunjang dengan infrastruktur institusional yang dapat diwujudkan apabila institusi pemerintah memiliki kesadaran dan eksis melaksanakan tujuannya. Infrastruktur institusional tersebut meliputi adanya koordinasi antar instansi, meningkatkan kerjasama serta memiliki komunikasi yang baik antar instansi terkait. (Indrajit, 2004) bahwa reformasi tahun 1998 mengakibatkan tuntutan kuat masyarakat terhadap pemerintah untuk segera diadakan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sumberdaya Manusia Aparatur (kepegawaian) sebagai salah satu area perubahan reformasi menuntut adanya pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur yang mudah diakses baik oleh masyarakat maupun oleh aparatur sipil negara. Untuk mewujudkan hal tersebut serta untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), maka diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, ditegaskan bahwa penerapan sistem ini merupakan langkah strategis untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang mengedepankan prinsip bersih, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar menjadi lebih bermutu dan dapat dipercaya. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi menjadi fondasi esensial dalam mewujudkan tujuan tersebut. Selain itu, digitalisasi manajemen ASN menjadi salah satu pokok pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang diharapkan menjadi dasar untuk melakukan percepatan transformasi Manajemen ASN dalam rangka mewujudkan birokrasi Indonesia yang profesional dan berkelas dunia. ASN perlu memiliki digital *mindset* dalam menjalankan transformasi birokrasi dan Manajemen ASN. Hal ini terkait dengan perubahan pola kerja tatanan baru, dimana pekerjaan birokrasi juga sudah beralih ke digital based dan struktur organisasi juga mulai bertransformasi dari hierarki menjadi koordinasi.

Tata kelola pegawai adalah sebuah proses kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan pegawai maupun masyarakat untuk mewujudkan kinerja

pemerintah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat . Sebuah instansi maupun organisasi perlu untuk mengatur pegawainya sesuai dengan aturan aturan yang sudah dibuat. Tata kelola pegawai memberikan banyak manfaat penggunaanya dalam manajemen pegawai sebagai antara lain mutasi, pengadaan, perencanaan, pensiun. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup semua pegawai negeri sipil (PNS) serta pegawai pemerintah perjanjian kerja (PPPK) yang semuanya bertugas sesuai dengan jabatan yang diraihnya. Konsep tata kelola pemerintahan ataupun *good governance* yakni suatu referensi yang dilaksanakan agar suatu kegiatan pemerintahan dilaksanakan dengan baik dari berbagai hal. Salah satu tata kelola pemerintahan yang merupakan hal terpenting yakni terkait pengelolaan kepegawaian atau sumber daya manusia.

Tata kelola kepegawaian juga dikenal sebagai manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), merujuk pada proses pengelolaan, pengaturan, dan pengelolaan kegiatan terkait karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Tata kelola kepegawaian yang baik sangat penting untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek penting dalam tata kelola kepegawaian antara lain:

1. Kebijakan dan prosedur: Organisasi harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas terkait pengelolaan kepegawaian, termasuk dalam hal rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan penggajian. Kebijakan dan prosedur ini harus sesuai dengan hukum yang berlaku, etika bisnis, serta nilai dan budaya organisasi.
2. Penyusunan dan pengelolaan data pegawai: Organisasi harus memiliki sistem yang baik untuk menyusun dan mengelola data pegawai, termasuk data pribadi, data pekerjaan, serta data penggajian dan kesejahteraan. Data ini harus dikelola dengan aman, akurat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku terkait privasi dan kerahasiaan.
3. Pengembangan dan pengelolaan kinerja pegawai: Organisasi harus memiliki sistem yang efektif dalam pengembangan dan pengelolaan kinerja pegawai, termasuk dalam hal penilaian kinerja, pengaturan sasaran, pengembangan karir, serta pengelolaan penghargaan dan pengakuan. Sistem ini harus adil, transparan, dan berbasis pada pelaporan kinerja yang objektif.
4. Pengelolaan kompetensi dan pengembangan pegawai: Organisasi harus merencanakan dan mengelola pengembangan kompetensi pegawai, termasuk melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendekatan pembelajaran yang berkesinambungan. Pengelolaan kompetensi ini harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan rencana pengembangan karir pegawai.

