

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berlandaskan analisis terhadap hasil observasi yang telah penulis lakukan di BKPSDM Kota Depok secara telaah dokumen maupun dengan menggunakan metode observasi wawancara yang disusun menggunakan aspek implementasi kebijakan yang berasal dari konsep teori Jones (1996), yaitu organisasi, interpretasi, dan penerapan dengan sub aspek yang berorientasi pada konsep teori menurut Tasya, dkk (2022) yang terdiri dari sub aspek yang meliputi tugas fungsi, struktur organisasi, standar operasional prosedur, fasilitas, komitmen, konsistensi, kualitas layanan, capaian, pengawasan serta evaluasi program. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital di lingkungan Pemerintah Kota Depok pada Tahun 2023 dengan hal-hal sebagai berikut:

##### **1. Organisasi**

Sesuai dengan aspek organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa BKPSDM telah melakukan pembagian tugas dan fungsi serta struktur organisasi dan tata kelola yang sesuai dengan standar operasional prosedur mutasi manual yang berlaku di BKPSDM Kota Depok.

##### **a. Tugas Dan Fungsi Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital**

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah melakukan pembagian tugas dan fungsi sesuai standar operasional prosedur mutasi manual yang berlaku dengan melibatkan beberapa pihak internal instansi, yang meliputi 1 orang pegawai pengelola layanan mutasi, 1 orang pegawai kepala seksi (Kasubid mutasi), 1 orang

kepala bidang (Kabid. PDM), 1 orang sekretaris badan, dan kepala badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (Kaban BKPSDM). Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 13, ayat (1-3) Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2021 dirumuskan bahwa penyusunan proses bisnis dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan pedoman dalam penyelenggaraan SPBE terkait penerapan aplikasi SPBE, penggunaan informasi dan data SPBE, layanan SPBE serta keamanan SPBE dengan berorientasi pada arsitektur SPBE. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa aktivitas pembagian tugas dan fungsi pegawai dalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital telah selaras dengan gagasan Janice (2015) yang kemudian dikaitkan oleh peraturan perundang-undangan berlaku yakni Pasal (10 & 11) Undang-Undang No. 20 Tahun 2023, dijelaskan bahwa tugas dan fungsi merupakan seluruh aktivitas kerja Aparatur Sipil Negara yang harus dijalankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai agar pelaksanaannya dapat mencapai target yang diinginkan yaitu terselenggaranya *core values* ASN dengan baik.

b. Struktur Organisasi Dan Tata Kelola Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek struktur organisasi dan tata kelola dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok belum memiliki struktur organisasi dan tata kelola yang spesifik untuk penyelenggaraan mutasi digital namun secara standar operasional prosedur BKPSDM Kota Depok telah memiliki pembagian tugas yang melibatkan beberapa pihak pegawai internal

di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti, staff pengelola layanan, Kepala sub bidang mutasi, kepala bidang pengembangan karir, kepala bidang PDM, sekretaris, dan kepala badan. Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 46, ayat (1-4) Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa dalam meningkatkan mutu layanan dan menjamin keberlangsungan layanan SPBE, maka pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada proses perencanaan, pengembangan pembinaan dan pendayagunaan SDM SPBE harus dilaksanakan sesuai dengan pedoman manajemen sumber daya manusia yang dibuat oleh perangkat daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian serta sumber daya manusia.

c. Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek standar operasional prosedur dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah memiliki standar operasional prosedur penyelenggaraan mutasi digital, baik untuk pelaksana pelayanan maupun untuk pengguna layanan akan tetapi dalam penyelenggaraannya standar operasional prosedur yang ada dan digunakan pada Tahun 2023 belum dapat mengoptimalkan penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital. Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 4 peraturan badan kepegawaian negara No.5 Tahun 2019 disebutkan bahwa prosedur mutasi selain mutasi dalam satu instansi dapat dilakukan dengan tahapan yang dimulai dari penyampaian surat usul mutasi kepada PPK instansi asal untuk meminta persetujuan, kemudian jika disetujui oleh PPK instansi

