

**PENGGORGANISASIAN PROSES ADMINISTRASI DATA PENSIUN  
ASN MENGGUNAKAN WEBSITE SISTEM INFORMASI  
APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL VII  
PALEMBANG)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD YUSRIL ANUGRAH**

**NIM. 07011382126227**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2025**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGGORGANISASIAN PROSES ADMINISTRASI DATA PENSUN ASN  
MENGUNAKAN WEBSITE SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA  
(STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL  
VII PALEMBANG)**

**SKRIPSI**

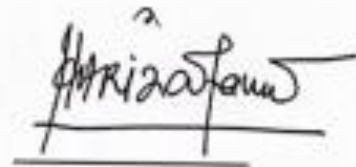
**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Administrasi Publik**

**Oleh:**

**MUHAMMAD YUSRIL ANUGRAH  
NIM 0701182126227**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, 29 - 01 - 2025**

**Pembimbing**



**Dr. Katriza Imania, M. Si  
NIP.196810221997022001**

Mengetahui,  
Kema Jurusan,  
  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGORGANISASIAN PROSES ADMINISTRASI DATA PENSIUN ASN  
MENGUNAKAN WEBSITE SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA  
(STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL  
VII PALEMBANG)**

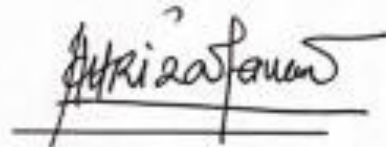
### SKRIPSI

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 04 Maret 2025  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

### TIM PENGUJI

**Dr. Katriza Imania, M.Si**

Ketua



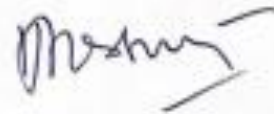
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

Anggota

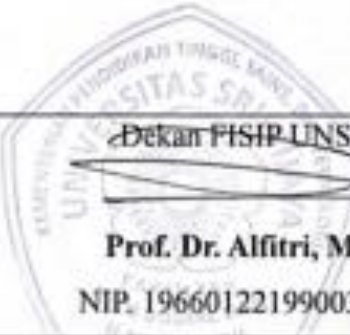

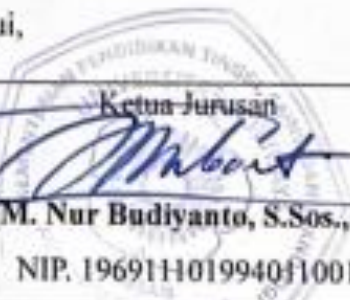
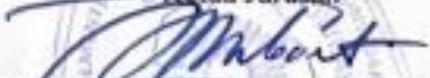


**Dian Anggraini, S.IP., M.Si**

Anggota



Mengetahui,

 <b>Dekan FISIP UNSRI</b>  <b>Prof. Dr. Alfitri, M. Si</b> NIP. 196601221990031004	 <b>Ketua Jurusan</b>  <b>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA</b> NIP. 196911101994011001
--	---

## LEMBAR PERSETUJUAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Yusril Anugrah

NIM : 07011382126227

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh – sungguh bahwa skripsi yang berjudul **“Pengorganisasian Proses Administrasi Data Pensiun ASN Menggunakan Website Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang)”**, ini adalah benar – benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh – sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2025

Yang membuat pernyataan



Muhammad Yusril Anugrah

NIM 07011382126227

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Tanpa pengetahuan, keterampilan tidak bisa fokus. Tanpa keterampilan, kekuatan tidak bisa ditanggung dan tanpa kekuatan, pengetahuan tidak mungkin diterapkan”**

**(Alexander The Great)**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah Swt atas berkat dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengorganisasian Proses Administrasi Data Pensiun ASN Menggunakan Website Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang)”** tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibudna Efrilyanita dan Ayahanda Abdul Kadir telah menjadi orang tua terbaik yang selalu meberikan cinta, perhatian penuh, nasehat, motivasi dengan penuh kesabaran dan pengorbanan baik secara moril dan materil. Kasih sayang dan doa'a yang selalu dipanjatkan tidak pernah habis dalam membersarkan dan mendidik penulis sampai pada titik ini dan kedua kakak perempuan penulis, Yossy Karlina dan Yustika Dewi. Untuk itu skripsi yang telah dibuat penulis ini dipersembahkan kepada kedua orang tua yang telah mendukung untuk keberhasilan penulis hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Namun, banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. H. Azhar, S.H., M.Sc. LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan Dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, M, Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., M.PA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
8. Bapak Drs, Syafaiudin Zakir, M. Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang tak henti – hentinya memberikan dorongan dan arahan terkait Akademik penulis.
9. Ibu Drs. Katriza Imania, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan waktu juga pikiran dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Publik serta Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
11. Kepala Cabang, Kepala Bidang, dan Seluruh Staff BKN Kanreg VII Palembang.

