

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru

Rizki Wulandari ¹ Eko Handrian²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kharudin Nasution
No. 133 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia

riskiwulandari@student.uir.ac.id ekohandrian@soc.uir.ac.id

Received : June 26, 2024;

Accepted : 10 Desember 2024

Abstract

The aim of this research is to describe and analyze the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) in the Pekanbaru City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) and to find out what are the obstacles in implementing the Personnel Management Information System (SIMPEG) in the Personnel and Resources Development Agency Pekanbaru City Human Resources (BKPSDM). The location of this research was carried out at the Pekanbaru City Personnel and Human Resources Agency (BKPSDM) in the Tenayan Raya Office Complex. The type used in this research was descriptive research with a qualitative approach. Based on the research results it was found that the implementation of the Personnel Management System (SIMPEG) in The Pekanbaru City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) has not provided full benefits to Pekanbaru City.

Keywords: *Implementation, Personnel Information System. Pekanbaru City*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru serta untuk mengetahui apa saja hambatan dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru di Komplek Perkantoran Tenayan Raya.. Tipe yang di gunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru.

Kata kunci : *Penerapan, Sistem Informasi Kepegawaian. Kota Pekanbaru*

Pendahuluan

Salah satu kebijakan penting yang dilakukan untuk menghadapi semakin luasnya pekerjaan dan beban tugas administrasi negara di Indonesia adalah pengembangan organisasi melalui komputerisasi di dalam organisasi pemerintah daerah. Komputerisasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi administrasi pemerintah daerah sekaligus menampung semakin banyaknya kebutuhan pengolahan data untuk pelayanan public. Pada awalnya semua proses pengolahan data pada setiap instansi pemerintah daerah menggunakan sistem manual sehingga hal ini berdampak pada kurang efektifnya kinerja atau kegiatan pada instansi tersebut. Pemanfaatan komputerisasi dan teknologi informasi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi dalam setiap instansi akan menghasilkan efisiensi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (hardware), program aplikasi pendukung (software), perangkat komunikasi dan internet sebagai sarana pengelolaan informasi (Saputra, 2011).

Penyelenggaraan pemerintahan baik di pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah melibatkan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai yang melaksanakan tugas di Pemerintahan Republik Indonesia. Pemerintahan melakukan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Kepegawaian yakni pengelolaan kepegawaian guna menghasilkan Pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam rangka meningkatkan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang sejalan dengan peningkatan kinerja maka dilakukan beberapa upaya manajerial salah satunya dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Keberadaan sistem teknologi dan informasi menjadi hal yang sangat penting bagi instansi dalam pemerintahan untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas informasi yang dikelolanya. Dalam rangka peningkatan kinerja tersebut maka terdapat teknologi informasi yang kini dikembangkan di lingkungan pemerintahan yakni Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG). Pengembangan Sistem Informasi Pegawai yang disingkat dengan SIMPEG dilakukan secara berkesinambungan untuk mendukung kinerja pemerintahan khususnya pemerintahan daerah sekaligus pula untuk menjadi acuan informasi kepegawaian. Adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pemerintah dan membantu dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG diterapkan pada pemerintahan Kota Pekanbaru. Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) adalah rangkaian informasi dan data Pegawai Pemerintahan Kota Pekanbaru yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. SIMPEG mulai diberlakukan sejak tahun 2019 di lingkungan pemerintahan daerah Kota Pekanbaru mengacu pada peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 158 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Teknologi Informasi Kepegawaian Daerah.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 158 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Teknologi Informasi Kepegawaian Daerah menyebutkan aplikasi SIMPEG bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian secara optimal.

Aplikasi SIMPEG pada Pemerintahan kota Pekanbaru juga diselenggarakan dalam rangka mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian secara optimal.

Aplikasi SIMPEG mudah untuk digunakan, cukup dengan mengetahui pengetahuan dasar mengenai software maka penggunaannya dapat mengakses fitur yang ada pada aplikasi tersebut. Aplikasi SIMPEG ini telah dilengkapi dengan buku panduan/pedoman penggunaan bagi penggunaannya yakni Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru. Panduan ini diterbitkan pertama kali bersamaan dengan diluncurkannya aplikasi SIMPEG tersebut. Buku panduan penggunaan aplikasi SIMPEG ini untuk menjadi referensi bagi pengguna SIMPEG di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru. Dengan adanya buku ini akan menjadi penuntun untuk membantu memahami pengoperasian SIMPEG, sekaligus melihat secara luas fitur-fitur yang sudah tersedia. Pada dasarnya aplikasi SIMPEG di Kota Pekanbaru terdiri atas dua jenis yakni aplikasi SIMPEG berbasis web dan SIMPEG berbasis android. Kedua aplikasi tersebut saling terhubung dimana aplikasi SIMPEG berbasis web berfungsi sebagai input data secara keseluruhan sedangkan aplikasi SIMPEG berbasis android dapat digunakan untuk output atau mengisi beberapa data tertentu saja.

Aplikasi SIMPEG di Kota Pekanbaru meliputi data pegawai, peta jabatan, kinerja dan permohonan. Data pegawai terdiri dari data pokok, data riwayat. Data Pokok adalah data pendukung yang memuat unsur data identitas pribadi Pegawai yang bersifat statis. Data Riwayat adalah data yang memuat unsur perkembangan data individu, akademis, maupun jenjang karier Pegawai yang bersifat dinamis. Data Pegawai adalah informasi yang berisikan Data pokok dan Data Riwayat secara keseluruhan baik individu maupun kolektif yang berasal dari hasil proses bisnis internal dan/atau sumber eksternal yang dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk fitur peta jabatan berisi analisa jabatan dan peta jabatan. Analisa jabatan mencakup riwayat analisis jabatan pegawai dan peta jabatan merupakan letak atau posisi jabatan yang diemban pegawai. Selanjutnya menu kinerja ini merupakan menu yang terdiri dari target dan capaian kinerja. Pegawai harus menginput data target kinerja diawal tahun kemudian capaian kinerja dapat diisi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemudian untuk fitur permohonan terdiri dari beberapa submenu lagi seperti pengurusan cuti, kenaikan gaji berkala, pensiun dan penghargaan satya lencana.

Jika dilihat dari kompleksnya menu yang ada pada aplikasi SIMPEG menandakan bahwa aplikasi ini terus berkembang. Seiring berjalannya waktu terdapat beberapa perubahan pada aplikasi SIMPEG. Perubahan tersebut terjadi pada fitur-fitur yang ada dalam aplikasi SIMPEG. Pada awal pertama diluncurkan aplikasi SIMPEG hanya terdiri dari dua pilihan menu yakni kinerja dan data pegawai. Namun seiring berjalannya waktu terus mengalami perkembangan dalam fitur-fitur aplikasi SIMPEG.

Aplikasi SIMPEG dikelola oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru merupakan instansi yang memiliki tugas dan fungsi sebagai penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru selalu berkomitmen untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya aparatur yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai

menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan.

Aplikasi SIMPEG merupakan salah satu strategi pada Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026 dalam rangka untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dan untuk mencapai Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pekanbaru. Arah kebijakan bertujuan agar Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kota Pekanbaru.

Selain pada Renstra, aplikasi SIMPEG juga tercantum pada RENJA 2022 dimana terdapat indikator kegiatan “Pengembangan Aplikasi SIMPEG” yang menunjukkan selama 3 tahun terakhir selalu terjadi pengembangan dan menunjukkan capaian 100%. Selanjutnya dilakukan juga review dan monitoring terhadap fungsionalitas aplikasi SIMPEG oleh BKPSDM dengan hasil :

1. Daftar menu aplikasi SITAWA, tampilan profil ASN, Biodata Pribadi, data keluarga, riwayat pekerjaan, riwayat pengalaman, riwayat pendidikan dan pelatihan, riwayat kompetensi, riwayat kinerja, riwayat kedisiplinan dan riwayat cuti ditampilkan dengan benar.
2. Daftar menu aplikasi SIJALA, menu validasi pengajuan kenaikan gaji berkala dapat ditampilkan dengan benar dan pembubuhan tanda tangan elektronik berhasil dilakukan, tampilan rincian data kenaikan gaji berkala dapat ditampilkan.
3. Daftar menu aplikasi SIPIJAR, menu pengajuan izin belajar dan menu validasi pengajuan izin belajar dapat ditampilkan dengan benar dan pembubuhan tanda tangan elektronik berhasil dilakukan.
4. Daftar menu aplikasi SEPAKAT, menu dashboard (jumlah usul. Jumlah btl dan jumlah proses) dan menu monitoring berkas dapat ditampilkan dengan benar.
5. Daftar menu aplikasi SITALA, menu data diri dan menu pengajuan satyalencana dapat ditampilkan dengan benar.
6. Daftar menu aplikasi SICUTI, menu data pegawai dan menu pengajuan cuti dapat ditampilkan dengan benar.
7. Daftar menu aplikasi SIPENSI, menu dashboard, menu usulan OPD, menu terima berkas MPP, menu proses BKPSDM sub menu pengantar pensiun dan sub menu SK selesai, menu pengaturan dan menu monitoring berkas dapat ditampilkan dengan benar.
8. Daftar menu aplikasi E-LEARNING, menu log aktivitas dan menu koleksi E-learning dapat ditampilkan dengan benar.
9. Daftar menu aplikasi FAQ dapat ditampilkan dengan benar. Admin yang ditunjuk bisa mengisi pertanyaan dan jawaban pada setiap menu.
10. Daftar menu aplikasi SCAN QR code dapat berfungsi dengan baik.
11. Daftar menu aplikasi E-TAKAH, menu input berkas, menu upload dokumen, menu download dokumen, menu cari NIP pegawai dapat ditampilkan dengan benar dan berfungsi baik.

12. Dalam aplikasi SIMPEG dapat menampilkan peta jabatan, struktur organisasi dan realisasi kinerja pegawai secara real time.
13. Perlu penyesuaian pada template aplikasi SIMPEG agar lebih ramah pengguna dan dapat menyesuaikan dengan framework aplikasi lainnya, sehingga integrasi antar aplikasi kepegawaian lebih mudah.
14. Perlu melakukan integrasi kerja dengan aplikasi E-kinerja untuk mengisi kinerja pada SIMPEG.