asal maka akan ditindaklanjuti dengan penerimaan surat persetujuan dari instansi asal berjumlah 2 rangkap yang diperuntukan untuk instansi asal dan pegawai yang bersangkutan agar proses mutasi dapat ditindaklanjuti ke instansi pusat yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dipimpin oleh kepala kantor regional BKN dengan cara mengajukan usul mutasi yang ditujukan ke kepala kantor regional badan kepegawaian negara untuk mendapatkan pertimbangan teknis, setelah surat usulan dikirimkan maka kepala kantor regional BKN melakukan pertimbangan teknis sesuai dengan persyaratan dan apabila sudah memenuhi persyaratan maka pihak BKN melakukan verifikasi dan validasi terhadap kebutuhan jabatan di instansi penerima dan instansi asal dengan rentang waktu penetapan 15 hari kerja sejak usul mutasi disampaikan ke kepala kantor regional BKN, lalu setelah ditetapkannya ketetapan yang berasal dari pertimbangan teknis kepala kantor regional BKN maka Pejabat Yang Berwenang (PYB) perlu menindaklanjuti proses mutasi dengan menetapkan keputusan mutasi sesuai dengan kewenangannya, kemudian setelah diputuskan maka surat keputusan harus dibuat sebanyak 5 rangkap untuk disampaikan kepada PPK instansi penerima, PPK instansi asal, pegawai yang bersangkutan, kepala kantor perbendaharaan kas negara / daerah sesuai dengan lingkup pemerintahannya dan kepala kantor regional BKN, apabila surat telah diterima oleh masing-masing pihak maka PPK instansi penerima harus menetapkan keputusan pengangkatan dan PPK instansi asal harus menetapkan keputusan pemberhentian dari jabatan lama pegawai dalam batas waktu 30 hari kerja dari kalender sejak ditetapkannya keputusan mutasi pegawai oleh pejabat yang berwenang

#### d. Fasilitas

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek fasilitas dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah memiliki fasilitas penyelenggaraan sistem mutasi digital yang telah sesuai dengan pembagian tugas dan fungsi dari pihak-pihak internal yang terlibat, karena pada penyelenggaraan mutasi digital tidak terlalu banyak menggunakan fasilitas perangkat elektronik, sebab aktivitas penyelenggaraan mutasi digital dilaksanakan secara *Virtual*. Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 1, ayat (17) Peraturan Walikota No.40 Tahun 2021 disebutkan bahwa infrastruktur SPBE merupakan seluruh instrumen fasilitas yang meliputi perangkat lunak, keras dan fasilitas penunjang utama lainnya dalam mengoperasikan sistem pada aktivitas aplikasi pada proses interaksi data, penyimpanan dan pengolahan data, Sebagaimana yang dirumuskan lebih lanjut pada Pasal 16, ayat (1) bahwa infrastruktur SPBE pemerintah daerah terdiri dari pusat data, jaringan intra pemerintah daerah serta sistem penghubung layanan.

## 2. Interpretasi

Sesuai dengan aspek interpretasi dapat diambil kesimpulan bahwa BKPSDM telah memiliki strategi khusus di dalam menjaga komitmen dan konsistensi pegawai pelaksanaan layanan mutasi digital di BKPSDM Kota Depok.

#### a. Komitmen Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek komitmen pegawai dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa dengan menyelenggarakan

program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah menjalankan komitmen-nya sebagai organisasi perangkat daerah dengan menjalankan misi (nomor 2) tentang meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan yang modern dan partisipatif. Meskipun pembentukan komitmen pegawai dalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 1, ayat (21) Peraturan Walikota No.40 Tahun 2021 bahwa aplikasi SPBE merupakan program komputer yang dirancang dengan prosedur yang tepat dalam melaksanakan aktivitas layanan SPBE dan Pasal 25, ayat (1-4) Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 bahwa pada pemerintahan daerah aplikasi SPBE dikelompokkan menjadi 2 jenis aplikasi yang terdiri dari aplikasi umum dan aplikasi khusus dalam memberikan layanan SPBE dengan kesesuaian pembagian serta pengembangan aplikasi SPBE melalui koordinasi diskominfo pada aktivitas pengoperasian aplikasi yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah pemilik layanan. Namun pada realitanya, penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih belum bisa diimplementasikan secara optimal. Sebab masih banyaknya pegawai pengguna layanan mutasi digital yang tidak memaksimalkan penggunaan aplikasi sistem pendaftaran mutasi (SITAMU) yang telah disediakan untuk memaksimalkan penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital di lingkungan Pemerintah Kota Depok, karena masih banyaknya pengguna layanan mutasi yang mengirimkan langsung berkas fisik ke kantor BKPSDM Kota Depok.

b. Konsistensi Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek konsistensi pegawai dalam penyelenggaraan mutasi pegawai

berbasis digital dapat diketahui bahwa BKPSDM Kota Depok telah berupaya menjaga konsistensi penyelenggaraan program mutasi digital di BKPSDM Kota Depok dengan mengadakan informasi layanan perpindahan wilayah kerja melalui sistem digital nya sesuai dengan Pasal 31, ayat (1&2) dijelaskan bahwa seluruh perangkat daerah perlu menyediakan, mengelola dan mengembangkan *website* yang berisikan layanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tugas, pokok dan fungsi masing-masing perangkat daerah serta aktivitas pengumuman informasi secara berkala agar dapat tersedia setiap saat untuk seluruh pegawai pengguna layanan tanpa ada yang dikecualikan. Akan tetapi, pada implementasinya penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih belum dapat dilaksanakan secara optimal dan berkelanjutan bersamaan dengan konsistensi yang tinggi, sebab dalam penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih terdapat beberapa pihak yang belum memahami dengan baik terkait pengoperasian sistem pendaftaran mutasi, sehingga penggunaan sistem pendaftaran mutasi belum dapat menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital secara optimal.

### 3. Penerapan

Sesuai dengan aspek penerapan dapat diambil kesimpulan bahwa BKPSDM telah berupaya untuk dapat menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital secara maksimal dengan disediakannya layanan survei kepuasan penggunaan layanan serta pelayanan *monitoring* untuk atasan di dalam memantau aktivitas usulan layanan mutasi yang masuk ke BKPSDM Kota Depok.

a. Kualitas Pelayanan Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek kualitas pelayanan dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa kualitas pelayanan dalam penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas infrastruktur digital. Karena proses pengoperasian layanan mutasi digital sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas infrastruktur digital yang dimiliki bidang dalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital. Oleh sebab itu, BKPSDM Kota Depok telah menyediakan fasilitas untuk pengguna layanan memberikan penilaian terhadap program penyelenggaraan mutasi digital melalui sistem pendaftaran mutasi. Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 1 ayat (3-7) menjelaskan bahwa layanan SPBE merupakan sebuah *output* dari beberapa aplikasi SPBE dalam melakukan tugas dan fungsi (tusi) layanan SPBE yang berdampak secara luas untuk mewujudkan layanan berkualitas dan terpercaya dengan dukungan maksimal dari infrastruktur SPBE meliputi; keseluruhan perangkat keras, lunak, fasilitas penunjang sistem, aplikasi, komunikasi data, pengolahan dan penyimpanan data, perangkat penghubung, serta perangkat elektronik lainnya.

e. Capaian Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek capaian dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa penyelenggaraan mutasi telah dilaksanakan secara optimal menggunakan metode *blended* dengan perpaduan pelayanan mutasi berbasis digital dengan pelayanan mutasi manual. Hal tersebut dikarenakan jika penyelenggaraan mutasi hanya dilaksanakan berbasis digital maka akan banyak



sekali hambatan yang ditemui pada penyelenggaraannya karena masih banyaknya jumlah pengguna layanan yang belum memahami dengan baik terkait pengoperasian sistem pendaftaran mutasi sebagai representasi penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital. Adapun hal tersebut, pada dasarnya tidak sesuai dengan aturan yang tertuang pada Pasal 32, ayat (1) bahwa seluruh perangkat daerah bersama dengan seluruh ASN yang termasuk didalamnya, dapat menggunakan surat elektronik resmi pemerintahan daerah pada setiap aktivitas transaksi urusan kedinasan.

f. Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek pengawasan dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan pada penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital telah diselenggarakan secara optimal oleh pimpinan atau pejabat penilai pengelola layanan yang dibuktikan dengan BKPSDM Kota Depok telah memiliki pelayanan *monitoring* penyelenggaraan mutasi yang dapat diakses oleh pejabat pimpinan tinggi / pejabat penilai melalui sistem mutasi digital, adapun pelayanan *monitoring* ini diadakan agar pejabat pimpinan tinggi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mengawasi penyelenggaraan mutasi berbasis digital secara fleksibel dan mudah. adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 57, ayat (1&2) yang menjelaskan bahwa pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan SPBE di seluruh perangkat daerah dapat dilakukan dengan aktivitas penilaian mandiri, penilaian dokumen dan penilaian interviu yang spesifik untuk melakukan proses evaluasi.

g. Evaluasi Program Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan terkait sub aspek evaluasi dalam penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital dapat diketahui bahwa BKPSDM Kota Depok telah memiliki standar operasional prosedur berlaku dalam menyelenggarakan aktivitas *monitoring* dan evaluasi terhadap keseluruhan programnya, sehingga pelaksanaan proses *monitoring* dan evaluasi di BKPSDM Kota Depok telah terkonsep dengan baik sesuai dengan kebutuhan situasional. Namun, untuk pemeliharaan dan aktivitas evaluasi rutin dilakukan per-3 bulan atau per-6 bulan sekali, sesuai dengan hasil survei kualitas penggunaan layanan yang didapat dari pengguna layanan. Adapun hal tersebut, pada dasarnya telah sesuai dengan Pasal 57, ayat (1&2) yang menjelaskan bahwa pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan SPBE di seluruh perangkat daerah dapat dilakukan dengan aktivitas penilaian mandiri, penilaian dokumen dan penilaian interviu yang spesifik untuk melakukan proses evaluasi.

**B. SARAN**

Berlandaskan pada kesimpulan yang telah dibuat maka penulis dapat memberikan beberapa saran pada Penelitian ini yakni :

**1. Organisasi**

Sesuai dengan kesimpulan dari aspek organisasi, pada Penulisan ini dapat dibuktikan bahwa meskipun sudah sesuai dengan regulasi mutasi yang berlaku yakni Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi pegawai dan Peraturan Walikota Kota Depok Nomor Nomor 100 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan manajemen karier PNS di lingkungan Pemerintah Kota Depok yang spesifik pada Pasal 25 Ayat 1-4 terkait mutasi pegawai, akan tetapi

standar operasional prosedur penyelenggaraan mutasi yang digunakan saat ini masih belum bisa dikatakan sempurna didalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital.

a. Tugas Dan Fungsi Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek tugas dan fungsi Dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah melakukan pembagian tugas dan fungsi sesuai standar operasional prosedur mutasi manual yang berlaku dengan melibatkan beberapa pihak internal instansi, yang meliputi 1 orang pegawai pengelola layanan mutasi, 1 orang pegawai kepala seksi (Kasubid mutasi), 1 orang kepala bidang (Kabid. PDM), 1 orang sekretaris badan, dan kepala badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (Kaban BKPSDM). Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 6, ayat (2 & 3) Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa pelaksanaan SPBE pada lingkungan pemerintah daerah harus berorientasi pada arsitektur SPBE yang memuat referensi arsitektur, dan domain arsitektur pemerintah daerah, dengan fokus target pada penyesuaian aktivitas tugas dan fungsi berlandaskan referensi arsitektur dan domain arsitektur yang dapat di realisasikan dengan mengidentifikasi lebih lanjut urusan pemerintahan di tingkat nasional yang berkaitan dengan fungsi pemerintahan untuk dapat dihubungkan dengan tugas, fungsi dan wewenang pemerintahan daerah, sebagaimana yang dijelaskan lebih lanjut pada BAB III lampiran Peraturan Presiden RI Nomor 132 Tahun 2022 terkait kerangka kerja arsitektur SPBE nasional.

b. Struktur Organisasi Dan Tata Kelola Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek struktur organisasi dan tata kelola dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok belum memiliki struktur organisasi dan tata kelola yang spesifik untuk penyelenggaraan mutasi digital namun secara standar operasional prosedur BKPSDM Kota Depok telah memiliki pembagian tugas yang melibatkan beberapa pihak pegawai internal di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti, staff pengelola layanan, Kepala sub bidang mutasi, kepala bidang pengembangan karir, kepala bidang PDM, sekretaris, dan kepala badan. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada skema pengikutsertaan PYB dalam struktur organisasi dan tata kelola yang spesifik dengan program penyelenggaraan mutasi sebab sebagaiamna yang tertuang dalam Pasal 1, ayat (1&4) peraturan badan kepegawaian negara No.5 Tahun 2019 dijelaskan bahwa Pejabat Yang Berwenang (PYB) adalah pejabat yang memiliki wewenang dalam mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai dari jabatan sebelumnya dengan fokus target pada kelengkapan pedoman struktur organisasi dan tata kelola organisasi dalam penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital.

c. Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek standar operasional prosedur dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah memiliki standar operasional prosedur penyelenggaraan mutasi digital, baik untuk

pelaksana pelayanan maupun untuk pengguna layanan akan tetapi dalam penyelenggaraannya standar operasional prosedur yang ada dan digunakan pada Tahun 2023 belum dapat mengoptimalkan penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 39, ayat (1-3) Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2021 bahwasannya pedoman manajemen SPBE yang berkaitan dengan manajemen resiko, manajemen keamanan, manajemen data, manajemen aset TIK, manajemen sumber daya manusia, manajemen pengetahuan, manajemen perubahan, dan manajemen layanan SPBE dibuat dengan mengacu pada standar nasional Indonesia atau standar internasional serta disusun oleh perangkat daerah yang membidangi lingkup manajemen SPBE dengan fokus target pada penyesuaian standar operasional prosedur dalam penyelenggaraan mutasi dengan mengacu kepada standar nasional Indonesia atau standar internasional terkait pedoman manajemen SPBE yang dapat di realisasikan dengan mendorong aktivitas kolaborasi secara berkelanjutan dengan perangkat daerah serta pihak ketiga yang membidangi lingkup manajemen SPBE dalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital.

d. Fasilitas

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek fasilitas dapat diketahui bahwa dalam menyelenggarakan program mutasi digital BKPSDM Kota Depok telah memiliki fasilitas penyelenggaraan sistem mutasi digital yang telah sesuai dengan pembagian tugas dan fungsi dari pihak-pihak internal yang terlibat, karena pada penyelenggaraan mutasi digital tidak terlalu banyak menggunakan fasilitas perangkat elektronik, sebab aktivitas penyelenggaraan mutasi digital dilaksanakan secara *Virtual*. Oleh sebab itu, maka

pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 1, ayat (15-17) Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 disebutkan bahwa infrastruktur SPBE yang terdapat pada instansi pemerintah pusat dan daerah diselenggarakan oleh instansi pemerintah dan pemerintah daerahnya masing masing, adapun insfrastruktur yang dimaksud dalam hal ini merupakan seluruh instrumen fasilitas yang meliputi perangkat lunak, keras dan fasilitas penunjang utama lainnya dalam mengoperasikan sistem pada aktivitas aplikasi dalam proses interaksi data, penyimpanan dan pengolahan data. Dengan fokus target pada pemenuhan infrastruktur SPBE terkait fasilitas penunjang utama dalam menjalankan aktivitas interaksi data, penyimpanan dan pengolahan data mutakhir yang dapat di realisasikan dengan program pengadaan fasilitas yang meliputi; *Personal computer, server hardisk external, jaringan internet, dan laptop* dengan teknologi mutakhir.

## 2. Interpretasi

Sesuai dengan kesimpulan dari aspek interpretasi, pada Penulisan ini dapat dibuktikan bahwa meskipun pihak internal atau pelaksana layanan BKPSDM Kota Depok telah berupaya maksimal dalam pengoptimalan penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital, akan tetapi pada realita penyelenggaraanya masih kurang optimal karena kurangnya sinergi dari pegawai pengguna layanan didalam mendukung keberlangsung program kebijakan mutasi digital karena masih banyaknya pegawai pengguna layanan mutasi yang tidak menggunakan sistem untuk mengajukan usul mutasi.

### a. Komitmen Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek komitmen dapat diketahui bahwa dengan menyelenggarakan program mutasi digital

BKPSDM Kota Depok telah menjalankan komitmen-nya sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan menjalankan misi (nomor 2) tentang meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan yang modern dan partisipatif. Meskipun pembentukan komitmen pegawai dalam menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun pada realitanya, penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih belum bisa diimplementasikan secara optimal. Sebab masih banyaknya pegawai pengguna layanan mutasi digital yang tidak memaksimalkan penggunaan aplikasi sistem pendaftaran mutasi (SITAMU) yang telah disediakan untuk memaksimalkan penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital di lingkungan Pemerintah Kota Depok, karena masih banyaknya pengguna layanan mutasi yang mengirimkan langsung berkas fisik ke kantor BKPSDM Kota Depok. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 49, ayat (1-3) Peraturan Walikota No.40 Tahun 2021 dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia pada pelaksanaan manajemen SPBE atau tata kelola SPBE diseluruh perangkat daerah perlu dilakukan dengan memperhatikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang berorientasi pada proses peningkatan melalui pendidikan formal, sertifikasi, pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan promosi literasi SPBE untuk memastikan ketersediaan SDM sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pada bidang proses bisnis pemerintahan, arsitektur SPBE, data dan informasi, keamanan SPBE, aplikasi SPBE, dan infrastruktur SPBE dengan fokus target pada pemaksimalan aktivitas sosialisasi perogram penyelenggaraan kebijakan mutas digital yang dapat di realisasikan dengan mengadakan program

atau aktivitas bimbingan teknis bersama DISKOMINFO Kota Depok terkait prosedur pengoperasian sistem pendaftaran mutasi.

b. Konsistensi Pegawai Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek konsistensi dapat diketahui bahwa BKPSDM Kota Depok telah berupaya menjaga konsistensi penyelenggaraan program mutasi digital di BKPSDM Kota Depok dengan mengadakan informasi layanan perpindahan wilayah kerja melalui sistem digital nya akan tetapi, pada implementasinya penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih belum dapat dilaksanakan secara optimal dan berkelanjutan bersamaan dengan konsistensi yang tinggi, sebab dalam penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital masih terdapat beberapa pihak yang belum memahami dengan baik terkait pengoperasian sistem pendaftaran mutasi, sehingga penggunaan sistem pendaftaran mutasi belum dapat menyelenggarakan program kebijakan mutasi digital secara optimal. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 49, ayat (1-3) Peraturan Walikota No.40 Tahun 2021 dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia pada pelaksanaan manajemen SPBE atau tata kelola SPBE diseluruh perangkat daerah perlu dilakukan dengan memperhatikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang berorientasi pada proses peningkatan melalui pendidikan formal, sertifikasi, pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan promosi literasi SPBE untuk memastikan ketersediaan SDM sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pada bidang proses bisnis pemerintahan, arsitektur SPBE, data dan informasi, keamanan SPBE, aplikasi SPBE, dan infrastruktur SPBE Dengan fokus target pada aktivitas peningkatan



kualitas kompetensi pegawai pengelola sumber daya manusia yang dapat di realisasikan dengan dengan didukung oleh aktivitas pelatihan untuk pegawai pengelola dan pengguna sistem pendaftaran mutasi yang berkaitan dengan pelatihan digital *transformation*, pelatihan dan sertifikasi *chief information officer* (CIO), pelatihan dan sertifikasi pengelolaan data *center*, pelatihan dan sertifikasi pengelolaan layanan teknologi informasi, pelatihan dan sertifikasi *database* administrator, pelatihan dan sertifikasi *network* administrator.

### 3. Penerapan

Sesuai dengan kesimpulan dari aspek penerapan, pada Penulisan ini dapat dibuktikan bahwa hasil capaian dari implementasi sistem pendaftaran mutasi di Tahun 2023 belum mampu membantu BKPSDM Kota Depok dalam mencapai target RENSTRA di Tahun 2023 tentang jumlah peserta mutasi, sebab masih banyak pegawai yang mengajukan usul mutasi tidak melalui sistem digital mutasi yakni sistem pendaftaran mutasi.

#### a. Kualitas Pelayanan Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek kualitas pelayanan dapat diketahui bahwa BKPSDM Kota Depok telah menyediakan fasilitas untuk pengguna layanan memberikan penilaian terhadap program penyelenggaraan mutasi digital melalui sistem pendaftaran mutasi. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 50, ayat (1-3) layanan SPBE dilakukan untuk memberikan jaminan kepastian peningkatan kualitas layanan SPBE dan keberlangsungan layanan kepada pengguna SPBE melalui serangkaian tahapan pelayanan pengguna SPBE, pengelolaan layanan SPBE, dan pengoperasian layanan SPBE yang

berlandaskan pada pedoman manajemen layanan SPBE yang disusun oleh DISKOMINFO dengan fokus target pada aktivitas pemerian jaminan kepastian dalam kepastian dan keberlangsungan layanan untuk para pengguna layanan yang dapat di realisasikan dengan menambahkan beberapa fitur tambahan dalam sistem pendaftaran mutasi yang terintegritas dengan layanan kepegawaian pemerintah Kota Depok / SIAPKOMPAK.

b. Capaian Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek capaian dapat diketahui bahwa penyelenggaraan mutasi telah dilaksanakan secara optimal menggunakan metode *blended* dengan perpaduan pelayanan mutasi berbasis digital dengan pelayanan mutasi manual. Hal tersebut dikarenakan jika penyelenggaraan mutasi hanya dilaksanakan berbasis digital maka akan banyak sekali hambatan yang ditemui pada penyelenggaraannya karena masih banyaknya jumlah pengguna layanan yang belum memahami dengan baik terkait pengoperasian sistem pendaftaran mutasi sebagai representasi penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital. Adapun hal tersebut, pada dasarnya tidak sesuai dengan aturan yang tertuang pada Pasal 32, ayat (1) bahwa seluruh perangkat daerah bersama dengan seluruh ASN yang termasuk didalamnya, dapat menggunakan surat elektronik resmi pemerintahan daerah pada setiap aktivitas transaksi urusan kedinasan. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 66, ayat (1-4) yang menjelaskan bahwa kesesuaian proses bisnis manajemen PNS harus disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk dapat menggabungkan data pegawai di seluruh instansi pemerintahan di Indonesia agar dapat terintegritas

secara optimal melalui aktivitas pengoperasian program aplikasi kepegawaian yang terintegrasi dalam penyelenggaraan proses transaksi layanan kepegawaian dengan menggunakan sistem kerja bagi data dan informasi kepegawaian antar instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan fokus target pada mengoptimalkan penyelenggaraan aktivitas proses bisnis dari aplikasi kepegawaian yang saling terintegrasi dalam melaksanakan sistem kerja bagi data yang dapat di realisasikan dengan penambahan akses untuk para pegawai pengelola layanan kepegawaian dalam melihat dan menggunakan data kepegawaian yang terdapat dalam sistem pendaftaran mutasi.

c. Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek pengawasan dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan pada penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital telah diselenggarakan secara optimal oleh pimpinan atau pejabat penilai pengelola layanan yang dibuktikan dengan BKPSDM Kota Depok telah memiliki pelayanan *monitoring* penyelenggaraan mutasi yang dapat diakses oleh pejabat pimpinan tinggi / pejabat penilai melalui sistem mutasi digital, adapun pelayanan *monitoring* ini diadakan agar pejabat pimpinan tinggi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mengawasi penyelenggaraan mutasi berbasis digital secara fleksibel dan mudah. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 70, ayat (1) dan 71, (1) yang menjelaskan bahwa pemantauan dan evaluasi SPBE dilakukan sesuai dengan pedoman evaluasi SPBE untuk mengukur kemajuan serta peningkatan kualitas SPBE di seluruh instansi pemerintah dengan fokus target pada peningkatan

kualitas penggunaan SPBE berdasarkan pedoman yang tepat. Adapun hal tersebut dapat direalisasikan dengan membuat standar operasional prosedur pengawasan dalam penyelenggaraan mutasi untuk para pihak yang terlibat didalamnya sesuai dengan regulasi mutasi dan regulasi SPBE.

d. Evaluasi Program Penyelenggaraan Mutasi Digital

Berdasarkan kesimpulan pada sub aspek evaluasi dapat diketahui bahwa BKPSDM Kota Depok telah memiliki standar operasional prosedur berlaku dalam menyelenggarakan aktivitas *monitoring* dan evaluasi terhadap keseluruhan programnya, sehingga pelaksanaan proses *monitoring* dan evaluasi di BKPSDM Kota Depok telah terkonsep dengan baik sesuai dengan kebutuhan situasional. namun, untuk pemeliharaan dan aktivitas evaluasi rutin dilakukan per-3 bulan atau per-6 bulan sekali, sesuai dengan hasil survei kualitas penggunaan layanan yang didapat dari pengguna layanan. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini penulis memberikan rekomendasi saran yang berorientasi pada Pasal 70, ayat (1) dan 71, (1) yang menjelaskan bahwa pemantauan dan evaluasi SPBE dilakukan sesuai dengan pedoman evaluasi SPBE untuk mengukur kemajuan serta peningkatan kualitas SPBE di seluruh instansi pemerintah dengan fokus target pada pembentukan pedoman evaluasi program penyelenggaraan mutasi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Bukit, dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi . Yogyakarta: Zahir Publishing
- Fithriyyah, A. M. 2021. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: Irdev Riau
- Hertati, D. 2019. *Monograf: Efektivitas Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan Melalui Surabaya Single Windows Di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Surabaya Pusat Kota Surabaya*. Surabaya: Cv. Mitra Sumber Rejeki.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haerena, & Burhanuddin. 2022. *Manajemen Pelayanan Publik Konseptual, Teoritis Dan Faktual*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Irawan dan hidayat. N. 2021. *E-government (konsep, esensi, dan studi kasus)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Jones, C. O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy) Ed. By Nashir Budiman*. Indonesia: Indonesia. Raja Grafindo Persada
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Pratama, Yodi, dkk. 2023. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Rachman, M. 2021. *Manajemen Pelayanan Publik*. Sukoharjo: Cv Tahta Media Group
- SuparNo. 2022. *Impelementasi Kebijakan Publik Dalam Prkatek*. Sidoarjo: Dwiputra Pustaka Jaya.
- Septiana, A. R. Dkk. 2022. *Kebijakan Publik : Teori, Formulasi Dan Penerapan*. Padang: Pt. Global Eksekutif Teknologi

- Supriano, dkk. , 2023. *Transformasi administrasi publik menghadapi era digital*. Sumatera Selatan: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Supriadi, Y. N. 2024. *Konsep Dasar Manajemen Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wardhana, Aditya. 2023. *Manajemen SDM Di Era Digital 4. 0*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara
- Were, Dkk. 2016. *Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kabupaten Soppeng*, *Jurnal Mirai Management*, 1(2)
- Yakin, I. H. 2023. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Garut: Cv Aksara Global Akademia

## JURNAL

- Apriadi, R. Z. 2020. *Proses Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kapuas Hulu*, *Governance*, *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan*.
- Arifin, Z. 2021. *Penerapan E-government Dalam Pengembangan Sistem Komunikasi Dan Telematika Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Sanjai*. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 12(2).
- Emildajaya, 2021. *Analisis Efektivitas Sistem Mutasi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Luwu Utara*.
- Fatmariyanti, Y. & Fauzi, A. 2023. *Kebijakan Publik Versi William Dunn : Analisis Dan Implementasi*. *Jurnal Of Humanities And Social Studies*, 1(1), 2987-3533
- Hajaroh, M. 2018. *Pohon Teori Kebijakan Dan Program*. *Foundasiana*, 9(1)
- Handika, R. , Yulianto. , & Suropto. 2018. *Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Penerapan E-government (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus)*. *Wacana Publik*. 12(1)
- Hardiono, Kristophorus, and Santi. R. C. N. 2020. *Menyongsong Transformasi Digital*. *Proceeding Sendiu*:978(79)

- Istiqomah, A. D. , Laily, N. & Santoso, D. *Implementasi Standar Operasional Prosedur Sebagai Sistem Informasi Akuntansi Pengeluaran Kas*. Justian: Jurnal Sistem Informasi Akuntansi, 4(2), 102-109
- Janice, A. 2015. *Studi Tentang Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (Bpmd) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau*. Ejournal Ilmu Pemerintahan, 3(3), 1460-1471.
- Maghfiroh, Anisatul. 2021. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 7 (01).
- Monde, J. J. M. , Pio, R. J. & Rogahang, J. J. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rataan*. Productivity, 3(2), 2723-0112
- Nugroho, A, S. Retnandari, N, D. & Djunaedi, A. 2023. *Faktor-faktor yang mempengaruhi layanan cukai di direktorat jenderal bea dan cukai*, Jurnal prespektif Bea dan Cukai, 7(2), 213-236.
- Ramadhani, M. W. 2019. *Penerapan Dasar Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Badan Usaha Milik Negara*, Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Sari, N. S. Heriyanto, M. & Rusli, Z. 2018. *Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 15(1), 135-141
- Syahfitri, C. N. 2020. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Ruang Terbuka Hijau Sempadan Pantai Di Kota Cirebon Provinsi Jawa Barat*. Kebijakan Pemerintahan, 3(2), 62-74
- Tasya, R. , Purnamasari, H, Ramdani, R. 2022. *Implementasi Program Pengembangan Industri Kecil Menengah (Ikm) Oleh Dinas Perindustrian Kabupaten Bekasi*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik. Vol 7 (3)
- Taufiq, A. R. 2019. *Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit*. Profita; Komunikasi Ilmiah Akuntansi Dan Perpajakan, 12(1).

- Utomo, G. S. Titisari, K. H. & Wijayanti, A. 2020. Pengaruh kualitas e-government terhadap pengguna e-filing: study kasus wajib pajak di surakarta. *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 6(1)
- Wiwit. S, T. & Kamil, M. 2020. *Monitoring Dan Evaluasi Kebijakan Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt) Dalam Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Batu*.
- Putra, A. R & Darmawan, D. 2022. *Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan*. *Jurnal Satyagraha*, 5(2), 2620-6358

## REGULASI

- Republik Indonesia. 2023. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi. 2023. Keputusan Indonesia Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 108 Tahun 2023 Tentang Hasil Pemantauan Dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat Dan Pemerintah Daerah Tahun 2022
- Republik Indonesia. 2023. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 Tentang Percepatan Transformasi Digital Dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional
- Wali Kota Depok. 2021. Peraturan Wali Kota Depok Kota Depok Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Wali Kota Depok. 2021. Peraturan Wali Kota Depok Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok.
- Republik Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil



Republik Indonesia. 2019. Peraturan Badan Kepegawaian Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

### **WEBSITE**

- Aptika. 2023. *Rakornas SPBE 2023 : Kominfo perkuat kolaborasi pemerintah pusat dan daerah wujudkan SPBE*. <https://aptika.kominfo.go.id/2023/10/rakornas-spbe-2023-kominfo-perkuat-kolaborasi-pemerintah-pusat-dan-daerah-wujudkan-spbe/>, diakses pada tanggal 3 maret 2024
- Azzahra, P. & Sari, A. P. 2023. *sambut budaya kerja digital di IKN, kemenpan RB integrasikan sistem manajemen ASN*. *Sambut Budaya Kerja Digital di IKN, Kemenpan-RB Integrasikan Sistem Manajemen ASN* Halaman all - Kompas.com diakses pada 3 maret 2024.
- Berita depok. 2023. *Pemkot depok lakukan rotasi, mutasi dan promosi 1054 ASN, isi jabatan kosong*. <https://berita.depok.go.id/pemkot-depok-lakukan-rotasi-mutasi-dan-promosi-1054-asn-isi-jabatan-kosong>, diakses pada tanggal 3 maret 2024
- BKPSDM. 2021. *Sistem pendaftaran mutasi pegawai pemerintah Kota Depok Tahun 2023*. <https://siapkompak.depok.go.id/sitamu/>, diakses pada tanggal 3 maret 2024.
- Norin mustika. 2023. *Membangun ASN berkualitas melalui pengembangan kompetensi*. <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/0/2023/02/membangun-asn-berkualitas-melalui-pengembangan-kompetensi>, diakses pada tanggal 9 maret 2024.
- Budianta, A. 2020. *Indonesia menuju pemerintahan digital* <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13266/Menuju-Pemerintahan-Digital.html>, diakses pada tanggal 28 februari 2024
- Rainer, P. 2023. *Screen timr warga Indonesia tertinggi sedunia*. <https://data.goodstats.id/statistic/screen-time-ponsel-warga-indonesia-tertinggi-sedunia-RypaM>, diakses pada tanggal 2 maret 2024

Humas menpan RB. 2022. Indonesia *naik 11 peringkat hasil survei e-government PBB*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/indonesia-naik-11-peringkat-hasil-survei-e-government-pbb>, diakses pada tanggal 3 maret 2024

Humas Menpan RB, 2024. Akselerasi platform digital masuk dalam RPP manajemen ASN. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/akselerasi-platform-digital-masuk-dalam-pembahasan-rpp-manajemen-asn> diakses pada tanggal 4 maret 2024.

Irfansyah, A. 2023. *Daftar 10 besar indeks SPBE Tahun 2022, dari kementerian, pemkot, hingga pemprov*. <https://siapspbe.id/daftar-10-besar-indeks-spbe-tahun-2022-dari-kementerian-pemkot-hingga-pemprov/>, diakses pada tanggal 4 maret 2024

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A