



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI DIGITALISASI MANAJEMEN  
APARATUR SIPIL NEGARA DALAM  
PENYELENGGARAAN MUTASI PEGAWAI DI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar sarjana  
terapan Oleh**

**NAMA : GILANG RAMADHAN  
NPM : 2020011145  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MSDMA**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NAMA** : GILANG RAMADHAN  
**NPM** : 2020011145  
**JURUSAN** : ADMINISTRASI PUBLIK  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR (MSDMA) (MSDMA)  
**JUDUL** : IMPLEMENTASI DIGITALISASI MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
(MSDMA) DALAM PENYELENGGARAAN  
MUTASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.

**Diterima dan disetujui untuk dipertahankan**

**Jakarta, (8 Mei 2024**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. Eddy Kusponco Wibowo., M.Si., CHRM**

**NIP : 196305311989031001**

## LEMBAR PENGESAHAN

Di persiksa dan sahkan oleh tim penguji ujian tugas akhir diploma empat/sarjana terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, pada

Jakarta, 18 Mei 2024

Ketua merangkap anggota,



**BUDI FERRNANDO TUMANGGOR., SS., M.BA**

Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hamka', written in a cursive style.

**DR., HAMKA., MA**

Anggota,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eddy Kusponco Wibowo', written in a stylized, somewhat abstract manner.

**DRS., EDDY KUSPONCO WIBOWO., M.SI., CHRM**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH (Pakta Integritas)**

### **Pernyataan keaslian naskah tugas akhir**

**Yang bertanda tangan dibawah ini :**

**Nama : Gilang Ramadhan**

**NPM : 2020011145**

**Jurusan : Administrasi Publik**

**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian tugas akhir yang telah saya buat dengan judul “implementasi digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penelitian tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan maka saya siap bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

**Penulis,**

**Jakarta, 18 Mei 2024**

  
**Gilang Ramadhan**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “implementasi digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok” terselesaikan dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs., Eddy Kusponco Wibowo., M.Si., CHRM. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan proposal hingga penyusunan hasil akhir dari penelitian ini.
2. Ibu Ernisi., S.KM., M.KM. selaku Kasubag umum BKPSDM Kota Depok yang telah memberikan izin persetujuan untuk melaksanakan penelitian di BKPSDM Kota Depok.
3. Bapak Bintoro selaku kepala sub koordinator mutasi BKPSDM Kota Depok yang telah memberikan ilmu berupa arahan, dan mendampingi serta membantu penulis dalam penelitian ini.
4. Bapak Wawan selaku staff pengadaan, data dan mutasi sekaligus Administrator penyelenggaraan mutasi yang telah memberikan masukan, arahan, dan mendampingi dalam penelitian.
5. Bapak Budi Fernando Tumanggor., SS., M.BA. selaku kepala prodi MSDMA yang senantiasa memberikan arahan dan ilmu selama perkuliahan.

6. Ibu Prof. Dr., Nurliah Nurdin., MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta; yang selalu memberikan motivasi kepada seluruh mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta
7. Embah Waginem Muryanti (nenek terhebat) karena telah mensupport dan memberikan pendidikan yang layak untuk penulis sampai penulis ada di tahap ini.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan materil selama penulis menempuh pendidikan ini.
9. Putri sari hidayah karena telah membantu dan mendampingi penulis selama penulis melaksanakan penelitian turun lapangan di BKPSDM Kota Depok.

Adapun selain itu, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis, agar skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi penerapan sistem digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara pada penyelenggaraan mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok di era transformasi pemerintahan digital dalam upaya menjawab tantangan pesatnya percepatan perkembangan teknologi serta upaya menjawab tantangan penciptaan reformasi birokrasi berdampak di tingkat kota. Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teori pengukuran implementasi kebijakan menurut Jones (1996) dan Tasya (2023) yang di teliti secara langsung menggunakan teknik observasi wawancara dan telaah data. Adapun hasil dari penelitian ini adalah telah terlaksananya program penyelenggaraan mutasi digital selama beberapa tahun terakhir namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa penghambat seperti belum sempurnanya SOP, kurangnya pemahaman pengguna layanan terkait SOP, kurangnya aktivitas sosialisasi efektif dalam pengoptimalan program penyelenggaraan mutasi digital sehingga pada Tahun 2023 pelaksanaan mutasi digital tidak terlaksana sesuai target RENSTRA periode 2021-2026. Hal tersebut dikarenakan masih ditemukannya pegawai pengguna layanan yang tidak memahami cara pengoperasian sistem pendaftaran mutasi dalam penyelenggaraan mutasi digital. Oleh karena itu pada penelitian ini terdapat rekomendasi solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang ada yakni dengan meningkatkan kualitas *sharing knowledge* terkait penggunaan sistem pendaftaran mutasi melalui program pelatihan khusus untuk kegiatan sosialisasi pengoperasian sistem pendaftaran mutasi agar penyelenggaraan program kebijakan pelaksanaan mutasi berbasis digital di Pemerintah Kota Depok dapat lebih maksimal diselenggarakan dengan pemahaman yang baik dari para pegawai pengguna layanan mutasi digital.