5. Kompensasi dan penghargaan: Organisasi harus memiliki kebijakan yang jelas terkait pembayaran dan penghargaan bagi pegawai, termasuk dalam hal penggajian, tunjangan, insentif, serta pengakuan atas kontribusi dan prestasi pegawai. Kebijakan ini harus adil, kompetitif, dan sesuai dengan aturan yang berlaku serta kesepakatan organisasi.
6. Manajemen hubungan Industri: Organisasi harus menjaga silaturahmi yang baik antara manajemen serta pegawai melalui komunikasi yang efektif, konsultasi, serta penanganan konflik secara profesional. Manajemen hubungan industri yang baik serta mempunyai lingkungan kerja yang produktif, dan berkontribusi pada keinginan tujuan organisasi.
7. Kepatuhan hukum: Organisasi harus memastikan bahwa seluruh kegiatan kepegawaian dilakukan dengan mematuhi peraturan masing-masing Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen kepegawaian, bahwa pengadaan pegawai, mutasi, pemindahan, promosi, konseling dan Pendidikan, pelatihan, kesejahteraan pegawai, pengembangan SDM, orientasi penempatan pegawai, seleksi dan rekrutmen. Pelibatan dalam hal lain dan sebagainya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu aplikasi perangkat lunak dimana bertujuan sebagai pengolah data masuk yang nantinya dijadikan sebagai informasi berdasarkan kebutuhan pegawai ataupun instansi yang saling terintegrasi dalam lingkungan pemerintahan. Sistem ini diharapkan mampu menggantikan keberadaan data maupun arsip kepegawaian manual yang selama ini digunakan. Tidak hanya terbatas pada pengarsipan, namun di era percepatan informasi, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian SIMPEG sangat diperlukan sebagai pengolah administrasi pegawai dari lingkup kecil ke lingkup besar dalam konteks lingkungan pemerintahan. Dengan perkembangan dan kebutuhan yang semakin banyak mengakibatkan banyak perubahan dan regulasi dalam proses administrasi yang diharapkan dapat lebih efisien, efektif dan akurat dalam pengambilan keputusan dalam manajemen ASN, yang meliputi: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, disiplin pegawai, penilaian kinerja, pengelolaan mutasi dan promosi, pengelolaan jabatan fungsional, pengelolaan usulan kenaikan pangkat, pengembangan kompetensi, kesejahteraan pegawai, penghargaan, dan pensiun.

Pengelolaan data kepegawaian merupakan aspek yang cukup penting dalam tata kelola dan manajemen kepegawaian. Pengelolaan data kepegawaian mencakup berbagai hal, mulai dari proses perekrutan, administrasi, penggajian, hingga penilaian kinerja, dimana membutuhkan manajemen yang modern dan terkoordinir. Walaupun dianggap penting, namun kegiatan tersebut seringkali menghadapi kesulitan dalam pengelolaannya. Pengelolaan data kepegawaian saat ini telah

menggunakan aplikasi SIMPEG dan E-FILE dan telah terintegrasi dengan aplikasi SIASN. Aplikasi SIMPEG dan E-FILE di Kabupaten Sragen merupakan perangkat penyimpan data dan dokumen kepegawaian untuk seluruh ASN di Kabupaten Sragen. Kedepan, aplikasi SIMPEG dan E-FILE dituntut untuk dapat diintegrasikan dan digunakan sebagai media seluruh pelayanan kepegawaian. Namun permasalahan terkait kelengkapan dan kevalidan data base menjadi kendala utama. Hal ini disebabkan pengisian data serta pengelolaan data masih sangat tergantung dari individu pegawai sehingga efektifitas kelengkapan dan kevalidan data masih sangat kurang. Hal tersebut disebabkan pengisian masih sangat tergantung dari ketaatan seluruh individu pegawai di Kabupaten Sragen. Selain itu sistem pengelolaan yang belum diatur secara baik turut andil terjadinya permasalahan tersebut.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen sebagai Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan dalam bidang kepegawaian di Kabupaten Sragen. Salah satu kebijakan yang diperlukan saat ini adalah tata kelola dan pengaturan mengenai pengelolaan data kepegawaian. Pengelolaan data yang telah dilaksanakan selama ini belum memiliki dasar hukum lokal sehingga memerlukan payung hukum terhadap pengelolaannya terutama menyangkut subyek pengelola, sarana/peralatan, prosedur/mekanisme, penggunaan data, serta hal-hal lain yang dipandang perlu untuk dituangkan dalam peraturan. Peraturan sebagai payung hukum pengelolaan data kepegawain diperlukan agar dalam implementasinya dapat berjalan dengan lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen sebagai Perangkat Daerah pada Tahun Anggaran 2025 melakukan kegiatan penyusunan kajian terkait rancangan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengelolaan Data Kepegawaian yang akan digunakan sebagai dasar dan pijakan dalam penyusunan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengelolaan Data Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pemerintah Kabupaten Sragen telah mengembangkan dan menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah aplikasi berbasis *web* yang digunakan untuk menyimpan, mengelola data dan melakukan proses pelayanan kepegawaian. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat membantu mempercepat

proses administrasi kepegawaian dan membangun manajemen sumber daya aparatur yang terintegrasi. Sampai dengan saat ini, Pemerintah Kabupaten Sragen belum memiliki tata kelola terkait pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan seluruh pengguna, tanggungjawab dan wewenang masing-masing pengelola dan pemangku kepentingan. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen perlu disertai dengan peraturan pengelolaannya sebagai bentuk legalitas, formalisasi, dan pedoman dalam pengelolaan sistem maupun proses serta data yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