Karena doa, dukungan, dan kebaikan semua pihak yang penulis sebutkan tadi maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Mohon maaf jika penelitian ini jauh dari kesempurnaan, namun penulis sudah berusaha sebaik mungkin dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Palembang, Maret 2025

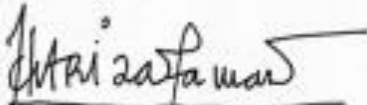
Muhammad Yusril Anugrah

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem aparatur sipil pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang. Berdasarkan teori POSDCORB Luther Gulick, penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis tentang *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting* dan *Budgeting*. Berfokus pada pengorganisasian serta aspek pengorganisasian, dapat dituangkan dalam aspek pengorganisasian sebagai berikut; Pemerincian Pekerjaan, Pembagian Kerja, Penyatuan Pekerjaan, Koordinasi Pekerjaan, Monitoring dan Reorganisasi. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pengorganisasian proses administrasi data pensiun aparatur sipil negara menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang belum berjalan secara maksimal, sehingga menghambat terjadi atau terwujudnya tertib administrasi data pensiun ASN. Aspek pembagian kerja pada dimensi memproses usul masuk data pensiun ASN dan mempertimbangkan usul data pensiun ASN belum maksimal sehingga menghambat terwujudnya tertib administrasi data pensiun.

**Kata kunci:** Pengorganisasian, Administrasi, Pengajuan Pensiun Website SI - ASN.

### Pembimbing



**Dr. Katriza Imania, M. Si**  
NIP.196810221997022001

Palembang, Maret 2025  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

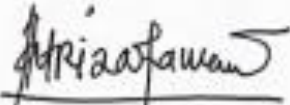


## ***ABSTRACT***

*The aim of the research is to determine the implementation of the civil servant pension data administration process using the SI - ASN website at the State Civil Service Agency Regional Office VII Palembang. Based on Luther Gulick's POSDCORB theory, this research describes and analyzes Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting and Budgeting. Focusing on organization and organizing aspects, it can be stated in the organizing aspects as follows; Job Detailing, Division of Work, Unification of Work, Work Coordination, Monitoring and Reorganization. From the research results, it was concluded that the Organization of the Administrative Process for ASN Pension Data Using the Civil Servant Information System (Case Study at the National Civil Service Agency, Regional Office VII Palembang) had not been running optimally, thus preventing the orderly administration of civil servant pension data from occurring or being realized. The aspect of division of labor in the dimension of processing proposals for entering civil servant pension data and considering proposals for civil servant pension data is not yet optimal, thereby hampering the realization of orderly administration of pension data.*

*Keywords: Organizing, Administration, Application for Retirement Website SI - ASN.*

### **Advisor**



**Dr. Katriza Imania, M.Si**  
**NIP.196810221997022001**

**Palembang, March 2025**  
**Head of the Department of Publik Administration**  
**Faculty of Social and Political Sciences**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN .....	16
1.1 Latar Belakang .....	16
1.2 Rumusan Masalah .....	30
1.3 Tujuan Penelitian.....	30
1.4 Manfaat Penelitian.....	30
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Kajian Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Manajemen Publik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pengorganisasian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Teori Yang digunakan Dalam Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Proses .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Pensiun .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Kebijakan Website SI - ASN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Aplikasi My - ASN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kerangka Berpikir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Definisi Konsep.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Fokus Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Informan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8 Sistematika Penulisan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Visi Dan Misi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Stuktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4 Kondisi Pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Gambaran Tentang Proses Administrasi Data Pensiun Aparatur Sipil Negara Menggunakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.3	Proses Migrasi Data Pensiun Dari Aplikasi My – ASN Menuju SI – ASN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4	Informan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5	Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.1	Pemerincian Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.2	Pembagian Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.3	Penyatuan Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.4	Koordinasi Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.5	Monitoring & Reorganisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6	Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.1	Pemerincian Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.2	Pembagian Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.3	Penyatuan Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.4	Koordinasi Pekerjaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.5	Monitoring & Reorganisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V PENUTUP .....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1	Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2	Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2.1	Saran Teoritis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2.2	Saran Praktis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....		32

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Jumlah ASN Sumatera Selatan.....</b>	<b>18</b>
<b>Tabel 1. 2 Hubungan SI – ASN &amp; My - ASN.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 3. 1 Variabel &amp; Dimensi.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 3. 2 Informan Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 1 Informan Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4.2 Matriks Hasil Temuan .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1 Halaman Depan Website SI - ASN.....</b>	<b>20</b>
<b>Gambar 1. 2 Fitur – Fitur Layanan SI - ASN .....</b>	<b>21</b>
<b>Gambar 1. 3 Fitur Layanan Pensiun ASN.....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 3. 1 Proses Analisis Data .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 4. 2 Jumlah Pegawai BKN Kanreg VII Palembang ..</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara Penelitian Skripsi ..... Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 2. Dokumentasi dan Kegiatan Wawancara ..... Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 3. Peraturan BKN landasan kebijakan dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara ..... Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 4. Peraturan BKN Tentang Petunjuk Teknis Pensiunan ASN..... Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 5. Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 6. Surat Izin Penelitian .....Error! Bookmark not defined.
- Lampiran 7. Kartu Bimbingan seminar Usulan Skripsi .....150
- Lampiran 8. Surat Perbaikan Seminar Proposal Skripsi..... 151
- Lampiran 9. Kartu Bimbingan Skripsi.....Error! Bookmark not defined.2
- