

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
 "RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"
 Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
 dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

ANALISIS PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT BERBASIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN GRESIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Gresik)

^aBELLA PUTRI HARTONO

^bSRI KAMARIYAH

^cRICKY AGUSIADY

^dSEDARMAYANTI

^{a,b,c&d}UNIVERSITAS DR SOETOMO

Email : ^a(bellahartono0@gmail.com), ^b(srikamariyah@gmail.com), ^c(rickyagusiasy@gmail.com)

^d(sedarmayanti@gmail.com),

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama dari sumber daya manusia dalam menentukan baik buruknya kinerja sebuah organisasi. Salah satu upaya Pemerintah Kabupaten Gresik dalam meningkatkan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungannya ialah dengan memberikan kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam hal ini Sub-Bidang Kepangkatan dan Pensiun memanfaatkan teknologi informasi dalam mewujudkan *good governance* guna meningkatkan kualitas layanan kepegawaian. Salah satunya dengan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan fitur layanan Kenaikan Pangkat yang berguna untuk proses usul kenaikan pangkat dengan mengupload dokumen pendukung berbentuk pdf. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui alur pelayanan kenaikan pangkat berbasis SIMPEG, kendala yang ditemukan dalam pelayanan serta upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan kenaikan pangkat berbasis SIMPEG bermanfaat dari sisi pengguna maupun verifikator karena SIMPEG dapat membantu pengguna layanan dalam mengupload dokumen pendukung, serta membantu verifikator dalam menghimpun scan dokumen yang telah sesuai dengan aturan Kanreg II BKN Surabaya.

Kata Kunci : Pelayanan, Kenaikan Pangkat, dan SIMPEG.

ABSTRACT

Civil Servants are the main element of Human Resources in determining the good or bad performance of an organization. One of the efforts of the Gresik Regency Government in increasing the morale of Civil Servants in their environment is to provide promotions as a form of appreciation for the performance that has been given. The Regional Personnel Agency of Gresik Regency, in this case the Rank and Pension Sub-Sector, utilizes information technology in realizing Good Governance in order to improve the quality of personnel services.. The purpose of this study is to find out how SIMPEG-based promotion services are, to know the service constraints and what are the efforts to overcome these obstacles. The research used by the author is a qualitative research with descriptive method. Data collection techniques used during the study were through observation, interviews and documentation. Based on the results of the study, it shows that SIMPEG based promotion services are beneficial for both users and verifiers because SIMPEG can assist service users in uploading supporting documents, as well as assisting verifiers in collecting scanned documents that are in accordance with the rules of Regional Office II BKN Surabaya.

Keywords: Service, Promotion, and SIMPEG

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

A. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil menjadi unsur utama dari sumber daya manusia (SDM) yang strategis dalam menentukan baik buruknya kinerja organisasi pemerintahan. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang aktivitasnya dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, evaluasi, sampai promosi (Sedarmayanti, 2017). Promosi pegawai merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena dapat berpengaruh terhadap semangat kerja seorang pegawai untuk memperoleh penghargaan ataupun pengakuan. Salah satu bentuk dari promosi pegawai ialah melalui Kenaikan Pangkat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ialah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap Negara

Peran pemerintah daerah semakin besar dalam pembangunan daerah/wilayahnya. Pemerintah daerah diharapkan dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi semakin pesat dan tentunya memberikan manfaat bagi masyarakat. memanfaatkan teknologi telah menghasilkan mekanisme birokrasi dan mewujudkan pelayanan publik menjadi lebih efisien dan efektif. Teknologi meningkatkan kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan dengan melibatkan institusi pemerintah lainnya. Penggunaan teknologi informasi bagi institusi pemerintah dapat memungkinkan terjadinya interaksi secara online untuk mendorong pelaksanaan demokrasi. Penerapan teknologi didalam lingkungan pemerintah juga sedang di galakkan

dalam upaya mewujudkan *good governance* yang diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam birokrasi. Penerapan dari teknologi informasi dan komunikasi juga digunakan untuk meningkatkan kinerja dari fungsi dan layanan pemerintah yang sebelumnya masih bersifat tradisional menjadi lebih modern (*paperless*) atau dokumen digital. Di era reformasi birokrasi ini diharapkan pemerintah lebih responsif dalam memperbaiki kinerja pelayanan dan mampu memanfaatkan teknologi serta mengimplementasikan penggunaan layanan kepada masyarakat untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Hal tersebut menjadikan SIMPEG yang menjadi salah satu alat dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah dalam membantu urusan kepegawaian daerah secara mandiri. Oleh sebab dari itu dihadapkannya fitur Kenaikan Pangkat dalam aplikasi SIMPEG dalam mendukung pelayanan kenaikan pangkat yang *paperless*, disamping banyaknya dokumen yang dikirim oleh tiap organisasi perangkat daerah (OPD) yang menyebabkan tertumpuknya dokumen hingga membuat ruangan menjadi sempit dan kurang tertata rapi. Selain itu keterlambatan terbitnya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat karena permasalahan teknis seperti verifikasi menjadi terhambat karena dokumen yang diserahkan ke BKD tidak sesuai dengan apa yang sudah dijabarkan dalam Surat Edaran Kenaikan Pangkat sehingga terdapatnya banyak koreksi dalam pelaksanaan verifikasi berkas. Namundalam pelaksanaan penggunaan SIMPEG masih terdapat kepegawaian OPD yang masih sulit dalam mengoperasikan SIMPEG dalam pengusulan kenaikan pangkat PNS. Kepegawaian OPD biasanya mengusulkan secara manual dengan membawa surat pengantar yang dimasukkan ke sekretariat

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

BKD dan harus didisposisi oleh Kepala BKD. Hal ini juga membuat berkas menumpuk didalam ruangan kepala BKD dan memungkinkan terjadi dokumen yang hilang karena birokrasi yang tidak langsung tepat sasaran. Dengan adanya fitur Kenaikan Pangkat ini dapat meminimalisir mobilitas PNS dimasa pandemi Covid-19 dan juga memotong birokrasi yang berkepanjangan. Adaptasi dengan perkembangan teknologi informasi di dalam manajemen administrasi kepegawaian berbasis sistem elektronik menggunakan SIMPEG relatif rendah. Mempertimbangkan adanya beberapa masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian mengenai analisis pelayanan kenaikan pangkat berbasis SIMPEG dalam perspektif *good governance* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik.

B. TINJAUAN PUSTAKA
MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor utama dari keberlangsungan dan mewujudkan organisasi menjadi lebih kompetitif. Dalam Sedarmayanti (2017:11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Dalam Sofyandi (2009:6) memiliki teori bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*.

PELAYANAN PUBLIK

Berlandaskan PERMENPAN Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, menjelaskan bahwa Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian

kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang/jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

GOOD GOVERNANCE

Menurut Sedarmayanti (2012:20) *good governance* merupakan isu sentral yang paling utama dalam pengelolaan administrasi publik. Dilihat dari segi fungsional, aspek *governance* dapat ditinjau dari apakah pemerintah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai tujuannya atau sebaliknya dimana pemerintah tidak berfungsi secara efektif dan terjadi infisiensi. Kunci utama dalam memahami *good governance* adalah pemahaman terhadap karakteristik yang terdapat di dalamnya.

1. SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

SIMPEG adalah suatu aplikasi yang berisikan data-data kepegawaian yang terstruktur sehingga data kepegawaian bisa didapatkan dengan mudah. Hal-hal yang melatarbelakangi SIMPEG ialah pesatnya perkembangan teknologi informasi, kebutuhan informasi yang cepat dan akurat, dan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik seperti yang dibutuhkan.

2. KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbasis pada *qualitative reseacrh*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengamatan (observasi), wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. sebagaimana analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2011) dimana terdapat tiga tahap yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing* (menarik kesimpulan).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Perencanaan

Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik telah mengeluarkan Surat Edaran nomor 823/1942/437.73/2021 tanggal 28 September 2021 tentang Surat Edaran Kenaikan Pangkat Periode April 2022 bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik dan Terkait isi yang terkandung didalam surat edaran tersebut ialah syarat-syarat yang harus dipersiapkan oleh tiap-tiap PNS yang ingin diusulkan kenaikan pangkat.

2. Pengorganisasian

Unit Kepegawaian Organisasi Perangkat Daerah ini juga mempunyai tanggungjawab untuk mengusulkan kenaikan pangkat bagi PNS dilingkungan tempat kerjanya. Untuk kemudahan usul kenaikan pangkat, Subbid Kepangkatan dan Pensiun selalu berperan aktif didalam *whatsapp*

grup dalam memberikan informasi yang menyangkut kenaikan pangkat dan pension.

3. Pengarahan

Subbid Kenaikan Pangkat selalu menerima konsultasi terkait SIMPEG melalui telepon ataupun datang ke kantor BKD secara langsung.

4. Pengawasan

Setelah dilakukannya *upload* dokumen dari Kepegawaian Organisasi Perangkat Daerah maka SubBidang Kepangkatan akan melakukan verifikasi dokumen. Verifikasi dilakukan dengan menganalisis satu persatu keabsahan data sesuai dengan syarat-syarat kenaikan pangkat.

PELAYANAN PUBLIK

Pelayanan Publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenpan Nomor 17 Tahun 2017).

1. Keadilan (*fairness*)

Walaupun didalam SIMPEG saat ini belum terdapat informasi peringatan (*warning*) salah satu PNS yang waktunya naik pangkat, namun dalam prediksi data pada SIMPEG telah tercantum nama PNS tersebut dalam Kenaikan Pangkat Otomastis (KPO).

2. Partisipasi (*Participation*)

BKD Kabupaten Gresik selalu mengajak atau mengingatkan Kepegawaian OPD untuk dapat selalu berpartisipasi dalam hal monitoring dokumen maupun data-data kepegawaian PNS dilingkungan tempat kerjanya pada SIMPEG.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

Bila dikemudian hari terdapat kekeliruan data yang tercantum didalam Surat Keputusan Kenaikan Pangkat PNS maka dapat dilaksanakannya perbaikan-perbaikan yang disesuaikan dengan data *real* atau data pendukung PNS.

4. **Transparansi (Transparency)**

SIMPEG memiliki kondisi yang transparan bagi pengguna layanan yaitu PNS, dimana PNS yang bersangkutan dapat melihat dan memantau proses verifikasi berkas sudah sampai di tahap mana. Bila dokumen sudah sesuai maka akan berstatus "Pengajuan ke BKN" namun bila dokumen terdapat koreksi maka akan berstatus "Persiapan" serta terdapat tanda merah yang berisikan alasan penolakan berkas

5. **Berdayaguna (Useful)**

SIMPEG dalam penggunaanya baik dari sisi pengguna layanan maupun pemberi layanan dapat dirasakan manfaatnya. Dari sisi pengguna layanan membantu verifikator dalam menata *rename* dan ukuran dokumen agar sesuai dengan aturan Kanreg II BKN Surabaya.

6. **Aksesibilitas**

Sistem Infomasi Manajemen Kepegawaian hanya dapat di akses oleh Badan Kepegawaian Daerah dan seluruh PNS. Dengan kata lain SIMPEG tidak terbuka untuk masyarakat umum karena didalam SIMPEG terdapat data-data pribadi dan kepegawaian yang hanya bersifat pribadi. SIMPEG dapat diakses melalui alamat [webiset simpeg.gresikkab.go.id](http://webiset.simpeg.gresikkab.go.id).

setiap Subbid memiliki kepentingan masing-masing untuk mendukung kemajuan pelayanan kepegawaiannya, maka sering dilaksanakannya diskusi terkait fitur layanan yang perlu ditambah atau diperbaharui.

2. **Penerapan Hukum**

SIMPEG hanya bekerja sesuai dengan data dan prediksi data serta aturan yang berlaku pada masing-masing layanan kepegawaian. Seperti kenaikan pangkat yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat.

3. **Transparansi**

Penggunaan SIMPEG hanya diperuntukkan bagi PNS di Kabupaten Gresik saja, karena SIMPEG memuat data-data pribadi dan juga data kepegawaian yang tidak bisa diakses oleh seluruh masyarakat, namun SIMPEG ini terbuka dan transparan bagi PNS dan setiap organisasi perangkat daerah.

4. **Responsivitas**

SubBidang Kepangkatan selalu aktif memberikan respon baik secara *online* pada Grup Whatsapp Kepangkatan maupun konsultasi secara langsung ke kantor BKD terkait masalah yang terjadi dalam pengusulan kenaikan pangkat.

5. **Orientasi**

SubBidang Kepangkatan dan Pensiun telah berkoordinasi dengan SubBidang Data dan Informasi terkait penggunaan SIMPEG dalam usulan kenaikan pangkat periode April 2022. Selain itu sosialisasi tentang SIMEG sudah pernah dilaksanakan oleh

GOOD GOVERNANCE

1. **Partisipasi**

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

Sub Bidang Data dan Informasi pada tanggal 7 Juni 2021 dalam kegiatan verifikasi data kepegawaian tahap II sekaligus sosialisasi terkait pengusulan kenaikan pangkat berbasis SIMPEG

6. Keadilan

Kenaikan Pangkat bukanlah suatu hak PNS melainkan sebuah *reward* atau penghargaan bagi PNS atas kinerja yang diberikan kepada Negara. Maka dari itu sebagai bentuk keadilan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik kepada PNS yaitu bila sudah waktunya seorang PNS akan naik pangkat dan syarat-syarat sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS maka usulan bisa diajukan melalui OPD ke BKD tanpa ada seorang pun yang dapat menghalang-halangi.

7. Efektivitas

Dengan digunakannya aplikasi SIMPEG ini telah membantu pengguna layanan dalam melengkapi persyaratan dokumen kenaikan pangkat, dimana sebelumnya PNS maupun kepegawaian masih sering mengirim dokumen namun tidak lengkap sehingga mempersulit pemeriksaan dokumen. Dari sisi verifikasi sangat membantu dalam hal mengganti nama (*rename*) dokumen dan ukuran file yang tidak besar sehingga ketika ekspor dokumen dilakukan maka ukuran dan *penggantian nama* (*rename*) data sudah sesuai dengan ketentuan Kanreg II BKN Surabaya. Selain itu, manfaat yang diperoleh dengan penggunaan SIMPEG ialah ketika dokumen

terdapat koreksi maka verifikasi dapat langsung menuliskan koreksi yang ada dan mengembalikan kepada akun OPD agar segera dapat diperbaiki.

8. Akuntabilitas

Bentuk pertanggungjawaban yang diberikan BKD Kabupaten Gresik kepada PNS yang diusulkan kenaikan pangkatnya ialah dengan tetap memantau perjalanan dokumen yang diusulkan BKD Kabupaten Gresik ke Kanreg II BKN Surabaya pada aplikasi AREK, dan meneruskan koreksi kepada PNS yang bersangkutan agar segera diperbaiki agar dapat dihimpun kembali ke aplikasi AREK. Bentuk pertanggungjawaban lain yang dilakukan BKD Kabupaten Gresik kepada PNS ialah dengan mengeluarkannya surat pengembalian dokumen kepada PNS yang tidak dapat dinaikkan pangkatnya sesuai dengan hasil dari rapat Tim Penilaian Kinerja.

9. Strategi Visi (*Strategic Vision*)

Badan Kepegawaian Daerah memiliki visi strategis yaitu pelayanan kepegawaian yang berbasis digital tanpa harus melampirkan berkas fisik lagi. Perlahan-lahan salah satu layanan kepegawaian kenaikan pangkat sudah bisa menerapkan hal tersebut namun masih perlu adanya perbaikan kembali pada aplikasi SIMPEG agar lebih efektif dan efisien dan mengurangi permasalahan yang ada pada aplikasi.

E. KESIMPULAN

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

1. Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat berbasis SIMPEG dalam Perspektif *Good Governance*

Kehadiran layanan kenaikan pangkat dalam SIMPEG mewujudkan layanan kenaikan pangkat yang *paperless* serta dapat melihat *progress* verifikasi dokumen melalui HP atau PC. Pelayanan kenaikan pangkat berbasis SIMPEG dirasakan manfaatnya bagi pengguna layanan untuk mengetahui kelengkapan yang harus dipenuhi sesuai klasifikasi, dan memudahkan verifikator untuk memeriksa kelengkapan dokumen dengan *rename* dan ukuran *file* yang sesuai, serta

- 3) Dokumen yang di-*upload* oleh pengguna layanan masih sering terdapat kesalahan atau tidak sesuai dengan permintaan.
- 4) PNS yang cenderung lama melaksanakan perbaikan dokumen, sehingga menyebabkan proses verifikasi menjadi terhambat.
- 5) Pengaturan pada SIMPEG yang membuat PNS tidak dapat mengupload ulang revisi ketika status dokumen masih dalam tahap verifikasi.

3. Upaya dalam mengatasi kendala Pelayanan Kenaikan Pangkat berbasis SIMPEG

- 1) Melaksanakan sosialisasi kembali agar kepegawaian dan staf dapat memahami pengoperasian SIMPEG untuk layanan Kenaikan Pangkat.
- 2) Memberikan target pada tiap organisasi perangkat daerah

dapat bekerja secara fleksibel. Namun aplikasi SIMPEG ini belum optimal dan diperlukan perbaikan lagi agar lebih efektif dan efisien.

2. Kendala Pelayanan Kenaikan Pangkat berbasis SIMPEG

- 1) Masih terdapat PNS yang kurang paham dalam pengoperasian SIMPEG.
- 2) Data kepegawaian pada database SIMPEG belum *update* sehingga menyebabkan beberapa data yang kurang valid.

untuk melakukan pemenuhan database di SIMPEG.

- 3) Pemenuhan syarat-syarat kenaikan pangkat dibuat otomatis menarik data dari riwayat SIMPEG.
- 4) Bekerjasama dengan bidang lain dalam membina kepegawaian tiap organisasi perangkat daerah.
- 5) Memberikan batas waktu/*deadline* pengembalian revisi dokumen untuk menciptakan disiplin waktu bagi pengguna layanan.
- 6) Melakukan diskusi dengan pembuat aplikasi SIMPEG tentang fitur yang harus dibenahi agar aplikasi menjadi lebih efektif dan efisien.
- 7) RRMenambah jumlah verifikator database SIMPEG untuk memeriksa data pendukung yang di-*upload* oleh PNS

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z.S. 2010. *Kebijakan Publik*, Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.
- Afifuddin dan Beni Ahmad. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amy Y.S Rahayu, Vishnu Juwono, Krisna Puji. 2020. *Pelayanan Publik dan E-Government sebuah Konsep dan Teori*. Depok: Rajawali Pers
- Atmosudirdjo. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: STIA-Lembaga Administrasi Niaga Press
- Darmawan, Deni. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja
- Davis, Gardon B. 1992. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Bianaman Pressindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas pelayanan publik (Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*, Depok: PT Raja Grafindo Persadarat.
- Heeks, Richard. 2006. *Implementing and Managing E-Government*. London: Sage.
- Hiplunudin, Agus. 2017. *Kebijakan Birokrasi, dan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Calpulis
- Indrajit, Richardus Eko. 2002. *Elektronik Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Calpulis
- Irawan, Bambang. 2013. *Studi Analisis Konsep E-Government: Sebuah Paradigma Baru dalam Pelayanan Publik*. *J. Paradig.* 2(1): 28.
- Irianto, Jusuf. 2016. *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: Indo Media Pustaka.
- Ivancevich, J.M. 1995. *Human Recourse Management*, Singapore: McGraw-Hill.
- Jogiyanto, HM 2009. "Sistem Teknologi Informasi". Yogyakarta: Andi
- Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep Teori, dan ISU)*, Yogyakarta: Gava Media.
- Lavin, Bruno. 2002. *The E-Government Handbook for Developing Countries*, United States: InfoDev
- Lovelock, Cristopher H. dan Wright, Lauren K. 2005. *Manajemen Pemasaran Jasa*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta.
- Mathis L. Robert and John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mcleod, Raymod. 2010. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

- Mifta Thoha, 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Miftah Toha. 1991. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Miles, M.B., dan Huberman, A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Buku sumber tentang Motode-metode Baru. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.
- Moenir, A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis, Saludin. 2007. *Pemikiran Teori Organisasi dan Manajemen antara Sun Tzu dan Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mukarom Zaenal dan Muhibudin Wijaya. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik Menuju Clean Government dan Good Governance*, Bandung: Pustaka Setia.
- Ndraha, T. 2011. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Pontianak: Penebar Swadaya.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. 2013. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sae Niki. 2005. *Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang Bebas Korupsi, Kolusi dan*
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance "kepemrintahan yang baik"*. Bagian Kedua Edisi Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan*
- Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti dan Mulyana Yaya. 2020. *Dinamika Governance di Era Revolusi Industri 4.0*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suaedi, Falih dan Wardiyanto, Bintoro (Eds). 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara (Reformasi Birokrasi dan E-Governance)*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Suprayogi, Yogi. 2011. *Aminstrasi Publik: Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Graha ilmu: Yogyakarta.
- Rubiati dkk. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan Pengusulan Kenaikan Pangkat Berbasis WEB pada Kantor Camat Sungai Sembilan*. Jurnal Informatika, Manajemen dan Komputer, Vol 12 No.2.
- Nanik Pujiastuti, Mulyanah. (2020). *Analisis Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kabupaten Mahakam Ulu*. Vol 21 No.2.
- Ririn Ernawati. (2017). *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan terhadap Orientasi Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah*

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

Kabupaten Tulungagung. Jurnal Ilmu
Manajemen, Vol 6 No.1.

Siti Chaerunnisa Tasya, (2017). *Efektivitas
Penerapan Sistem Informasi Manajemen
Kepegawaian (SIMPEG) di Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi
Banten.* Vol 3 No.2

Novi dkk.(2018). *Analisis Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian Berbasis
Electronic Government Di Badan
Kepegawaian Daerah, Pelatihan, Dan
Pendidikan Kota Banjarmasin.* Vol 11
No.2

Peraturan Perundang- Undangan

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

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang perubahan atas UU Nomor 8
tahun 1974 tentang pokok-pokok
kepegawaian.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang
Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Menteri Pendagunaan Aparatur
dan Reformasi Birokrasi
No.63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang
Pedoman Umum Penyelenggaraan
Pelayanan Publik

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17
Tahun 2000 tentang Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian Departemen
Dalam Negeri dan Pemerintahan
Daerah.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara
Nomor 14 Tahun 2011 tentang
Pedoman Pengembangan Database
Pegawai Negeri Sipil.

Website/situs :

<https://simpeg.gresikkab.go.id>

<https://bkd.gresikkab.go.id>