### **C. Tujuan Penyusunan**

Tujuan penyusunan kajian ini yaitu sebagai landasan dalam penyusunan rancangan Peraturan Bupati yang digunakan sebagai pedoman dalam pengelolaan sistem maupun data yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang merupakan sarana untuk menyimpan, mengelola data dan melakukan proses pelayanan kepegawaian bagi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.

### **D. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
7. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia;
8. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri.
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara;

## **BAB II**

### **POKOK PIKIRAN**

Pokok pikiran dalam rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dituangkan dalam bab, bagian, maupun pasal yang mengatur ketentuan-ketentuan terkait pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Pembagian dalam Bab dan Bagian diperlukan untuk mempermudah sistematika penyusunan serta pemahaman alur pikiran rancangan peraturan. Selain itu, penentuan pokok pikiran juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap arah, jangkauan, dan pembatasan substansi yang akan diatur dalam rancangan peraturan. Beberapa pokok pikiran dalam rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah yaitu:

1. Ketentuan tentang Ketentuan umum.

Dalam ketentuan umum diatur tentang definisi beberapa istilah terkait substansi, ruang lingkup pengaturan, serta maksud dan tujuan penetapan rancangan Peraturan Bupati Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Ketentuan tentang Data Pegawai Aparatur Sipil Negara, Dokumen Kepegawaian, Informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan Layanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Dalam ketentuan ini, memuat pengaturan terkait penetapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk mendukung dan memudahkan penyelenggaraan Manajemen ASN serta pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN yang efisien, efektif, dan akurat di Lingkungan Pemerintah Daerah, jenis data kepegawaian dan data profil pegawai, ketentuan dokumen/file kepegawaian, jenis informasi kepegawaian, serta jenis layanan kepegawaian dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

3. Ketentuan tentang Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Dalam ketentuan ini memuat tentang pemangku kepentingan dalam pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, beserta tugas, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

4. Ketentuan tentang Mekanisme Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Dalam ketentuan ini memuat tentang proses bisnis dan prosedur pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang meliputi perekaman awal, pemutakhiran

data, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian, serta pemeliharaan data kepegawaian.

5. Ketentuan tentang Infrastruktur Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.  
Dalam ketentuan ini memuat tentang ketentuan penyediaan jaringan, kedudukan *data base* Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, serta ketentuan lain terkait infrastruktur Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
6. Ketentuan tentang Keamanan Data dan Informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara.  
Dalam ketentuan ini mengatur tentang prosedur, tugas, dan tanggungjawab pengelola dalam menjaga kerahasiaan dan keamanan data dan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
7. Ketentuan tentang Pengembangan dan Integrasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Dalam ketentuan ini mengatur tentang prosedur, tugas, dan tanggungjawab pengelola dalam pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian termasuk ketentuan terkait integrasi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan sistem informasi lain di tingkat pusat maupun daerah.
8. Ketentuan tentang pembinaan, pemantauan, dan evaluasi.  
Dalam ketentuan ini mengatur tentang prosedur, tugas, dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan dalam melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pengelolaan dan pengembangan Dalam ketentuan ini mengatur tentang prosedur, tugas, dan tanggungjawab.
9. Ketentuan tentang sanksi.  
Ketentuan ini bersifat opsional dan perlu pendalaman lebih lanjut. Penerapan tentang sanksi perlu mempertimbangkan kesesuaian dalam implementasinya.
10. Ketentuan tentang pendanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.  
Ketentuan ini bersifat opsional. Dalam ketentuan ini memuat terkait jaminan pendanaan dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Selain itu, dalam rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah juga mengatur tentang ketentuan lain-lain yang berisi hal-hal yang belum diatur dalam bab-bab sebelumnya. Secara keseluruhan, muatan materi dalam rancangan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah diharapkan dapat memberikan legalitas, formalisasi, dan pedoman dalam pengelolaan sistem maupun data dan informasi yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh para pemangku kepentingan.