**Kata kunci : Implementasi, Digitalisasi, Mutasi Pegawai**

## ABSTRACT

*This research aims to determine the implementation of the digitalization system for management of the State Civil Apparatus in carrying out transfers at the (BKPSDM) in the era of digital government transformation in an effort to answer the challenges of the rapid acceleration of technological development as well as an effort to answer the challenges of creating impactful bureaucratic reform at the City level. The research method used in this research is descriptive qualitative with the theory of measuring policy implementation according to Jones (1996) and Tasya (2023) which was examined directly using interview observation techniques and data review. The results of this research are that the digital mutation implementation program has been implemented over the last few years, but in its implementation there are still several obstacles in optimizing the digital mutation implementation program so that in 2023 the implementation of digital mutation will not be carried out according to the strategic plan target for the 2021-2026 period. This is because there are still employees using the service who do not understand how to operate the mutation registration system in administering digital mutations. Therefore, in this research there are recommendations for solutions that can be used to overcome existing problems, namely by improving the quality of sharing knowledge related to the use of the mutation registration system through special training programs for socialization activities on the operation of the mutation registration system so that the implementation of digital-based mutation implementation policy programs in the City Government Depok can be managed more optimally with good understanding from employees who use digital transfer services.*

**Keywords: Implementation, Digitalization, Employee Transfer**



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH (Pakta Integritas).....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN.....	1
B. RUMUSAN PERMASALAHAN .....	18
C. TUJUAN PENELITIAN .....	18
D. MANFAAT PENELITIAN.....	18
BAB II .....	20
TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. PENELITIAN TERDAHULU.....	20
B. TINJAUAN KEBIJAKAN .....	25
1. Kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) .....	26
2. Kebijakan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	32
C. TINJAUAN TEORI.....	35
1. Konsep teori implementasi kebijakan publik.....	35
2. Sistem pemerintahan berbasis elektronik.....	45
3. Digitalisasi manajemen aparatur sipil negara .....	47
4. Pengembangan ASN .....	48
5. Mutasi aparatur sipil negara .....	49
D. KONSEP KUNCI.....	50
E. KERANGKA BERPIKIR.....	52

BAB III.....	53
METODOLOGI PENELITIAN.....	53
A. METODE PENELITIAN .....	53
B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	53
1. Observasi :.....	53
2. Wawancara :.....	54
3. Dokumen :.....	56
C. INSTRUMEN PENELITIAN.....	56
1. Observasi :.....	56
2. Wawancara :.....	58
3. Dokumentasi :.....	59
D. TEKNIK PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA .....	60
1. Reduksi Data :.....	60
2. Penyajian Data :.....	61
3. Penarikan Kesimpulan .....	61
BAB IV.....	62
HASIL PENELITIAN.....	62
A. GAMBARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK.....	62
1. Profil Instansi.....	62
2. Sejarah Instansi .....	63
3. Visi dan Misi Instansi .....	64
4. Struktur organisasi Instansi.....	65
5. Tugas dan fungsi Instansi.....	66
6. Jenis-jenis pelayanan Instansi .....	69
7. Sebaran data pegawai Instansi .....	70
B. PENYAJIAN DATA .....	72
1. Organisasi.....	74
2. Interpretasi .....	84
3. Penerapan .....	87
C. PEMBAHASAN.....	93
1. Organisasi.....	94
2. Interpretasi .....	107

3. Penerapan .....	113
D. SINTESIS PEMECAHAN MASALAH.....	119
1. Organisasi.....	120
2. Interpretasi .....	125
3. Penerapan .....	128
BAB V .....	133
PENUTUP.....	133
A. KESIMPULAN.....	133
1. Organisasi.....	133
2. Interpretasi .....	137
3. Penerapan .....	139
B. SARAN.....	142
1. Organisasi.....	142
2. Interpretasi .....	146
3. Penerapan .....	149
DAFTAR PUSTAKA .....	153
LAMPIRAN.....	
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	


  
**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. 1 daftar indeks SPBE Tahun 2022 .....	5
2. Tabel 1. 2 Capaian mutasi melalui sistem pendaftaran mutasi .....	8
3. Tabel 1. 3 Data mutasi administrator pegawai 2023 .....	12
4. Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
5. Tabel 3. 1 <i>Key informan</i> Wawancara .....	55
6. Tabel 3. 2 Kisi-kisi Panduan Kegiatan checklist dokumentasi .....	56
7. Tabel 3. 3 Kisi-kisi Panduan Wawancara .....	58
8. Tabel 3. 4 Dokumen yang digunakan peneliti.....	59
9. Tabel 4. 1 Data <i>Bezzeting</i> pegawai BKPSDM 2023 .....	71
10. Tabel 4. 2 RENSTRA BKPSDM 2021-2026.....	88
11. Tabel 4. 3 Capaian mutasi melalui sistem pendaftaran mutasi .....	89

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. 1 Buku digital Rencana Strategi BKPSDM Kota Depok.....	7
2. Gambar 1.2 SOP pengguna sistem pendaftaran mutasi .....	11
3. Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Depok.....	65
4. Gambar 4. 2 Tampilan awal sistem pendaftaran mutasi .....	73
5. Gambar 4. 3 SOP mutasi digital pegawai .....	75
6. Gambar 4. 4 SOP mutasi digital pegawai 2 .....	76
7. Gambar 4. 5 Struktur organisasi dan tata kelola bidang mutasi.....	77
8. Gambar 4. 6 Alur proses <i>user</i> administrator pada SITAMU .....	80
9. Gambar 4. 7 Alur proses <i>user</i> pengguna layanan SITAMU .....	82
10. Gambar 4. 8 Visi dan Misi Pemerintah Kota Depok .....	85
11. Gambar 4. 9 Sosialisasi digital terkait persyaratan mutasi.....	86
12. Gambar 4. 10 Survey penggunaan layanan .....	87
13. Gambar 4. 11 Pelayanan monitoring .....	92
14. Gambar 4. 12 Standar operasional prosedur evaluasi program.....	93

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# BAB I

## PERMASALAHAN PENELITIAN

### A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Percepatan transformasi digital di era 4.0 menuju 5.0 telah memicu percepatan yang luar biasa dalam perkembangan teknologi global. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada aspek teknis industri diseluruh dunia, akan tetapi juga pada berbagai aspek kehidupan, termasuk sosial, ekonomi, budaya, dan pemerintahan di seluruh dunia. Menurut Budianta (2020) pada artikel yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) pada Tahun 2020, pemerintah di seluruh dunia, termasuk Indonesia, saat ini sedang dihadapkan pada situasi migrasi masif program layanan publik ke arah digitalisasi. Migrasi ini bukanlah pilihan, melainkan keharusan, mengingat kecenderungan global saat ini sebab menurut Rainer (2023) berdasarkan *data. aiintelligence* dengan pembahasan *state of monile 2023* diketahui bahwa Indonesia merupakan negara dengan *screen time* nomor 1 di dunia dengan rentang waktu 5,7 jam / harinya. Berdasarkan data tersebut maka pemanfaatan media teknologi yang tersedia saat ini menjadi kunci pada proses transformasi digital manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan arahan pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat 6 tentang digitalisasi manajemen ASN. Oleh karena itu implementasi kebijakan dari transformasi digital manajemen Aparatur Sipil Negara perlu diperhatikan secara lebih lanjut sebab menurut Haryomo Dwi Putranto selaku PLT. Kepala BKN mengungkapkan “bahwa pada dasarnya proses digitalisasi layanan manajemen ASN sudah mulai berjalan sejak diberlakukannya kebijakan terkait sistem pemerintahan berbasis elektronik di Indonesia, namun dalam implementasinya pemerintah Indonesia masih perlu untuk terus mengembangkan sistem digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara yang berlandaskan pada asas sistem merit dan terintegrasi secara digital dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang mutakhir sesuai dengan

perkembangan zaman agar sistem yang digunakan dapat memuat seluruh data yang dibutuhkan dalam manajemen ASN.” Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suparno (2022) bahwa implementasi pada dasarnya adalah segala kemampuan yang saling berkaitan antar tindakan program dengan tujuan yang akan dicapai dalam proses pembentukan hubungan secara lebih lanjut pada rangkaian situasi sebab akibat. Adapun menurut Jones (1996) bahwa di dalam memaksimalkan implementasi program dari suatu kebijakan pemerintah perlu memperhatikan aktivitas *organization, interpretation and application* secara berkelanjutan. Agar dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan program kebijakan dalam memaksimalkan proses reformasi birokrasi dengan menciptakan nilai baru yang berkelanjutan, sehingga pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada pengguna layanan digital manajemen ASN dalam mewujudkan pemerintahan yang lebih efisien dan efektif.

Reformasi birokrasi adalah segala upaya pemerintah Indonesia dalam melakukan perbaikan sistem pemerintahan dengan proses penataan ulang birokrasi secara inklusif, adaptif, dan inovatif, serta memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pemerintahan yang efisien dan efektif. Adapun salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan reformasi birokrasi adalah dengan melakukan transformasi pelayanan digital. Transformasi pelayanan digital merupakan proses perubahan yang menyeluruh dan berkelanjutan dalam memberikan layanan publik melalui platform digital yang mudah diakses, cepat, dan transparan. Dengan transformasi pelayanan digital, pemerintah dapat meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas pelayanan administrasi, serta mengurangi birokrasi dan korupsi. Transformasi pelayanan digital juga dapat menciptakan nilai baru bagi penerima pelayanan, seperti kemudahan, kenyamanan, keamanan, dan kepercayaan dalam mengurus berbagai urusan administrasi publik. Oleh karena itu, transformasi pelayanan digital harus menjadi bagian integral dari program reformasi birokrasi yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Sebab Program

reformasi birokrasi bertujuan untuk membangun tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, responsif, dan inovatif. Maka dari itu kini pemerintah merubah sistem pemerintahannya, yang awalnya sentralistik menjadi desentralistik dengan memberdayakan daerah melalui otonomi daerah dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan administrasi, peran dalam pengaturan dan pembangunan, perwakilan masyarakat, serta koordinasi antar daerah yang diharapkan akan mampu mempercepat pembangunan dengan meningkatkan koordinasi yang baik antara pemerintah pusat dan daerah secara efisien dan efektif dalam memaksimalkan pemanfaatan media teknologi sebagai upaya mewujudkan sistem pemerintahan berkelas dunia pada 2024.

Pemanfaatan media teknologi di dalam mencapai sasaran target reformasi birokrasi dan mencapai cita-cita pemerintah berkelas dunia (*World Class government*) di Tahun 2024 sangat penting, seperti yang tertulis pada UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN Pasal 1 Ayat 6 dan Pasal 63 terkait digitalisasi manajemen ASN. Akan tetapi, menurut Arifin (2019) pemanfaatan media teknologi atau penerapan *e-government* pada dinas komunikasi informatika dan persandian Kabupaten sanjai tidak terselenggara sesuai rencana sebab pada realitanya dalam penerapan pengelolaan pelayanan publik berbasis *online* (penerapan SIPAKAINGE) masih ditemukan hambatan-hambatan seperti masalah jaringan, masalah sistem berhenti beroperasi pada saat digunakan dan kurangnya sosialisasi terkait pemanfaatan media digital dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Sedangkan menurut Handika, dkk. pemanfaatan media teknologi informasi telah dapat memberikan dampak perbedaan yang signifikan terhadap ketepatan waktu penyelesaian tugas serta kuantitas penyelesaian tugas pegawai di badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Azwar Anas, (2023) pada acara *sort launching platform digital smart* ASN di Jakarta bahwa pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan urusan pemerintah terkhusus manajemen



ASN yang saling terintegrasi akan mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi ASN secara optimal dalam berkolaborasi pada aktivitas kerjanya. Oleh karena itu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Nezar Patria selaku wakil Menteri Komunikasi dan Informasi (MENKOMINFO) pada Rapat Koordinasi Nasional (RAKORNAS) kolaborasi implementasi SPBE nasional di Jakarta Pusat pada tanggal 17 Oktober 2023 bahwa realisasi implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik seharusnya dipercepat dan semua harus selesai di Tahun 2024, hal ini dikarenakan meskipun sudah beberapa daerah mampu merealisasikan implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik dengan berbagai inovasi di bidang teknologi informasi komunikasi secara baik, namun masih banyak daerah yang masih belum mampu memaksimalkan berbagai inovasi di bidang TIK secara baik, sebab masih terbatasnya sumber daya manusia serta masih belum meratanya anggaran untuk mendukung berbagai program inovasi di bidang TIK (kominfo, ditjen apitka, 2023). Hal tersebut sesuai dengan data yang terdapat Keputusan Menteri pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi birokrasi Nomor 108 Tahun 2023 tentang hasil pemantauan dan evaluasi sistem pemerintahan berbasis elektronik yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KEMENPAN RB RI) untuk menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang sistem pemerintahan berbasis elektronik. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 108 Tahun 2023 tentang hasil pemantauan dan evaluasi sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah pada Tahun 2022, terdapat 10 Pemerintah kota dan kabupaten yang memiliki indeks penilaian evaluasi penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik terbaik di Indonesia. Adapun pemerintah kota dan kabupaten tersebut antara lain yakni Pemerintah Kabupaten Sumedang, Pemerintah Kota Surakarta, Pemerintah Kota Surabaya, Pemerintah Kota Denpasar, Pemerintah Kota Bandung, Pemerintah

Kabupaten Polewali Mandar, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, Pemerintah Kabupaten Kebumen, Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, dan Pemerintah Kota Depok (siapspe, irfansyah, 2023).

Tabel 1. 1  
Daftar Indeks SPBE Tahun 2022

INSTANSI	PROVINSI	INDEKS	PREDIKAT
Kabupaten Sumedang	Jawa barat	3,84	Sangat baik
Kota Surakarta	Jawa tengah	3,73	Sangat baik
Kota Surabaya	Jawa timur	3,69	Sangat baik
Kota Denpasar	Bali	3,68	Sangat baik
Kota Bandung	Jawa barat	3,61	Sangat baik
Kabupaten Polewali Mandar	Sulawesi barat	3,58	Sangat baik
Kabupaten Pesisir Selatan	Sumatera barat	3,48	Baik
Kabupaten Kebumen	Jawa tengah	3,44	Baik
Kabupaten Sukoharjo	Jawa tengah	3,42	Baik
Kota Depok	Jawa barat	3,42	Baik

Sumber : *Daftar 10 Besar Indeks SPBE Tahun 2022,*

Berdasarkan pada Tabel 1. 1 terkait indeks SPBE Pemerintah Kota Depok menjadi salah satu pemerintah kota yang masuk ke dalam 10 besar pada indeks penilaian penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Tahun 2022 dengan indeks 3,42 dan dengan kategori baik. Hal tersebut menjadi pencapaian terbaik Pemerintah Kota Depok selama pelaksanaan penilaian sistem pemerintahan berbasis elektronik diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sebab jika melihat capaian di Tahun 2021 dengan indeks penilaian 2,99 penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik Pemerintah Kota Depok mengalami percepatan yang sangat signifikan sebab di Tahun 2022 mendapatkan indeks penilaian 3,42. Pencapaian tersebut menjadi pencapaian bersama dari semua unsur pemerintah di lingkungan Kota Depok karena di

dalam pencapaiannya tidak terlepas dari sinergi serta kolaborasi dari semua unsur pemerintah (OPD) yang terlibat pada proses pelayanan administrasi pemerintahan dan pelayanan administrasi kepada masyarakat (berita Depok, 2023). Berkaitan dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terlibat pada proses pelayanan administrasi pemerintahan, terutama di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara, organisasi perangkat daerah yang berfungsi untuk melaksanakan tugas tersebut adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok merupakan organisasi perangkat daerah yang menggantikan Badan Kepegawaian daerah Kota Depok sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 19 Tahun 2012 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah. Selanjutnya berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang perangkat daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah maka dibentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Depok. BKPSDM memiliki struktur organisasi yang meliputi kepala badan yang membawahi, sekretariat, bidang Pengadaan Data dan Mutasi (PDM), bidang pengembangan karir dan kinerja (PKK), bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin (PKD), Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) serta kelompok jabatan fungsional. secara umum terdapat beberapa layanan manajemen ASN yang disediakan oleh BKPSDM Kota Depok, namun secara spesifik pelayanan dan penyelenggaraan terkait mutasi disediakan oleh unit pengadaan, data dan mutasi.

Berdasarkan hasil telaah data RENSTRA 2021-2026 dan observasi secara langsung yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ditemukan data yang menunjukkan bahwa unit Pengadaan, Data dan Mutasi (PDM) merupakan sebuah unit di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang bertugas untuk melaksanakan pengadaan pegawai, pengelolaan data dan mutasi pegawai. Berkaitan dengan mutasi pegawai, program kerja mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dilaksanakan dengan menjadikan koordinator mutasi / kepala sub bidang mutasi sebagai penanggung jawab sub bidang mutasi pada proses pelaksanaan program kerja mutasi di BKPSDM Kota Depok. Adapun dalam pelaksanaan program kerja mutasi, sub bidang mutasi memiliki rencana strategis program kegiatan mutasi yang meliputi mutasi dan promosi ASN serta pengelolaan mutasi ASN dengan rencana target capaian strategis sebagai berikut :

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
				Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5					
				target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)		
5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah akurasi data ASN	n/a	5.000 Data ASN		5.000 Data ASN		5.000 Data ASN		5.000 Data ASN		5.000 Data ASN		5.000 Data ASN			
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Peserta	70 Orang	80 Orang		80 Orang		80 Orang		80 Orang		80 Orang		80 Orang		400 Orang	

Gambar 1. 1 RENSTRA 2021-2026

Sumber : buku digital rencana strategis (BKPSDM) Kota Depok

Berdasarkan gambar 1. 1 terkait rencana strategis program kegiatan mutasi dapat diketahui bahwa pelaksanaan mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok memiliki target rencana kinerja dari 2021-2026 dengan capaian target akhir periode RENSTRA 100% administrasi kepegawaian yang terselesaikan dan 400 orang jumlah peserta pegawai mutasi, sedangkan di Tahun 2023 pelaksanaan mutasi di BKPSDM Kota Depok memiliki capaian target rencana kinerja 100% administrasi kepegawaian yang terselesaikan serta terpenuhinya target 80 orang jumlah peserta pegawai mutasi. Namun menurut data yang terdapat pada Sistem Pendaftaran Mutasi Digital (SITAMU) milik sub bidang mutasi BKPSDM Kota Depok, selama Tahun 2023 hanya terdapat informasi peserta mutasi di bulan Januari 2023 dan hanya terdapat 36 peserta mutasi Perpindahan Wilayah Kerja (PWK) yang lulus ujian mutasi di Pemerintah Kota Depok.

Tabel 1. 2

Capaian mutasi melalui sistem pendaftaran mutasi

No.	Nama peserta mutasi	Pangkat / golongan	Status seleksi	Tahun
1.	Agung Ari Pamungkas, S. Si	Penata IIIc	Lulus	2023/01/30
2.	Alan Sitompul, S. H.	Penata Tingkat 1/III d	Lulus	2023/01/30
3.	Alin Wahyu Purnomo. SAP	Penata Muda/IIIa	Lulus	2023/01/30
4.	Andritama Nurfallah. SE	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30
5.	Ashan Ahmad, S. STP	Penata Muda Tk I/III b	Lulus	2023/01/30
6.	Damayanti Br. Singarimbun	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30
7.	Dedy Pramono Singgih, SE, MM	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30
8.	Devika Ananda Hakim, S. STP	Penata Muda Tingkat I/III b	Lulus	2023/01/30

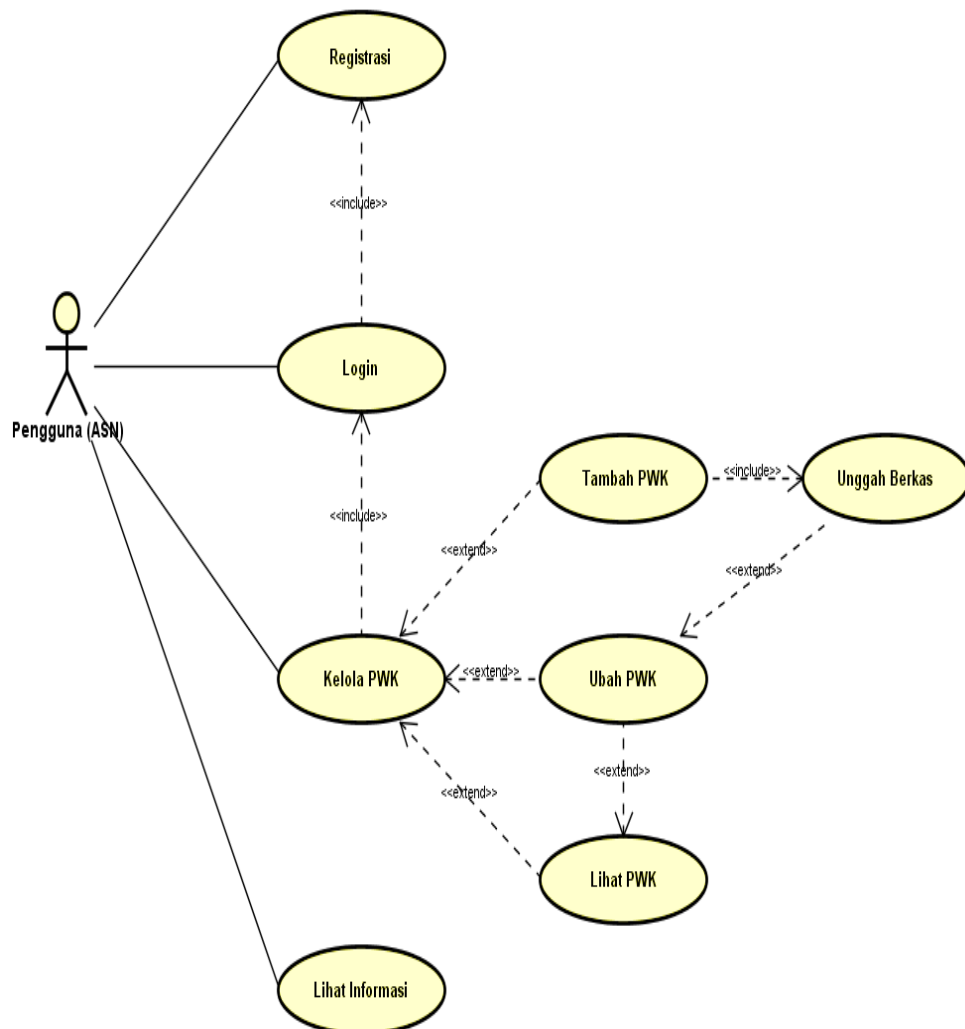
No.	Nama peserta mutasi	Pangkat / golongan	Status seleksi	Tahun
9.	Dr. Nawang Fea Aurora, M. Kes	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30
10.	Drg. Fadila Firdaus	Penata Tingkat 1/III d	Lulus	2023/01/30
11.	Duma Risma, S. Pd	Penata Muda Tk. I/III b	Lulus	2023/01/30
12.	Endang Sumilah, S. Pd	Penata Muda Tingkat I/III b	Lulus	2023/01/30
13.	Evy Yunitawati, S. Pd	Penata Tingkat I/III b	Lulus	2023/01/30
14.	Fitri Amelia, SE	Penata Tk. I/III d	Lulus	2023/01/30
15.	Gina Dwilokita Sari, SE	Penata Muda/III a	Lulus	2023/01/30
16.	H. R. Nurul Islam, S. Ag. M. Ed	Pembina/IV a	Lulus	2023/01/30
17.	Hanifan Niffari, S. H. M. H	Penata Muda Tingkat 1/III b	Lulus	2023/01/30
18.	Intan Puspita San, SE	Penata Muda Tingkat 1/III b	Lulus	2023/01/30
19.	Lissa Sukamo, SE	Penata/III c	Lulus	2023/01/30
20.	Masriyani Lukas, S. Pd	Penata/III c	Lulus	2023/01/30
21.	Nery Nurda, S. Kom, MT. Ph. D	Penata/III c	Lulus	2023/01/30
22.	Nuraobichan, A. Md	Penata Muda Tingkat 1/III b	Lulus	2023/01/30
23.	Precelia Hat, S. STP	Penata Muda Tingkat 1/III b	Lulus	2023/01/30
24.	Putri Flora, S. Sos	Penata Tingkat 1/III d	Lulus	2023/01/30
25.	Raden Vila Ekawati, S. Pd	Penata/III c	Lulus	2023/01/30
26.	Ranu Guswandi, S. ST (TD)	Penata Muda/III a	Lulus	2023/01/30

No.	Nama peserta mutasi	Pangkat / golongan	Status seleksi	Tahun
27.	Rima Maharani, SE	Pembina/TVa	Lulus	2023/01/30
28.	Rina Nurhavati, ST. , MT. MMG	Penata Muda Tingkat I/IIIb	Lulus	2023/01/30
29.	RIZKA JANUARINI, AMA LLAJ	Penata Muda Tingkat I/IIIb	Lulus	2023/01/30
30.	Rasma Widi Utara, S. STP	Penata IIIc	Lulus	2023/01/30
31.	Rosita Komalasanti, AM	Penata IIIc	Lulus	2023/01/30
32.	Sawun. S. Sos. MS1	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30
33.	Sugene Rivanto	Penata Muda Tingkat I/IIIb	Lulus	2023/01/30
34.	Wahyu Wardam, S. Pd. M. Pd	Penata Muda Tingkat I/IIIb	Lulus	2023/01/30
35.	Yoshita Octiasan, SAP	Penata Tingkat 1/III d	Lulus	2023/01/30
36.	Drg. Fitri Salamah	Penata/IIIc	Lulus	2023/01/30

Sumber : *SITAMU (Depok. go. id), 2023*

Sistem pendaftaran mutasi adalah sistem pelayanan mutasi berbasis *website* yang merupakan pengembangan dari sistem informasi manajemen kepegawaian dan sistem administrasi pegawai dan kompetensi aparatur atau siap kompak yang dapat digunakan untuk memudahkan Administrator BKPSDM Kota Depok di dalam menerima data peserta mutasi serta calon peserta mutasi di dalam mengajukan data mutasi kepada Administrator mutasi di BKPSDM Kota Depok. Selain itu, SITAMU juga berguna untuk mempermudah komunikasi atau penyampaian informasi dari Administrator kepada calon peserta mutasi secara berkelanjutan dengan menggunakan standar operasional prosedur yang jelas selama satu tahun penuh hingga proses pelaksanaan mutasi selesai. Namun berdasarkan pada Tabel 1. 2 terkait (SITAMU) sistem pendaftaran mutasi pegawai BKPSDM Kota Depok,

ditemukan data bahwa sistem digital yang digunakan sebagai sarana manajemen ASN dalam penyelenggaraan mutasi pegawai masih belum optimal di jalankan, sebab Informasi terkait pelaksanaan mutasi yang ditampilkan pada (SITAMU) hanya sampai periode bulan Januari 2023 tanpa adanya kelanjutan informasi untuk bulan selanjutnya bahkan hingga akhir periode Tahun 2023. Adapun dalam hal ini, standar operasional yang dimaksud adalah standar operasional prosedur mutasi digital menggunakan SOP penggunaan sistem pendaftaran mutasi (SITAMU).



Gambar 1. 2 SOP pengguna sistem pendaftaran mutasi

*Sumber : buku digital sistem pendaftaran mutasi*



Berdasarkan gambar 1. 2 penyelenggaraan program mutasi pegawai digital dengan menggunakan sistem pendaftaran mutasi dilaksanakan menggunakan standar operasional prosedur yang jelas mulai dari pendaftaran data pegawai pengguna layanan mutasi hingga mendapatkan akses terhadap semua fitur yang terdapat di dalam sistem pendaftaran mutasi. Akan tetapi SOP tersebut masih belum mampu membuat sistem pendaftaran mutasi atau program kebijakan mutasi digital dapat terselenggara dengan baik. Akan tetapi, Berdasarkan data yang ditemui pada portal berita resmi Pemerintah Kota Depok di bulan Juli 2023 terdapat 29 orang pegawai yang dilantik dan diambil sumpahnya untuk di lakukan mutasi, rotasi, dan promosi agar dapat menempati jabatan Administrator dan pengawas yang kosong di lingkungan Pemerintah Kota Depok. Adapun nama-nama pegawai yang kemudian dilantik pada bulan Juli 2023 untuk mengisi kekosongan di jabatan Administrator dan pengawas.

Tabel 1. 3

Data mutasi promosi dan rotasi jabatan Administrator dan pengawas Kota Depok

NO	NAMA BESERTA GELAR	JABATAN BARU
1.	Adi Supriodi, S.Ip	Lurah Pada Kelurahan Bojong Pondok Terong Kecamatan Cipayung
2.	Ahmad Sofyan, Se	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Curug Kecamatan Bojongsari
3.	Andri Oktavianhady, Sh	Kepala Seksi Ekonomi Dan Pembangunan Pada Kelurahan

<b>NO</b>	<b>NAMA BESERTA GELAR</b>	<b>JABATAN BARU</b>
		Baktijaya Kecamatan Sukmajaya
<b>4.</b>	Dwi Cahyo Prihatmako, Se	Kepala Seksi Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kelurahan Duren Seribu Kecamatan Bojongsari
<b>5.</b>	Edi Suerman, Amk	Lurah Pada Karahan Harjamukti Kecamatan Cimanggis
<b>6.</b>	Enck Sunengah, S.Pd	Kepala Sela Ekonomi Dan Pembangunan Pada Kelurahan Ranglapan Jaya Kecamatan Pancoran Mas
<b>7.</b>	Engkus Kusnenda, 5.Kom, M.Si	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Sekretariat Dinas Koperasi Dan Usaha Milkro
<b>8.</b>	Eny Srirahayu Sipayung, Se	Kepala Seksi Ekonomi Dan Pembangunan Pada Kelurahan Tanah Baru Kecamatan Beji
<b>9.</b>	Ferri Fatahillah, Se	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Duren Mekar Kecamatan Bojongsari.
<b>10.</b>	Fitri Soslawati, Se	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Leuwinanggung Kecamatan Tapos
<b>11.</b>	Hilwa Amaliyah, Se	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan

<b>NO</b>	<b>NAMA BESERTA GELAR</b>	<b>JABATAN BARU</b>
12.	Irwan Sejati, Amd	Kepala Seksi Ekonomi Dan Pembangunan Pada Kelurahan Tugu Kecamatan
13.	Iskandar zulkarno, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Pencegahan, Penyuluhan Dan Peran Serta Masyarakat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan
14.	Ismiardy Dewanto Usman, S.Kom	Kepala Sekai Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kecamatan Cipayung
15.	lis Sumiyati, Se	Kepala Seksi Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kelurahan Cimpaeun Kecamatan Tapos
16.	M. Nur Hidayat, S.PI	Kepala Bidang Perikanan Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan
17.	Ma'mun Solihin, Skm, M.A	Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan
18.	Mohammad Salahuddin A,Sh	Kepala Seisi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kecamatan Cimanggis
19.	Nedy Basari, S.Sos, M.Si	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kelurahan Cinangka Kecamatan Sawangan
20.	Nelson Da Silva Gomes, S.Stp, M.Si	Kepala Bidang Kebersihan Dan Kemitraan Pada Dinas

NO	NAMA BESERTA GELAR	JABATAN BARU
		Lingkungan Hidup Dan Kebersihan
21.	Rama Fairly Rahardja, Se	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kecamatan Cimanggis Cimanggis
22.	Ratna Kurniawati, S.Pd	Kepala Seksi Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kelurahan Pondok Jaya Kecamatan Cipayung
23.	S Riadi, Se	Kepala Seksi Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kelurahan Mampang Kecamatan Pancoran Mas
24.	Sri Atun, S.Kom	Kepala Sekai Ekonomi Dan Pembangunan Pada Kelurahan Cisalak Kecamatan Sukmajaya
25.	Supandi, S.Ap	Kepala Seksi Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kelurahan Bojongsari Baru Kecamatan Bojongsari
26.	Surya, S.Pd.	Sekretaris Pada Kelurahan Curug Kecamatan Cimanggis
27.	Syaiful Bachri, S.Ip	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Kemiri Muka Dinas Perdagangan Dan Perindustrian
28.	Yustinus Sudono Sigit, S.Stp	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban Pada Kecamatan Pancoran Mas

NO	NAMA BESERTA GELAR	JABATAN BARU
29.	Zoenal Arifin, S.Ag	Kepala Sekai Kemasyarakatan Dan Pelayanan Pada Kecamatan Cipayung

**Sumber :** <https://berita.depok.go.id/pemkot-depok-lakukan-rotasi-mutasi-dan-promosi-1054-asn-isi-jabatan-kosong>, 2023

Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2019 pada Pasal 2 Ayat 5 yang menetapkan bahwa pelaksanaan mutasi seharusnya diselenggarakan atas dasar kecocokan antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan persyaratan jabatan pola karir dan klasifikasi jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintah. Oleh sebab itu penyelenggaraan mutasi pegawai pemerintah / Aparatur Sipil Negara seharusnya dapat dilakukan dengan prinsip *the right man in the right place* agar penyelenggaraan mutasi dapat diselenggarakan dengan lebih efektif dan efisien serta memberikan manfaat yang besar bagi instansi dan pegawai. Namun berdasarkan gambar 1.3 terkait penyelenggaraan mutasi promosi dan rotasi jabatan Administrator dan pengawas Pemerintah Kota Depok, ditemukan data bahwa masih terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara yang tidak ditempatkan pada jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Akan tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Walikota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan manajemen karier pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kota Depok khususnya pada Pasal 25 Ayat 3 yang menyebutkan bahwa mutasi harus dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan pola karir dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Adapun hal tersebut dilakukan karena apabila pelaksanaan mutasi tidak dilakukan dengan prinsip *the right man in the right place* maka sesuai dengan hasil penelitian Apriadi (2020) Pelaksanaan mutasi pada Kabupaten Kapuas Hulu yang telah dilakukan dengan tidak mempertimbangkan latar belakang

pendidikan atau tidak berdasarkan prinsip *the right man in the right place* dapat berdampak negatif secara signifikan terhadap kualitas kinerja organisasi. Adapun dalam konteks ini, memberdayakan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan posisi atau tugas mereka akan berdampak negatif pada instansi. Sebab menempatkan orang-orang yang seharusnya berada di tempat lain dapat mengakibatkan menurunnya efisiensi dan efektivitas kerja, dan dapat menimbulkan konflik internal di dalam organisasi tersebut, sebagaimana yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu. Akan tetapi menurut Emildajaya (2021) pelaksanaan mutasi pada BKD Kabupaten Luwu Utara diselenggarakan dengan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai, namun dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dan instansi hal tersebut dikarenakan, jika pegawai dimutasi ke jabatan baru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka pegawai akan mampu meningkatkan kompetensi lain di luar bidang keilmuan-nya untuk dapat membantu instansi pada proses pencapaian target. Sebagaimana yang diungkapkan menurut Norin Mustika (2023), adapun dalam hal ini kompetensi adalah keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama, dan pemecahan masalah.

Berdasarkan temuan artikel terkait pembahasan digitalisasi manajemen ASN, data terkait penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital di BKPSDM Kota Depok selama Tahun 2023 serta temuan hasil pada penelitian terdahulu terkait hasil pelaksanaan mutasi di instansi lain maka pada penelitian kali ini penulis tertarik untuk membahas lebih dalam, pembahasan terkait reformasi manajemen ASN dalam penyelenggaraan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok pada Tahun 2023 dengan judul **“IMPLEMENTASI DIGITALISASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELENGGARAAN MUTASI PEGAWAI DI BADAN**

## **KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK”**

### **B. RUMUSAN PERMASALAHAN**

1. Bagaimana implementasi program kebijakan digitalisasi manajemen ASN dalam penyelenggaraan mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian implementasi program kebijakan digitalisasi manajemen ASN dalam penyelenggaraan mutasi pegawai di BKPSDM Kota Depok untuk mengetahui ...?
3. Apa saja strategi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan hambatan yang terdapat dalam penyelenggaraan program kebijakan mutasi digital di BKPSDM Kota Depok?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui implementasi penerapan sistem digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara pada penyelenggaraan mutasi di BKPSDM Kota Depok di era transformasi pemerintahan digital dalam upaya menjawab tantangan pesatnya percepatan perkembangan teknologi serta upaya menjawab tantangan penciptaan reformasi birokrasi berdampak di tingkat kota.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian diharapkan dapat memiliki manfaat-manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini penting bagi dunia pendidikan, terutama dalam ilmu administrasi publik yang berfokus pada studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep

manajemen ASN dan mutasi pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan akan terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

## **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Sebagai masukan dan pedoman bagi mahasiswa yang sedang fokus dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) untuk memahami konsep teori dan praktik penyelenggaraan mutasi di lingkungan pemerintah daerah.
- b. Sebagai rekomendasi yang berharga untuk pengembangan kurikulum program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA), sehingga mahasiswa dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik penyelenggaraan mutasi pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah.
- c. Menjadi sumber rujukan yang penting bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu teknologi manajemen ASN, terutama dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi di instansi pemerintah. Penelitian ini memberikan wawasan dan perspektif baru yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi.
- d. Dengan sudut pandang yang berbeda, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga bagi penulis lain yang tertarik untuk mengangkat tema yang sama.