Pada dasarnya penggunaan aplikasi SIMPEG ini harus mampu dipahami oleh seluruh pegawai dilingkungan Kota Pekanbaru. Penerapan SIMPEG dilingkungan Kota Pekanbaru adalah selama 3 tahun terakhir masih menemui beberapa kendala. Hal ini disampaikan oleh Pak Irfan selaku Kasub Bidang Data dan Informasi BKPSDM Kota Pekanbaru diantaranya kendala tersebut dan menjadi fenomena pada penelitian ini yakni :

1. Teridentifikasi dari sisi manfaat bahwa Aplikasi SIMPEG belum memberikan manfaat sepenuhnya kepada penggunanya yakni pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru karena belum seluruh kepengurusan kepegawaian dapat dilakukan melalui aplikasi ini.
2. Teridentifikasi dari sisi efisiensi dapat dilihat bahwa Aplikasi SIMPEG belum efisien sebagai aplikasi kepegawaian. Hal ini terlihat dimana Aplikasi SIMPEG belum terintegrasi dengan aplikasi E-Kinerja oleh Badan Kepegawaian Nasional sehingga dalam hal pencapaian kinerja pegawai masih menginput pada masing-masing aplikasi.
3. Teridentifikasi dari sisi partisipasi dapat dilihat bahwa aplikasi SIMPEG belum sepenuhnya memuat data yang realtime karena masih banyak pegawai yang belum melakukan update data. Hal ini terlihat pada rencana kerja tahun ini masih terdapat strategi BKPSDM untuk melakukan update data SIMPEG secara realtime.
4. Teridentifikasi dari sisi transparansi bahwa aplikasi SIMPEG ini belum transparan untuk digunakan seluruh pegawai. Hal ini terlihat dimana pegawai tidak diinformasikan bahwa pada pertengahan hingga akhir bulan, aplikasi SIMPEG mengalami pengembangan yang dapat menyebabkan gangguan pada penggunanya.
5. Teridentifikasi dari sisi manajemen perubahan terlihat bahwa Aplikasi SIMPEG belum dapat dikatakan sebagai manajemen perubahan pada kepegawaian. Hal ini dapat dilihat karena Aplikasi SIMPEG tidak bisa diunduh melalui appstore atau playstore melainkan terdapat link tersendiri yang dibagikan melalui kepala OPD.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merasa Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru belum cukup baik di laksanakan pada tahun 2021 hingga 2023. Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru".

Tinjauan Pustaka

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000 disebutkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Konsep dasar sistem informasi manajemen kepegawaian adalah :

- a. Input (Masukan) adalah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam kegiatan mengumpulkan berbagai data kepegawaian untuk dilakukan pengolahan.
- b. Process (Pengolahan) adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan proses kegiatan pengolahan data
- c. Output (Keluaran) adalah kemampuan memproduksi keluaran sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi dan hasil akhir dari proses sistem informasi manajemen yang berbentuk informasi serta disajikan secara akurat, tepat waktu (up to date), handal, konsisten, dan relevan.

E-Government adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik. Istilah *e-Government* berhubungan dengan kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakat, antara pemerintah dan pelaku bisnis, dan di antara instansi pemerintah itu sendiri baik antara eksekutif, yudikatif, maupun legislatif. Semua hal tersebut dengan bantuan teknologi internet yang dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja (Indrajit, 2012).

Booz Allen dan Hamilton dalam satu studinya bersama Berstelment Foundation mengenalkan apa yang disebut sebagai *balanced e-Government scorecard* sebagai alat ukur performa pemerintahan yang menerapkan *e-Government*. Terdapat lima dimensi dalam *balanced e-Government scorecard* yang masing-masing dijabarkan dalam berbagai kriteria secara lebih detail. Kelima dimensi itu adalah manfaat, efisiensi, partisipasi, transparansi, dan manajemen perubahan.

- a) Dimensi pertama, manfaat. Dimensi manfaat berhubungan dengan kualitas dan kuantitas layanan yang diberikan dan bagaimana masyarakat mendapatkan manfaat dari layanan tersebut. Termasuk dalam kriteria ini adalah:
 - 1) Cakupan layanan yang sudah diimplementasikan.
 - 2) Bagaimana layanan tersebut bisa diakses dalam “one stop shop” dari satu portal menuju berbagai layanan.
 - 3) Kemudahan penggunaan dalam mendapatkan layanan tersebut.
- b) Dimensi kedua, efisiensi. Efisiensi berhubungan dengan bagaimana teknologi bisa mempercepat proses dan meningkatkan kualitas layanan. Kriteria dalam efisiensi, di antaranya:
 - 1) Ketersediaan arsitektur proses, aplikasi dan database yang bisa berjalan baik ketika dibutuhkan Perencanaan sumber daya dan keuangan secara baik

- 2) Pemanfaatan platform teknologi informasi dan teknologi secara maksimal pada keseluruhan aspek
 - 3) Kualitas dan ruang lingkup pelatihan bagi para staf dan pegawai.
- c) Dimensi ketiga, partisipasi. Ini berhubungan dengan pertanyaan apakah layanan yang diberikan memberikan kesempatan yang luas kepada masyarakat untuk memberikan partisipasi dalam penyampaian pendapat dan proses pengambilan keputusan. Beberapa kriteria dalam hal ini, di antaranya:
- 1) Akses langsung masyarakat terhadap orang yang berkepentingan melalui web
 - 2) Pertimbangan terhadap umpan balik dan keinginan masyarakat Pengaruh dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan Kemungkinan untuk memperdebatkan topik yang menyangkut masyarakat umum (tersedianya fasilitas chatting, forum, milis).
- d) Dimensi keempat, transparansi. Apakah pemerintah dalam hal ini mendorong keterbukaan informasi menuju proses transparansi dalam pemerintahan. Kriteria transparansi, di antaranya:
- 1) Banyaknya informasi yang dikeluarkan pemerintah dalam proses pengambilan keputusan (misalnya konferensi pers, release hasil rapat kabinet, dan lain-lain)
 - 2) Informasi status permohonan aplikasi yang diajukan masyarakat. Apakah masyarakat misalnya bisa menanyakan dan mengetahui secara langsung apakah permohonan aplikasinya disetujui atau tidak. *opacity of information*
- e) Dimensi kelima, manajemen perubahan. Ini terkait dengan proses implementasi apakah ada proses review yang jelas dan dikelola dengan baik. Kriteria dalam hal ini, di antaranya:
- 1) Strategi pengembangan, misalnya seberapa besar implementasi melibatkan perbandingan dan studi kasus dengan implementasi di tempat lain.
 - 2) Kualitas kontrol dan review
 - 3) Keterlibatan dan motivasi dari pegawai

Metode

Tipe yang di gunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan situasi dimana dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan bagaimana Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Pendeskripsian ini tidak hanya dilakukan untuk mengumpulkan data saja, akan tetapi juga melakukan analisis, dan mengamati fenomena yang sedang terjadi dilapangan

Sedangkan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif karena peneliti menganggap metode ini lebih mudah disesuaikan dengan fenomena yang terjadi dilapangan, demikian pula penelitian kualitatif ini dapat membangun hubungan secara langsung antara peneliti dengan informan. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif bukan berbentuk angka-

angka melainkan data berasal dari naskah wawancara, dokumen pribadi, catatan lapangan, catatan memo, dan dokumen pribadi lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Dalam melihat bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru dilakukan wawancara kepada enam orang informan yang dibedakan menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru dapat dilihat dari sisi manfaat. Manfaat ini tergambar dari bagaimana Layanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru dapat memberikan kontribusi bagi pelayanan kepegawaian di Kota Pekanbaru. Dapat dikatakan dari segi manfaat, aplikasi SIMPEG belum dapat memberikan manfaat seluruhnya karena belum semua layanan kepengurusan kepegawaian tersedia pada aplikasi SIMPEG. Kemudian belum seluruh layanan pada aplikasi SIMPEG dapat diakses sepenuhnya. Hal ini berkaitan karena pada layanan SIJALA hanya menyediakan informasi pemberitahuan kenaikan gaji berkala saja. Untuk otoritas/wewenang input/permohonan kenaikan gaji berkala tetap dilakukan secara manual. Layanan yang diberikan juga belum dapat dikatakan mudah karena link untuk mengunduh aplikasi merupakan link khusus yang hanya dibagikan secara internal antar instansi di Kota Pekanbaru. Secara spesifik tujuan dari pengembangan SIMPEG/Sistem Informasi Kepegawaian adalah untuk mendukung integritas data, kemudahan pengaksesan, dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian. Dengan adanya aplikasi SIMPE dapat memberikan manfaat terhadap kepengurusan kepegawaian. Aplikasi SIMPEG harus memberikan manfaat terhadap penggunaanya.
2. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru dapat dilihat dari sisi efisiensi. Aplikasi SIMPEG ini belum efisien pada pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru dalam kepengurusan kepegawaian karena belum tersinkronisasinya antara aplikasi SIMPEG dan aplikasi SIASN. Aplikasi SIMPEG telah dianggarkan pada dokumen perencanaan instansi BKSPDM. Pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru telah memanfaatkan platform yang ada di aplikasi SIMPEG misalnya platform SICUTI. Seluruh staf memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan aplikasi SIMPEG.
3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru

dapat dilihat dari sisi partisipasi. Akses langsung masyarakat tidak diizinkan dalam aplikasi SIMPEG. Aplikasi ini hanya diperuntukkan bagi pegawai yang berstatus ASN saja. Hal ini menunjukkan masyarakat tidak dapat berkontribusi dan berpartisipasi langsung terhadap aplikasi ini. Belum adanya umpan balik dari aplikasi SIMPEG. Layanan aduan dan keluhan masih ditangani secara manual dengan berkonsultasi langsung ke BKPSDM.

4. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru dapat dilihat dari sisi transparansi. Aplikasi SIMPEG memberikan informasi sesuai dengan layanan yang diberikannya. Namun masih terdapat layanan yang belum lengkap informasinya. Informasi status permohonan dapat dilihat pada aplikasi SIMPEG telah tersedia informasi status permohonan. Namun untuk verifikasi oleh atasan masih melakukan konfirmasi secara manual. Seluruh topik informasi yang tersedia di SIMPEG ada 4 layanan. Sehingga hanya kepengurusan pegawai yang berkaitan dengan 4 layanan tersebut yang bisa diakses. Hal ini menunjukkan transparansi aplikasi SIMPEG belum berjalan sepenuhnya.
5. Dari sisi manajemen perubahan, telah dilakukan pengembangan pada aplikasi SIMPEG dari versi 1 hingga versi 4. Namun dari beberapa perubahan masih terdapat kelemahan yakni belum dapat diunduh pada playstore dan belum terintegrasi dengan SIASN. Kualitas kontrol aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam memproses informasi permohonan dimulai setelah pegawai membuat permohonan maka atasan langsung atau bagian kepegawaian akan melakukan verifikasi. BKPSDM sendiri sebagai instansi kepegawaian terlibat langsung dalam pengelolaan aplikasi khususnya terkait permasalahan yang sifatnya teknis dan pengembangan.

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru.

1. Jika dilihat dari sisi manfaat bahwa Aplikasi SIMPEG belum memberikan manfaat sepenuhnya kepada penggunanya yakni pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru karena belum seluruh kepengurusan kepegawaian dapat dilakukan melalui aplikasi ini. Dapat dilihat bahwa hanya 4 layanan kepengurusan kepegawaian yang dapat dilakukan pada aplikasi SIMPEG.
2. Hambatan dari sisi efisiensi dapat dilihat bahwa Aplikasi SIMPEG belum efisien sebagai aplikasi kepegawaian. Aplikasi SIMPEG belum terintegrasi dengan aplikasi E-Kinerja oleh Badan Kepegawaian Nasional sehingga dalam hal pencapaian kinerja pegawai masih menginput pada masing-masing aplikasi. Hal ini tentu saja menjadi

hambatan yang berarti karena saat ini pegawai harus melakukan entry data kepegawaian pada aplikasi yang dibuat Kementerian Pusat yakni SIASN.

3. Hambatan dari sisi partisipasi dapat dilihat bahwa aplikasi SIMPEG belum sepenuhnya memuat data yang realtime karena masih banyak pegawai yang belum melakukan update data. Hal ini terlihat pada aplikasi SIMPEG dimana masih banyak pegawai yang belum lengkap datanya. Hambatan ini telah tertuang pada rencana kerja BKPSDM tahun 2023.
4. Hambatan dari sisi transparansi bahwa aplikasi SIMPEG terus dilakukan pengembangan dan perbaikan. Namun tidak adanya konfirmasi dilakukan oleh pihak BKPSDM kepada kepegawaian dan belum disediakannya penanganan keluhan pada aplikasi ini. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi SIMPEG ini belum transparan untuk digunakan seluruh pegawai.
5. Berdasarkan gambar 5.17 terlihat halaman error ketika membuka aplikasi SIMPEG oleh BKPSDM Kota Pekanbaru. Pada gambar 5.17 terlihat bahwa aplikasi SIMPEG masih memiliki hambatan dari sisi transparansi. Hal ini disebabkan ketika aplikasi sedang mengalami gangguan atau pengembangan maka tidak adanya konfirmasi resmi. Sehingga pegawai harus mencari tahu terlebih dahulu atau bahkan membiarkan hal ini terjadi tanpa ada pemberitahuan. Hal ini menunjukkan masih terdapat hambatan dari sisi transparansi pada aplikasi SIMPEG oleh BKPSDM Kota Pekanbaru.
6. Melihat hambatan dari sisi manajemen perubahan terlihat bahwa Aplikasi SIMPEG belum dapat dikatakan sebagai manajemen perubahan pada kepegawaian. Hal ini dapat dilihat karena Aplikasi SIMPEG tidak bisa diunduh melalui appstore atau playstore melainkan terdapat link tersendiri yang dibagikan melalui kepala OPD.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Penerapan Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru belum memberikan manfaat sepenuhnya kepada pegawai Kota Pekanbaru, aplikasi SIMPEG juga belum efisien bagi pegawai ASN, belum seluruh pegawai berpartisipasi dalam penerapan SIMPEG, transparansi belum dilakukan secara menyeluruh pada aplikasi SIMPEG dan manajemen perubahan yang belum maksimal dari aplikasi SIMPEG oleh BKPSDM Kota Pekanbaru.
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru memberikan manfaat bagi pelayanan kepegawaian di Kota Pekanbaru. Namun belum dapat memberikan manfaat seluruhnya karena belum semua kepengurusan kepegawaian yang ada diaplikasi SIMPEG. Belum semua layanan yang dapat diakses.

3. Efisiensi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru ini dikatakan belum efisien dalam kepengurusan kepegawaian karena belum tersinkronisasinya antara aplikasi SIMPEG dan aplikasi SIASN.
4. Partisipasi SIMPEG dilihat dari akses langsung masyarakat tidak diizinkan dalam aplikasi SIMPEG. Aplikasi ini hanya diperuntukkan bagi pegawai yang berstatus ASN saja. Hal ini menunjukkan masyarakat tidak dapat berkontribusi dan berpartisipasi langsung terhadap aplikasi ini. Belum adanya umpan balik dari aplikasi SIMPEG.
5. Transparansi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memberikan informasi sesuai dengan layanan yang diberikannya. Namun masih terdapat layanan yang belum lengkap informasinya. Informasi status permohonan dapat dilihat pada aplikasi SIMPEG. Namun untuk verifikasi oleh atasan masih melakukan konfirmasi secara manual. Seluruh topik informasi yang tersedia di SIMPEG ada 4 layanan.
6. Manajemen perubahan tergambar melalui sejauh mana strategi pengembangan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang mengikuti pengembangan teknologi aplikasi. Telah dilakukan pengembangan pada aplikasi SIMPEG dari versi 1 hingga versi 4. Namun dari beberapa perubahan masih terdapat kelemahan yakni belum dapat diunduh pada playstore dan belum terintegrasi dengan SIASN.
7. Hambatan dalam dalam Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru terlihat dari layanan yang diberikan terbatas sehingga belum memberikan manfaat seluruhnya. Kemudian terdapat juga hambatan SIMPEG belum tersinkronisasi dengan aplikasi SIASN oleh Kementerian Pusat sehingga belum dikatakan efisien. Aplikasi SIMPEG masih terkendala pada partisipasi dimana ASN belum melakukan update data seluruhnya secara realtime. Kendala juga terlihat dari tidak adanya konfirmasi ketika aplikasi sedang perbaikan dan hambatan terlihat dari hingga saat ini SIMPEG telah melakukan pembaharuan namun tetap belum dapat diunduh di playstore.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal:

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara (Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance)*, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Bakar, A. (2021). Hakekat Pelayanan Publik. *Jurnal Perspektif*, 13(2), 81–87. <https://doi.org/10.53746/perspektif.v13i2.15>
- Creswell, John W. (2014). *Research Design*. In Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Indrajit, R. E. (2012). *Balanced Scorecard untuk E-Government* (Vol. 6, Issue C).

- Manaf, A. (2016). *Good Governance dan Pelayanan Publik*. Komisi Pemberantasan Korupsi. <https://aclc.kpk.go.id/wp-content/uploads/2019/07/Modul-good-governance-aclc-kpk.pdf>
- Munaf, Y. (2013). *Hukum Administrasi Negara* (Vol. 53, Issue 9).
- Novianti, L. (2015). *Public Sector Governance Pada Pemerintah Daerah*. UIN Suska Riau.
- Remaja, N. G. (2017). *Hukum Administrasi Negara*. UNiversitas Panji Sakti.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian* (1st ed.). Publishing & Printing.
- Sahayu, W. (2017). *Teori Metodologi Penelitian*.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Citapustaka Media.
- Saputra, T. (2011). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 90(2), 338–350.
- Sarwono, J. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Silfiah, R. I., & Nabila, A. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Proses. *Jurnal Aplikasi Dan Inovasi Ipteks*, 4(1), 43–52.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIEY.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Suryana. (2016). *Metodologi penelitian*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- W. Gulo. (2012). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wijaya, Pudjiarti, E., & Winarni, A. (2018). *Tata Kelola Pemerintahan yang baik*. Pustaka Magister.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.
- Handrian, E., Muslikhah, U., & Rosmita, R. (2024). Diffusion of Application Policy Innovation Pekan Kita (PEKA) in Pekanbaru City. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1).
- Andry, H., & Handrian, E. (2017, November). E-Implementation of E-Government In Regional Financial Management (Study at the Regional Finance and Asset Management Board of Riau Province). In *International Conference on Democracy, Accountability and Governance (ICODAG 2017)* (pp. 152-155). Atlantis Press.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).
- Handrian, E. (2019). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Surat Izin Mengemudi Golongan C (Sim C) Pada Sat Lantas Polresta Pekanbaru. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 137-155.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Penguatan Pemerintahan Daerah Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Kemunting*, 1(2), 183-203.

- Handrian, E., & Hawa, S. (2022). Implementasi program pengembangan perikanan tangkap pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru. *JIAAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 10(1), 49-58.
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.
- Nasri, H., Nurman, N., Azwirman, A., Zainal, Z., & Riauan, I. (2022). Implementation of collaboration planning and budget performance information for special allocation fund in budget planning in the regional development planning agency of Rokan Hilir regency. *International Journal of Health Sciences (IJHS) Ecuador*, 6(S4), 639-651.
- Nurman, N., Zainal, Z., & Rajasa, Y. (2021). Good Governance in Structure Belantik Raya People's Market in Siak District. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7(2), 1-11.
- Nurman, M. P. (2015). Strategi Pembangunan Daerah.
- Rusli, R., & Nurman, N. (2016). Implementasi Fungsi Koordinasi Camat Dalam Pembuatan Kartu Keluarga Dan Kartu Tanda Penduduk Di Kecamatan Dumai Barat Kota Dumai. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 2(1), 27-39.
- Parjiyana, P. (2015). Implementasi Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 1(2), 41-54.
- Fista, L., & Parjiyana, P. (2024). Pelaksanaan Fungsi Kepala Desa Dalam Pembinaan Kemasyarakatan Di Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Journal of Public Administration Review*, 1(1), 26-36.
- Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.
- Afhissa, C., & Parjiyana, P. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pimpinan di Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 207-223.
- Marcella, A., & Parjiyana, P. (2018). ANALISIS PELAYANAN UMUM DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA INDRA KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 17-35.
- Suriani, L., Nisa, K., & Affandi, L. H. (2023). Pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Tema Gaya Hidup Berkelanjutan di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1458-1463.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suriani, L., & Sidabutar, O. J. (2019). Kualitas Pelayanan Dan Peraturan Tata Tertib Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka Di Perpustakaan Soeman Hs. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 190-197.

Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).

Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44-54.

Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1-10.

Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi.

Hamim, S. (2005). Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan.

Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi.

Adnan, I. M., & Hamim, S. (2014). Filsafat Ilmu, Ilmu Pengetahuan dan Penelitian.

Andry, H., & Yussa, A. T. (2015). Perilaku dan Etika Administrasi Publik. *Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing*.

Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.

Andry, H. (2017). Pelayanan Publik Pengurusan Izin Mendirikan Bangunan Di Kecamatan Mandau Oleh Dinas Tata Kota, Tata Ruang Dan Pemukiman Kabupaten Bengkalis. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 66-79.

Andry, H., & Zulkifli, Z. (2023). Evaluasi pengelolaan parkir oleh dinas perhubungan kota pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(02), 194-205.

Andry, H., Herman, H., & Rahmah, J. (2023). PELAKSANAAN KOORDINASI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU DAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU DALAM PENGHAPUSAN ASET KENDARAAN DINAS OPERASIONAL KHUSUS (AMBULANCE). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(1), 18-28.

Abdullah, S., Hamim, S., & Ermayuna, S. (2021). Strategi Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan Di Lahan Gambut Desa Pulau Palas Kabupaten Indragiri Hilir. *Pascasarjana Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau*, 1-83.

Anggara, B., & Abdullah, S. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru Dalam Pendistribusian Gas Lpg 3 Kg Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 248-261.

Ariswanto, N. S., & Abdullah, S. (2016). Analisis Pelaksanaan Kewenangan Badan Permusyawaratan Desa (Bpd) Di Desa Berumbung Baru Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 197-215.

Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.

Abdullah, S., & Safri, I. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengelola Potensi Masyarakat Desa Kampung Panjang Kabupaten Kampar. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 4(2), 242-248.

Nurmasari, N., & Al Hafis, R. I. (2019). Desentralisasi Asimetris: Kemiskinan ditengah kelimpahan otonomi khusus papua. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 5(2), 1180-1192.

Nurmasari, N., Komalasari, E., Mulianto, B., Nurman, N., & Amrillah, M. F. (2024). PELATIHAN INOVASI BANK SAMPAH PLASTIK UNTUK PENINGKATAN PENDAPATAN EKONOMI MASYARAKAT DI BANK SAMPAH PUAN SARI MANDIRI. *Jurnal ADAM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 35-40.

Kurniawan, R., & Nurmasari, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 122-134.

Afringgo, R., Nurmasari, N., & Zubaidah, E. (2021). Efektifitas E-Warong sebagai Sarana Pengintegrasian Tujuan Program Keluarga Harapan pada Kelompok Target KUBE Berkah Harapan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ranah Publik Indonesia Kontemporer (Rapik)*, 1(1), 22-29.

Nurmasari, N., & Wedayanti, M. D. (2018, August). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CIVIL SERVANT EMPLOYEES IN THE FRAMEWORK OF REFORM BUREAUATION IN RIAU PROVINCE. In *ICSScE 2018*.

Herman, H., Suriani, L., & Farisha, N. (2021). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sampah Pada Pasar Milik Pemerintah Kota Pekanbaru. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 9(2), 81-90.

Herman, H. (2019). Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Oleh Stakeholders Primer Dan Skunder Di Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 2(2).

Herman, H., & Novarizal, R. (2017). Faktor-faktor ideal perusahaan dalam pelaksanaan CSR (Corporate Social Responsibility). *Sisi Lain Realita*, 2(2), 39-53.

Nengsih, I. A., & Herman, H. (2019). Strategi Pelayanan Izin Praktek Dokter Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. *Asketik*, 3 (2), 163–175.

Novarizal, R., & Herman, H. (2019). Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Terhadap Kemungkinan Terjadinya Pelarian (Studi Kasus Lapas Kelas II A Pekanbaru): Universitas Islam Riau. *Sisi Lain Realita*, 4(1), 90-102.

Suri, D. M. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penertiban dan pembinaan gelandangan dan pengemis di kota pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 89-101.

Suri, D. M., & Nurmandi, A. (2021, July). Deep learning methods as a detection tools for forest fire decision making process fire prevention in Indonesia. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 177-182). Cham: Springer International Publishing.

Suri, D. M., Nurmandi, A., Qodir, Z., & Al Fadhat, F. (2021). Narrative Policy Framework: The Role Of Media Narrative Towards Forest And Land Fire Policy In Indonesia. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

- Hildawati, H., & Suri, D. M. (2020). Potensi UEK-SP Kelurahan Rimba Sekampung Untuk Transformasi Menjadi Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Di Kota Dumai. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 24-42.
- Yogia, M. A., & Suri, D. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Usaha Ekonomi Kelurahan. *Sosio Konsepsia*, 9(03), 247-256.
- Al Hafis, R. I., & Yogya, M. A. (2017). Abuse of power: Tinjauan terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik di Indonesia. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 80-88.
- Hafis, A., Imam, R., Hakim, A., & Haryono, B. S. (2014). Aktor Pelaksana Pengelolaan Transportasi Publik Perkotaan (Studi Kasus Bus Trans Metro Di Kota Pekanbaru). *Jurnal Wacana*, 16(4), 171-178.
- Al Hafis, R. I. (2018). Pembangunan Daerah Perbatasan Yang Terabaikan: Kajian Perbatasan Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis–Selat Malaka. *Gema Publica*, 3(2), 111-119.
- Al Hafis, R. I., Warsono, H., Larasati, E., & Purnaweni, H. (2021). The paradox of collaborative governance in leprosy rehabilitation in Central Java. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 3(17), 55-67.
- Al Hafis, R. I., Wardana, D., Setiawati, S., & Putra, A. I. (2024). Proses Collaborative Governance untuk Mengurangi Dampak Abrasi. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 521-529.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Zubaidah, E., & Lubis, E. F. (2021). Inovasi Layanan Aplikasi e-Samsat Dalam Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 14(2), 120-125.
- Zubaidah, E. (2018). Analisis Manajemen Perkantoran Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah II Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Zubaidah, E., Nurmandi, A., Pribadi, U., Hidayati, M., & Lubis, E. F. (2022, March). The Factors Influencing the Community to Use E-Service in Pekanbaru City, Indonesia. In *International Conference on Public Organization (ICONPO 2021)* (pp. 310-318). Atlantis Press.
- Zubaidah, E. (2016). MANAJEMEN PANTI ASUHAN DALAM PERSPEKTIF HENRI FAYOL:(STUDY KASUS PANTI ASUHAN USMAN BIN AFFAN). *VALUTA*, 2(1), 130-139.
- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Pulungan, B. I. (2022). Political Interaction Strategy Corporate Social Responsibility of PT Riau Andalan Pulp and Paper in Riau Province, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 17(8).
- Wedayanti, M. D., & Susanti, H. (2019). Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat (CBT) Menggunakan Kontribusi Corporate Social Responsibility (CSR) di Pekanbaru Provinsi Riau. *WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 5(2), 32-37.
- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Juliana, S. (2021, January). Implementation of Corporate Social Responsibility in PT. Riau Andalan Pulp and Paper in Pelalawan District, Riau Province. In *INCEEES 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics*

Engineering and Social Science, InCEEES 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia (p. 71). European Alliance for Innovation.

Wedayanti, M. D., & Zulkifli, Z. (2015). Pelaksanaan Pengawasan Barang dan Jasa Beredar Oleh Seksi Perlindungan Konsumen Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 52-72.

Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.

Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.

Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2019). Efektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga (PMB-RW) Dalam Mewujudkan Prinsip Tridaya Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 156-163.

Lubis, E. F. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Pnpm Mpd)(Studi Kasus: Kegiatan Simpan Pinjam Perempuan Di Nagari Tanjung Betung Kabupaten Pasaman). *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 304-317.

Lubis, E. F., & Indira, T. T. (2023). PENGARUH STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA AYAM PENYET CINDELARAS BAGAN BATU KABUPATEN ROKAN HILIR. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-9.

Lubis, E. E. F. (2024). PELATIHAN PEMBUATAN SABUN CUCI PIRING UNTUK MENINGKATKAN TAMBAHAN PENDAPATAN PADA IBU-IBU KELOMPOK MELATI PUTIH DALAM PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA PEKANBARU. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 120-126.

Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.

Handrian, E., Rosmita, R., Suriani, L., & Kartius, K. (2022). Reformasi Badan Usaha Milik Desa Kesumbo Sejahtera di Desa Kesumbo Ampai Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 231-237.

Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Diri Sendiri Terhadap Sikap Wirausaha Pada Usaha Makanan Tradisional Di Desa Palung Raya Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 179-191.

Kurniawan, A., Rezki, D., & Riau, U. I. (2023). Collaborative Governance Dalam Menangulangi Banjir di Kota Sungai Penuh Collaborative Governance in Overcoming Floods in the City of Sungai Penuh. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 1-18.

TARMIZI, A., KURNIAWAN, A., ADERISKA, M., & AFRIZAL, T. (2022). Analysis of Quality Electronic Identity Card Service in Sub-District West Meral of Karimun District, Riau Islands (Integrated Sub-District Administration Service Model "Paten"). *International Journal of Society, Development and Environment in the Developing World*, 6, 62-72.

Tarmizi, A., & Kurniawan, A. (2017). Model Administrasi Pribumi Masyarakat Adat Melayu Petalangan di Desa Sialang Godang Kabupaten Pelalawan Riau. In *Seminar Nasional "Mitigasi dan Strategi Adaptasi Dampak Perubahan Iklim di Indonesia"* (pp. 165-177).

Yusa, A. T., Andry, H., & Kurniawan, A. (2016). Restorasi Paradigma KUD:" Pendekatan Teori Organisasi Dalam Merebut Peluang MEA".

Yunisman, Y., Salioso, H., Febrianto, S., Prayuda, R., & Mardatillah, A. (2022). Analysis of quality of animal health services by veterinary medical and veterinary paramedic services in food security and agricultural agency of Rokan Hilir Regency. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 1030-1046.

Larasati, D., Indrastuti, S., Salioso, H., Yussa, H. A., & Suri, D. M. (2022). Analysis of the effect of job satisfaction and job motivation on the performance of cleaning officers at the environmental service agency Rokan Hilir district Indonesia. *International Journal of Health Sciences*, 6(4), 573-588.

Salioso, H. (2016). ASN, OTDA, Politik Pilkada Serentak dan Korupsi di Indonesia. *SISI LAIN REALITA*, 1(1), 01-07.

Adha, M. L., & Salioso, H. (2024). KINERJA ORGANISASI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN BASARNAS KELAS A PEKANBARU. *JURNAL KEMUNTING*, 5(1), 1-16.

Askarial, A., Rinaldi, K., & Salioso, H. (2016). Kota Dumai Dalam Pidato Seorang Walikota.

Borman, R. I., Rosidi, A., & Arief, M. R. (2017). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan Dengan Pendekatan Human-Organization-Technology (Hot) Fit Model. *Respati*, 7(20), 1–18.

Jannah, M., Karim, A., & Irawan, B. (2018). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda (Studi Pada Kenaikan Pangkat). *EJournal Administrasi Negara*, 6, 7911–7922.

Priohutomo, N & Atmojo, M. Efektivitas Program Poros Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Nunukan Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia Dan Tenaga Kerja Wanita Pada Tahun 2018. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan* Volume 04 Nomor 02 Februari 2020 hlm 239-255.

Rosiyadi, D., Suryana, N., Cahyana, A., & E-government, D. I. (2017). E-Government Dimension. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 16(6), 4–6.

Saputra, T. (2011). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 90(2), 338–350.

Undang-undang

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Rismawati dan Herman

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah