

**IMPLEMENTASI APLIKASI SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA (SIASN)
DALAM PROSES KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
HUMBANG HASUNDUTAN**

¹JESIKA OKTARIA SIRAIT,²FERRY PANJAITAN,³DIMPOS MANALU

^{1,2,3}MAGISTER ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN

EMAIL : *jesikaoktariasirait@student.uhn.ac.id*¹, *ferrypanjaitan@uhn.ac.id*², *dimpos.manalu@uhn.ac.id*³

ABSTRAK

Sistem Informasi Aparatur Negara Sipil (SIASN) adalah sistem digitalisasi pengelolaan aparatur sipil negara untuk mewujudkan pelayanan SDM tanpa kertas. SIASN sebagai wadah penyelenggaraan pelayanan manajemen bagi Aparatur Sipil Negara memiliki beberapa fungsi, salah satunya adalah pelayanan pangkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat PNS di Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan dan kendala apa saja yang ditemukan selama pelaksanaan kegiatan promosi PNS. Sistem Informasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik triangulasi dalam pengumpulan data. Hasil kajian menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan usulan peringkat periode 1 Oktober 2022 hingga 1 April 2023 masih terdapat beberapa kendala dalam mengusulkan kenaikan pangkat menggunakan SIASN sehingga perlu dilakukan perbaikan agar penggunaan SIANS dapat dilakukan dengan lebih baik.

Kata kunci : sistem informasi aparatur sipil negara; Promosi; pegawai negeri.

ABSTRACT

The Civil State Apparatus Information System (SIASN) is a system for digitizing the management of the state civil apparatus to realize paperless HR services. SIASN as a forum for administering management services for the State Civil Apparatus has several functions, one of which is rank service. This study aims to find out and analyze the implementation of the State Civil Apparatus Information System (SIASN) application in the process of promotion of Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency of Humbang Hasundutan Regency and what obstacles were found during the implementation of civil servant promotion activities The civil service at the Agency for Personnel and Human Resource Development in Humbang Hasundutan District uses the State Civil Apparatus Information System. In this study, researchers used a qualitative approach using qualitative descriptive methods and triangulation techniques in data collection. The results of the study show that in the process of implementing the proposed ranks for the period 1 October 2022 to 1 April 2023 there are still several obstacles in proposing promotions using SIASN so that improvements need to be made so that the use of SIANS can be made better.

Keywords : state civil apparatus information system; promotions; civil servants.

PENDAHULUAN

Saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi tumpuan hidup manusia dan memasuki era revolusi industri dunia kelima. Memanfaatkan daya komputasi dan data yang tidak terbatas, semuanya menjadi tidak terbatas. Inpres RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government saat ini mengimbau pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui teknologi informasi. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat serta potensi yang luas untuk memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada, dapat membuka peluang untuk memperoleh, mengelola dan menggunakan informasi secara cepat, akurat dan tepat. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses administrasi dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi mencakup semua kegiatan yang terkait. Misalnya dalam pengolahan data, manajemen informasi dan sistem manajemen. Perkembangan teknologi informasi melalui pengenalan koneksi internet dalam administrasi diyakini dapat mengatasi berbagai masalah dengan meningkatkan efisiensi, inovasi, produktivitas, memperluas jangkauan dan penghematan biaya. Badan Kepegawaian Negara sebagai pembinaan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai jalannya pemerintahan. Dalam rangka menginternalisasi target tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel melalui implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) khususnya mengenai integrasi dan satu data ASN dibangunlah Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagai wujud implementasi amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) adalah sebuah sistem informasi yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian dari seluruh aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. SIASN bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kepegawaian dalam pemerintahan, termasuk dalam hal pengelolaan kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, dan hal-hal terkait administrasi kepegawaian lainnya. SIASN diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan dukungan teknologi informasi yang terintegrasi, dan menjadi sarana utama dalam mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyajikan informasi kepegawaian dari seluruh instansi pemerintah di Indonesia. Dalam SIASN, setiap ASN memiliki profil dan data kepegawaian yang terdokumentasi dengan lengkap dan akurat. SIASN sebagai wadah pelaksanaan layanan manajemen Aparatur Sipil Negara, memiliki beberapa fungsi yang salah satunya merupakan Layanan Kepangkatan. Kabupaten Humbang Hasundutan sudah mulai menggunakan SIASN sebagai media layanan kepangkatan sejak Oktober 2022. Dalam pelaksanaannya masih ada beberapa permasalahan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan usul kenaikan pangkat Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan periode Oktober 2023 dan periode April 2023. Meskipun SIASN telah diterapkan di beberapa instansi pemerintah, namun masih terdapat beberapa permasalahan dalam penerapan aplikasi ini seperti :Kurangnya pemahaman PNS Beberapa PNS yang mengajukan usulan kenaikan pangkat masih didapati kurang paham mengenai syarat berkas yang diminta, sehingga menghambat proses administrasi di BKPSDM Kabupaten Humbang Hasundutan. Ketidakpahaman ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam mengajukan usulan, seperti kelalaian dalam melampirkan dokumen yang diperlukan atau tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan sehingga menyulitkan pegawai di BKPSDM dan harus menghubungi PNS satu-persatu. Kurangnya ketelitian Kurangnya ketelitian pemeriksaan berkas baik dari penyedia layanan maupun dari PNS yang ingin mengajukan kenaikan pangkat dapat mengakibatkan berbagai masalah seperti kesalahan dalam pengentrian masa kerja, golongan maupun jabatan PNS. Data yang tidak tepat dapat menyebabkan kesalahan dalam perhitungan kenaikan pangkat. Jika seorang pegawai seharusnya mendapatkan kenaikan pangkat namun data yang dimasukkan salah, maka pegawai tersebut mungkin akan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan status jabatannya. Jika data kenaikan pangkat salah, pegawai yang bersangkutan dapat merasa tidak puas dan merasa dirugikan. Hal ini dapat berdampak pada motivasi dan produktivitas pegawai. Keterbatasan Fungsionalitas Keterbatasan fungsionalitas di SIASN merujuk pada batasan atau keterbatasan dalam fitur atau kemampuan aplikasi SIASN dalam mengakomodasi semua jenis permohonan atau proses administrasi kepegawaian yang kompleks, integrasi dengan sistem lain. SIASN tidak menyediakan fungsionalitas yang lengkap yang tidak dapat memenuhi semua kebutuhan yang spesifik dalam proses kenaikan pangkat, sehingga memerlukan pemrosesan tambahan secara manual. Seperti Rekon SKP yang dilakukan secara manual sehingga memerlukan waktu lebih untuk memproses usulan kenaikan pangkat, padahal menu SKP di SIASN sudah tersedia tetapi belum bias dipergunakan. Dari beberapa permasalahan yang sudah disebutkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menuangkannya ke dalam penelitian untuk mengetahui, memahami dan menganalisis implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri

Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan serta sebagai bahan masukan dan saran bagi Badan Kepegawaian Negara khususnya bagi Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan agar dapat dilakukan perbaikan secara berkesinambungan terhadap hambatan-hambatan yang ditemukan pada saat usul kenaikan pangkat Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif yaitu suatu proses pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan objek penelitian secara jelas dan lebih mendetail (Konfrenhensip), serta untuk menarik generalisasi yang menjelaskan variabel yang menyebabkan suatu gejala atau kenyataan sosial. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi keadaan saat ini dan kaitanya dengan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti, kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka (Sulistyo Basuki, 2006:78) Penelitian ini disusun dan dianalisis dengan metode deskriptif dengan jenis pendekatan kualitatif. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa jenis data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung oleh peneliti kepada informan serta data hasil observasi lapangan. Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil dokumentasi berupa laporan, karya tulis, koran, majalah, video dan lain sebagainya. Informan utama yang dianggap terlibat langsung dalam penelitian permasalahan ini adalah instansi yang terkait yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik Triangulasi data, yaitu dengan menggabungkan tiga teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Fokus Penelitian Fokus dalam penelitian ini adalah proses Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kabupaten Humbang Hasundutan. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dan mulai pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Lokasi Penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan. Informan Penelitian Informan adalah pihak - pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Informan penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan di dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu penentuan informasi dengan ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu, yaitu informasi mengetahui lokus dan fokus penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) Informan penelitian, yaitu: Informan Kunci (key informan) merupakan mereka yang mengetahui atau yang sangat memahami permasalahan yang diteliti; terdiri dari Kepala Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Disiplin, Staf Pengelola Kepangkatan BKPSDM Kab. Humbang Hasundutan; Informan Utama (main informan) merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat melalui periode tahun 2023 di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah : Data Primer Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui observasi maupun melalui wawancara dengan pihak informan. Metode pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung terhadap informan yang sudah ditetapkan terutama wawancara yang lebih mendalam dengan informan kunci penelitian. Data Sekunder Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara membaca buku, literatur-literatur jurnal, koran dan berbagai informasi lainnya yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder ini dimaksudkan sebagai data penunjang guna melengkapi data primer berupa tugas dan fungsi Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Disiplin BKPSDM Kabupaten Humbang Hasundutan. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah observasi dengan wawancara. Teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sebagai

berikut : Observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang menjadi sampel penelitian tersebut, tujuannya untuk mendapatkan data-data yang mendukung permasalahan. Wawancara, melakukan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh informasi dan pandangan partisipan terhadap suatu fenomena dengan menggunakan pertanyaan terstruktur atau tidak terstruktur. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, telepon, atau melalui surat elektronik. Dokumentasi: Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data-data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kajian yang diteliti berupa catatan, transkrip, buku, foto, dan sebagainya. Teknik Analisis Data Analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Model Analisis Interaktif Miles & Huberman. Model ini memungkinkan dilakukan analisis data pada waktu peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan Miles dan Huberman. Proses analisis dalam penelitian model ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu: Pengumpulan Data Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Reduksi Data Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya. Pada proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian saja yang direduksi. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian dibuang. Dengan kata lain reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan. Penyajian Data Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagianbagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut. Dengan demikian peneliti dapat tetap menguasai data dan tidak tenggelam dalam kesimpulan informasi yang dapat membosankan. Hal ini dilakukan karena data yang terpecah-pecah dan kurang tersusun dengan baik dapat mempengaruhi peneliti dalam bertindak secara ceroboh dan mengambil kesimpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar. Untuk display data harus disadari sebagai bagian dalam analisis data. Penarikan Kesimpulan Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan akhir. Sejak awal penelitian, peneliti selalu berusaha mencari makna data yang terkumpul. Untuk itu perlu mencari pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya. Kesimpulan yang diperoleh mulamula bersifat tentatif, kabur dan diragukan akan tetapi dengan bertambahnya data baik dari hasil wawancara maupun dari hasil observasi dan dengan diperolehnya keseluruhan data hasil penelitian. Kesimpulan - kesimpulan itu harus diklarifikasikan dan diverifikasikan selama penelitian berlangsung. Data yang ada kemudian disatukan ke dalam unit-unit informasi yang menjadi rumusan kategori-kategori dengan berpegang pada prinsip holistik dan dapat ditafsirkan tanpa informasi tambahan. Data mengenai informasi yang dirasakan sama disatukan ke dalam satu kategori, sehingga memungkinkan untuk timbulnya kategori baru dari kategori yang sudah ada.

HASIL PENELITIAN

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada PNS yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, karena kenaikan pangkat adalah penghargaan kepada PNS yang telah mengabdikan dengan tekun dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka kenaikan pangkat sebaiknya diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya.

Sistem kenaikan pangkat pada Pegawai Negeri Sipil meliputi sistem kenaikan pangkat secara regular, pilihan, penyesuaian ijazah. Dalam penelitian ini, masalah yang timbul adalah dalam pelaksanaan sistem kenaikan pangkat secara pilihan karena adanya sistem kenaikan pangkat yang melalui Penyesuaian Ijazah. Pada Instansi pemerintah di Indonesia dilatarbelakangi oleh keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang akan naik pangkat ke golongan yang lebih tinggi wajib menempuh dan lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai wujud implementasi amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

SIASN dirancang untuk mengelola berbagai aspek kepegawaian PNS, termasuk kenaikan pangkat. Melalui SIASN, proses kenaikan pangkat PNS dapat dilakukan secara online dan terintegrasi, mulai dari pengajuan, verifikasi, hingga penetapan kenaikan pangkat.

Dalam implementasinya, SIASN memungkinkan PNS untuk mengajukan kenaikan pangkat secara elektronik melalui sistem. PNS dapat mengisi data dan melampirkan dokumen yang diperlukan, seperti SKP (Sasaran Kerja Pegawai), sertifikat pelatihan, dan lainnya. Setelah pengajuan diajukan, sistem akan melakukan verifikasi dan evaluasi terhadap persyaratan yang diajukan. Jika persyaratan terpenuhi, maka sistem akan menghasilkan rekomendasi kenaikan pangkat. Selanjutnya, penetapan kenaikan pangkat akan dilakukan oleh BKPSDM.

Implementasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian. Dengan adanya SIASN, proses kenaikan pangkat dapat dilakukan secara cepat, terintegrasi, dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini juga memudahkan PNS dalam mengakses informasi terkait kenaikan pangkat mereka.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali informasi dari narasumber tentang implementasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka berfikir yang mencakup indikator pelayanan menurut Gaspersz, seperti mekanisme dan prosedur, ketepatan waktu pelayanan, akurasi pelayanan, dan kelengkapan. Peneliti juga mengidentifikasi beberapa hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan proses kenaikan pangkat PNS menggunakan SIASN di Kabupaten Humbang Hasundutan.

Dalam hal mekanisme dan prosedur, Mekanisme dan prosedur kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan sudah cukup baik, hanya saja munculnya keluhan dari beberapa PNS tentang kurangnya informasi tentang kepangkatan sehingga seringkali mereka terkendala dalam waktu pemberkasan karena batas waktu yang sudah ditentukan.

Dalam hal ketepatan waktu pelayanan, SIASN telah memberikan keuntungan dengan mempercepat proses verifikasi dan evaluasi persyaratan kenaikan pangkat. Namun, masih terdapat beberapa kasus di mana proses verifikasi memakan waktu lebih lama dari yang diharapkan, terutama jika terdapat kesalahan atau kekurangan dalam pengajuan dokumen. Ketepatan waktu pelayanan penyelesaian SK Pangkat di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan sejak menggunakan SIASN sudah memuaskan. Surat Keputusan (SK) kenaikan pangkat sudah bisa diterima PNS sebelum TMT pangkat.

Dalam hal akurasi pelayanan, SIASN telah membantu dalam mengurangi kesalahan dalam pengolahan data dan dokumen. Namun, masih terdapat beberapa kesalahan yang terjadi, baik dalam pengisian data maupun dalam verifikasi persyaratan kenaikan pangkat. Hal utama yang sering menimbulkan keterlambatan adalah kekurangan kelengkapan berkas yang dibawa oleh PNS sendiri sehingga membutuhkan waktu lebih dalam proses penyelesaian administrasi. Dalam hal kelengkapan pelayanan, kelengkapan dokumen kenaikan pangkat belum sepenuhnya dipahami oleh masing-masing PNS yang mengusulkan kenaikan pangkat sehingga menyulitkan pegawai di kepangkatan memproses usul dari PNS karena hanya berkas yang lengkap saja yang bisa diusulkan ke sistem selebihnya harus menunggu PNS melengkapi dulu baru bisa diproses sementara untuk proses pengentrian ke SIASN ada batas waktunya. Jadi ketika PNS tidak melengkapi sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan maka usulan tersebut dianggap TMS (Tidak Memenuhi Syarat). Pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan dalam meningkatkan kualitas pelayanan tentu tidak gampang. Ada berbagai kendala yang terjadi seperti:

1. Kurangnya pemahaman PNS mengenai syarat berkas yang diminta mengacu pada kurangnya pengetahuan atau pemahaman yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil (PNS) mengenai persyaratan dokumen yang harus disertakan dalam pengajuan kenaikan pangkat. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pengumpulan berkas, seperti kelalaian dalam melampirkan dokumen yang diperlukan atau tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Kurangnya pemahaman ini dapat menghambat proses administrasi dan mempersulit pegawai dalam mengurus kenaikan pangkat mereka.
2. Kurangnya kecermatan atau kehati-hatian dalam memeriksa dokumen yang diajukan oleh pegawai negeri sipil (PNS) dalam proses kenaikan pangkat. Hal ini dapat mencakup kesalahan dalam pengentrian masa kerja, golongan, atau jabatan PNS, serta ketidaktepatan dalam perhitungan kenaikan pangkat.
3. Kurangnya fungsionalitas SIASN mengacu pada keterbatasan atau kekurangan dalam fitur dan kemampuan aplikasi tersebut. Hal ini dapat mencakup masalah seperti kesulitan dalam mengakses atau menggunakan fitur-fitur tertentu, keterbatasan dalam pengelolaan data kepegawaian, atau ketidakmampuan dalam menyajikan informasi secara akurat dan lengkap. Kurangnya fungsionalitas SIASN dapat menghambat efisiensi dan efektivitas pengelolaan kepegawaian, serta mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS).
4. Masih terdapat beberapa fitur dalam SIASN yang masih belum berjalan seperti menu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dimana SKP merupakan salah satu syarat untuk kenaikan pangkat dan harus di entry ke SIASN agar usul bias diteruskan ke BKN. Karena menu SKP yang belum bisa berfungsi sehingga perlu memerlukan pemrosesan tambahan secara manual.

PEMBAHASAN

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai indikator-indikator dalam pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan melalui Aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (Sutopo, 2009 : 31), yang terdiri dari indikator: Mekanisme dan prosedur, Ketepatan waktu pelayanan, Akurasi pelayanan, Kelengkapan.

Dalam hal ini peneliti menggali informasi responden tentang implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan.

Untuk mengetahui tanggapan informan peneliti tentang implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan, peneliti memberikan pertanyaan kepada informan kunci dan informan utama mengenai pengetahuan responden tentang indikator-indikator pelaksanaan pelayanan administrasi, sebagai berikut :

4.3.1 Berdasarkan Indikator Mekanisme dan Prosedur

Indikator yang menilai apakah mekanisme dan prosedur yang digunakan dalam pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN sudah sesuai dan efektif. Hal ini mencakup langkah-langkah dan prosedur yang harus diikuti dalam proses pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN. Mekanisme dan prosedur yang baik haruslah transparan, terdokumentasi dengan baik, dan mudah diikuti oleh semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN, mekanisme dan prosedur yang efektif akan memastikan bahwa semua tahapan dalam proses pelayanan dilakukan dengan benar dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Mekanisme dan prosedur yang jelas dan terstruktur akan membantu meminimalkan kesalahan dan memastikan bahwa semua persyaratan dan dokumen yang diperlukan telah dipenuhi.

Sebagai contoh, mekanisme dan prosedur yang efektif dalam pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat mencakup langkah-langkah seperti pengumpulan dokumen persyaratan, verifikasi data, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan.

Dengan adanya mekanisme dan prosedur yang efektif, pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat berjalan dengan lancar dan meminimalkan potensi kesalahan atau kekurangan dalam proses pelayanan.

Mengenai Pertanyaan tentang Bagaimana mekanisme dan prosedur sistem kenaikan pangkat regular dengan sistem kenaikan pangkat pilihan melalui penyesuaian setelah mendapat ijazah Sarjana (S1) dengan pangkat terakhir golongan II/b apakah berdasarkan peraturan harus naik golongan II/c terlebih dahulu baru bisa penyesuaian ijazah menjadi golongan III/a. Dengan adanya mekanisme dan prosedur yang efektif, pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat berjalan dengan lancar dan meminimalkan kesalahan atau kekurangan dalam proses pengentrian ke SIASN. Mekanisme dan prosedur yang jelas dan terstruktur akan membantu meminimalkan kesalahan dan memastikan bahwa semua persyaratan dan dokumen yang diperlukan telah dipenuhi.

Terkait masalah di atas sebagaimana di ungkapkan oleh informan i1, beliau menjelaskan bahwa :

“masih banyak PNS yang mengira bahwa jika mereka sudah mengikuti UKPPI (ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah) dan sudah memiliki sertifikat maka mereka tidak perlu lagi melengkapi berkas untuk kenaikan pangkatnya. Sebenarnya antara proses kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI) adalah dua hal yang berbeda, meskipun keduanya memiliki keterkaitan. Padahal UKPPI adalah salah satu syarat untuk kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.”. (Wawancara, 28 Agustus 2023). Menurut pendapat Gaspersz (1997) dalam Sutopo (2009 : 31) yang menyatakan bahwa aspek kemudahan mendapatkan pelayanan juga menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa pelayanan yang berkaitan dengan tempat pelayanan, banyaknya petugas yang melayani. Untuk menyempurnakan hasil penelitian, peneliti juga mewawancarai Informan Utama.

Berikut Hasil rekapitulasi wawancara peneliti dengan Informan Utama yaitu Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat baik secara regular maupun kenaikan pangkat pilihan melalui penyesuaian ijazah di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan. Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara penulis dengan Informan Utama yaitu Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat tahun 2023 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan terhadap indikator mekanisme dan prosedur dilihat dari prosedur pelayanan kenaikan pangkat dilaksanakan sesuai dengan aturan, dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme dan prosedur kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan sudah cukup baik, hanya saja munculnya keluhan dari beberapa PNS tentang kurangnya informasi tentang kepangkatan sehingga seringkali mereka terkendala dalam waktu pemberkasan karena batas waktu yang sudah ditentukan.

Mekanisme pelayanan tidak hanya diperlukan untuk menciptakan keteraturan, namun juga mengedepankan kemudahan dan kejelasan bagi PNS yang membutuhkan pelayanan yang baik. Kejelasan proses pelayanan berarti PNS memahami dengan jelas setiap langkah yang dilalui dan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi agar dapat memperoleh pelayanan yang diinginkan. Prosedur pelayanan harus sederhana dan tidak berbelit-belit.

4.3.2 Berdasarkan Ketepatan Waktu Pelayanan

Ketepatan waktu pelayanan adalah indikator yang menilai sejauh mana pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat diberikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kemampuan dalam memenuhi waktu yang telah ditetapkan untuk setiap tahapan dalam proses pelayanan.

Pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN harus dapat memberikan kepastian waktu kepada PNS mengenai kapan mereka akan menerima keputusan kenaikan pangkat. PNS memiliki harapan dan ekspektasi terhadap waktu pelayanan yang telah ditetapkan, dan ketepatan waktu pelayanan akan mempengaruhi kepuasan mereka terhadap proses tersebut.

Untuk mengukur ketepatan waktu pelayanan, dapat dilakukan pemantauan terhadap waktu yang diperlukan dalam setiap tahapan pelayanan, mulai dari pengumpulan dokumen hingga pengambilan keputusan. Jika pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat dilakukan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa indikator ini terpenuhi.

Pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan, bahwa harapan Pegawai Negeri Sipil khususnya PNS yang naik pangkat pada periode 01 Oktober 2022 dan 01 April 2023 tidak semuanya terpenuhi dalam hal ketepatan waktu dalam pemberkasan dan perbaikan dokumen.

Peneliti memberikan pertanyaan tentang indikator Ketepatan Waktu Pelayanan kepada Informan Kunci mengenai pertanyaan tentang bagaimana ketepatan waktu pelayanan kenaikan pangkat sejak menggunakan SIASN, apakah banyak yang mengalami keterlambatan?

Hasil wawancara dengan informan i1, menjelaskan bahwa:

“Untuk pemberkasan sendiri sudah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, apabila ada PNS yang mengusulkan berkas kenaikan pangkat lewat dari jadwal yang ditetapkan maka tidak akan dilayani”. (wawancara tanggal 28 Agustus 2023)

Lebih lanjut ditegaskan oleh informan i3, dijelaskan bahwa :

“Surat Edaran kenaikan pangkat sudah dituliskan dengan jelas batas waktu penerimaan usul kenaikan pangkat, dan apabila usul kenaikan pangkat tidak diusulkan sesuai dengan waktu dan persyaratan yang sudah ditentukan maka tidak akan diproses. Disini sangat diperlukan kepedulian PNS yang bersangkutan, agar menyampaikan usul kenaikan pangkat tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. (Wawancara, 31 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dalam standar waktu pemberkasan dokumen, Peneliti memberi pertanyaan kepada Informan Utama Akurasi pelayanan adalah indikator yang menilai sejauh mana pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN dapat diberikan dengan akurat dan pelayanan tersebut bebas dari kesalahan. Hal ini mencakup keakuratan informasi. Kesalahan dalam kenaikan pangkat PNS ini dapat terjadi karena kurang telitinya pegawai yang mengusulkan kenaikan pangkat dalam melengkapi berkasnya ataupun ketidak telitian petugas pelayanan kenaikan pangkat.

Dalam konteks kenaikan pangkat PNS melalui SIASN, akurasi pelayanan dapat diukur dengan memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada PNS mengenai persyaratan, prosedur, dan tahapan pelayanan adalah akurat dan jelas. PNS harus mendapatkan informasi yang tepat mengenai dokumen yang harus disiapkan, langkah-langkah yang harus diikuti, dan batas waktu yang harus dipatuhi.

Selain itu, akurasi pelayanan juga mencakup kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku. Pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN harus memastikan bahwa semua persyaratan dan prosedur yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) atau instansi terkait telah dipenuhi dengan benar. Untuk menambah kejelasan tentang akurasi pelayanan, peneliti mencoba mewawancarai beberapa Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat baik secara regular maupun secara pilihan melalui penyesuaian ijazah periode Oktober 2022 dan April 2023 di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Humbang Hasundutan. Indikator ini menilai apakah seluruh aspek yang dibutuhkan dalam pelayanan kenaikan pangkat PNS melalui SIASN telah dipenuhi dengan lengkap. Hal ini mencakup penyediaan semua informasi, layanan yang dibutuhkan oleh PNS tanpa kekurangan atau kesalahan.

Dalam konteks kenaikan pangkat PNS melalui SIASN, kelengkapan pelayanan dapat diukur dengan memastikan bahwa semua

persyaratan dan dokumen yang diperlukan dalam proses kenaikan pangkat telah disediakan dengan lengkap. Ini termasuk dokumen-dokumen seperti surat pengajuan kenaikan pangkat, dokumen pendukung seperti sertifikat pelatihan atau ijazah, dan dokumen lain yang relevan.

Yang dilihat dilapangan bahwa dalam administrasi berkas, kelengkapan berkas usulan kenaikan pangkat yang diajukan oleh PNS, pada berkas usulan masih sering tidak lengkap padahal berkas usulan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil merupakan dokumen-dokumen yang sudah ditetapkan dalam persyaratan kenaikan pangkat. Ketidaklengkapan dalam pelayanan dapat menyebabkan penundaan atau penolakan dalam proses kenaikan pangkat PNS.

Indikator kelengkapan berkaitan juga dengan ketersediaan sarana dan prasarana sebagai alat penunjang keberhasilan seperti komputer untuk memproses data, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengusulan kenaikan pangkat periode 1 Oktober 2022 dan 1 April 2023 mengalami perbedaan dari pelaksanaan pengusulan kenaikan pangkat periode sebelumnya. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) merupakan aplikasi baru yang sebelumnya untuk pengusulan kenaikan pangkat menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). SIASN sendiri sudah digunakan oleh pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan sejak Oktober 2022. Dalam pelaksanaannya, proses pengusulan kenaikan pangkat menggunakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara terasa menjadi lebih simpel dan cepat dalam pengajuannya jika dokumen yang dibutuhkan sudah lengkap. Tetapi pada kenyataannya dilapangan masih ada beberapa PNS yang dokumennya tidak lengkap sehingga pengusulan kenaikan pangkatnya menjadi terhambat. Aplikasi yang baru ini tidak lagi mengharuskan pegawai untuk menyerahkan berkas ke BKPSDM tetapi cukup menyerahkan softcopy dari dokumen yang diperlukan yang sebelumnya ketika menggunakan aplikasi SAPK harus menyerahkan berkas fisik ke BKPSDM.

Dalam penggunaan layanan kepangkatan menggunakan SIASN sudah memudahkan proses pencetakan Surat Keputusan (SK) dimana semenjak menggunakan SIASN penerbitan SK tidak lagi mengalami keterlambatan seperti periode sebelumnya. Karena proses cetak SK sudah dapat dilakukan langsung dengan SIASN, sehingga terdokumentasi dengan rapi secara digital dan dapat lebih mudah diakses dimana saja.

Dengan adanya SIASN diharapkan pelaksanaan pengusulan kenaikan pangkat dapat lebih efektif, efisien dan transparan. Dalam pelaksanaannya ternyata masih ditemukan beberapa hambatan yang menyebabkan pengusulan kenaikan pangkat menggunakan SIASN menjadi kurang optimal, hambatan-hambatan tersebut perlu menjadi perhatian untuk dijadikan bahan perbaikan agar pelaksanaan kenaikan pangkat menggunakan SIASN dapat lebih optimal. Dalam pengusulan kenaikan pangkat melalui layanan kepangkatan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki agar penggunaan SIASN dapat lebih optimal, diantaranya:

1. Peningkatan pemahaman dan keterampilan teknis PNS. Perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan yang intensif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknis PNS dalam menggunakan aplikasi SIASN. Hal ini akan membantu mengurangi hambatan dalam penggunaan aplikasi dan meningkatkan efektivitas implementasi SIASN.
2. Perbaikan infrastruktur jaringan. Diperlukan perbaikan dan peningkatan infrastruktur jaringan untuk memastikan koneksi internet yang stabil dan lancar. Hal ini akan mengurangi kendala teknis yang terkait dengan koneksi internet yang tidak stabil dan memperlancar proses verifikasi dan evaluasi persyaratan kenaikan pangkat.
3. Peningkatan ketelitian dalam pemeriksaan berkas. Perlu ditingkatkan ketelitian dalam pemeriksaan berkas oleh penyedia layanan dan PNS yang mengajukan usulan kenaikan pangkat. Hal ini akan mengurangi kesalahan dalam pengisian data dan memastikan persyaratan kenaikan pangkat terpenuhi dengan benar.
4. Monitoring dan evaluasi yang lebih intensif. Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi yang lebih intensif terhadap implementasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS. Hal ini akan membantu mengidentifikasi masalah yang muncul dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan secara cepat dan efektif.
5. Pengelolaan data pegawai di Kabupaten Humbang Hasundutan diharapkan dapat dioptimalkan secara digital dan

terintegrasi, agar tercapainya data pegawai yang akurat sehingga layanan kepegkataan melalui SIASN dapat lebih optimal.

SARAN

Dari proses penelitian yang dilakukan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak yang berperan dalam proses penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah :

1. Perlu penelitian lanjutan untuk melakukan pemeriksaan, pengobatan, pencegahan serta penemuan kasus baru.
2. Perlu dilakukan sosialisasi mengenai infeksi cacangan agar murid lebih mengetahui dan peduli tentang kesehatan dan kebersihan dan bersedia memberikan fesesnya untuk diperiksa.
3. Peningkatan kerjasama antara Kepala Sekolah dan Guru untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada murid mengenai pentingnya higienitas dan lingkungan untuk menurunkan angka kejadian infeksi STH.
4. Adanya peran serta orangtua dan puskesmas setempat dalam usaha pencegahan atau pun pengobatan infeksi STH.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggraeni, E. Y., & Irviani, R. 2017. Pengantar Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arsyad, Azhar. 2019. Media Pembelajaran. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- B. Romney, S. & Steinbart, P. J., 2015. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta selatan: Salemba Empat.
- Deslianti, dan Muttaqin, 2016, Aplikasi Kumpulan Hadits Nabi Muhammad SAW Berbasis Android Menggunakan Algoritma Merge Short, Jurnal Pseudocode, Vol. III, No. 2,
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/pseudocode/article/view/830>
- Gaspersz, V. (2011). Manajemen Kualitas: Konsep dan Teknik Implementasi. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gelinas, Ulrich & Dull, B. Richard, (2012). Accounting Informations System, 9th ed. South Western Cengage Learning 5191 Natorp Boulevard Mason, USA. P. 19 <http://pengertian.website/pengertian-sistem-ciri-ciri-sistem-dan-unsur-sistem/> <https://centrausaha.com/sistem-informasi-akuntansi-pengertian-tujuan-fungsicontoh-materi/>
- George M. Scott, Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Hartono, B. (2010). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hermawati, S. (2014). PNS dan Sistem Kepegawaian di Indonesia. Penerbit Abadi, Jakarta.
- J. W. Satzinger, R. B. Jackson and S. D. Burd, Systems Analysis and Design in a Changing World, Sixth ed., 2011.
- Kuswara, H., & Kusmana, D. 2017. Sistem Informasi Absensi Siswa Berbasis Web Dengan SMS Gateway Pada Sekolah Menengah Kejuruan AI - Munir Bekasi. Indonesian Journal on Networking and Security, 6(2), 17-22.
Retrieved from <http://ijns.org/journal/index.php/ijns/article/view/22>
- Mulyani, Sri. 2016. Sistem Informasi Management Rumah Sakit : Analisis Dan Perancangan. Bandung: Abdi Sistematika.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Negara. Alfabeta: Bandung
- Siahaan, Mangaraja (2015). Teori dan Manajemen Aparatur Negara, Jakarta
- Siradjuddin, H. K. (2017). Implementasi Prototype Aplikasi E-Konseling Untuk Menunjang Pelayanan Berbasis Jejaring Sosial. Indonesian Journal on Information System.
- Soesilo, M. (2017). Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Penerbit Utama, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Rosa Ariani. dan Muhammad Shalahuddin. 2013. Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi

Objek. Bandung: Informatika.

Sutopo, Suryanto Adi, 2009, Pelayanan Prima, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta

Thohah, Miftah. 2007. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group

Trimahardhika, R., & Sutinah, E. (2017). Development Dalam Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan. Jurnal

Informatika, Vol.4 No.2(2), 250. Retrieved from

<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji/article/view/2226>

Widodo, J. 2008. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang Jawa Timur: Bayu Media Publishing

Jurnal

Fitriani, F. (2019). Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2015-2017 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Ningrum, R. S. (2016). Perancangan Aplikasi Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala: studi kasus Dinsosnakertrans Kota Salatiga (Doctoral dissertation, Program Studi Teknik Informatika FTI-UKSW).

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pradipta, C., & Abdulrahman, W. (2016). Implementasi Kebijakan Sistem Kenaikan Pangkat Tanpa Berkas Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Politic and Government Studies*, 5(02), 221-230.

Rahayu, F. (2023). Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Dalam Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Paperless Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Rahayu, F., Hartono, B., & Lubis, M. S. (2023). Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Berbasis Paperless pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 3291-3305.

Rahman, D. A. (2022). Implementasi Usul Kenaikan Pangkat melalui sistem Informasi Aparatur Sipil Negara di Kota Serang. *Civil Service Journal*, 16(2 Nov), 1-8.

Raranta, J. (2022). Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 24-29. <https://doi.org/10.53682/ADMINISTRO.V4I2.5711>

Republik Indonesia. (2014). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.

Rudiansyah. (2019). Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pangkat Dan Jabatan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi.

Tambunan, D. A. (2021). Sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).