## **BAB III**

### **MATERI MUATAN**

#### **A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan**

Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah disusun untuk memberikan pedoman dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen. Adapun sasaran yang akan diwujudkan adalah:

1. memberikan pedoman serta menegaskan kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing pemangku kepentingan terhadap pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan akurasi data dan informasi pegawai.
2. memberikan legalitas, formalisasi, dan pedoman dalam pengelolaan dan pengembangan sistem maupun data yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) oleh para pemangku kepentingan.
3. mewujudkan suatu layanan kepegawaian yang efektif, efisien, cepat dan akurat, terintegrasi, tepat waktu, dan berkualitas serta tercapainya digitalisasi yang mendukung pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara.
4. mendukung penyelenggaraan sistem informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah perlu jaminan atas keterpaduan dan akurasi data dalam teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.
5. menunjang peningkatan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan publik.

Jangkauan dan arah pengaturan rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

1. definisi beberapa istilah terkait substansi, ruang lingkup pengaturan, serta maksud dan tujuan penetapan rancangan Peraturan Bupati Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah.
2. pengaturan terkait penetapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, jenis data kepegawaian dan data profil pegawai, ketentuan dokumen/file kepegawaian, jenis informasi kepegawaian, serta jenis layanan kepegawaian dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
3. pemangku kepentingan dalam pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, beserta tugas, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing

pemangku kepentingan dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

4. proses bisnis, mekanisme, dan prosedur pelaksanaan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang meliputi perekaman awal, pemutakhiran data, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian, serta pemeliharaan data kepegawaian.
5. penyediaan jaringan, kedudukan *data base* Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, serta ketentuan lain terkait infrastruktur Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
6. prosedur, tugas, dan tanggungjawab pengelola dalam menjaga kerahasiaan dan keamanan data dan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
7. prosedur, tugas, dan tanggungjawab pengelola dalam pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian termasuk ketentuan terkait integrasi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan sistem informasi lain di tingkat pusat maupun daerah.
8. prosedur, tugas, dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan dalam melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pengelolaan dan pengembangan Dalam ketentuan ini mengatur tentang prosedur, tugas, dan tanggungjawab.

Jangkauan dan arah pengaturan rancangan Peraturan Bupati tersebut akan menegaskan wewenang, tugas, serta peran dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan terhadap pengelolaan dan pengembangan, proses bisnis, dan keluaran (*output*) dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagaimana yang dituangkan dalam rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah.

## **B. Ruang Lingkup Materi**

Materi yang dituangkan dalam Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:

### 1. Judul

“Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah”.

### 2. Konsideran

#### a. Menimbang

- 1) bahwa untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan serta untuk mewujudkan ekosistem

penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh, perlu dilakukan digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara;

- 2) bahwa untuk mewujudkan suatu layanan kepegawaian yang efektif, efisien, cepat dan akurat perlu disusun suatu pedoman pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi yang mendukung pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- 3) bahwa sesuai ketentuan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, bidang kepegawaian merupakan Layanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang mendukung tata laksana internal birokrasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pemerintah di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah;
- 4) bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah;

b. Mengingat

- 1) Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- 4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17

Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
  - 7) Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
  - 8) Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2022 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3);
3. Batang Tubuh yang direncanakan meliputi sebagai berikut:
- a. BAB I : Ketentuan Umum
  - b. BAB II : Data Pegawai ASN, Dokumen Kepegawaian, Informasi Pegawai ASN, dan Layanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
  - c. BAB III : Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
  - d. BAB IV : Mekanisme Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
  - e. BAB V : Infrastruktur Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
  - f. BAB VI : Keamanan data dan informasi Pegawai ASN.
  - g. BAB VII : Pengembangan dan integrasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
  - h. BAB VIII : Pembinaan, pemantauan, dan evaluasi
  - i. BAB IX : Penutup.

Adapun rancangan keseluruhan Pasal dalam rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana terlampir.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah disusun untuk memberikan pedoman dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian diperlukan untuk mewujudkan layanan kepegawaian yang efektif, efisien, cepat dan akurat dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi yang mendukung pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

#### B. Saran

Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah perlu segera diajukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi rancangan Peraturan ke Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Kantor Wilayah Jawa Tengah berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, untuk selanjutnya diajukan penetapan oleh Bupati Sragen dalam rangka memberikan legalitas, formalisasi, dan pedoman dalam pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.

Sragen, April 2025.

KETUA TIM PENYUSUN RANCANGAN  
PERATURAN BIDANG KEPEGAWAIAN  
BKPSDM KABUPATEN SRAGEN,

  
**AGUS SUWONDO, S.T, M.M.**  
NIP. 197507092005011009

## REFERENSI

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
7. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia;
8. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri.
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pengembangan data Base Pegawai Negeri Sipil.
14. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen.

## **LAMPIRAN**

1. Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Matrik Rancangan Peraturan Bupati Sragen tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah.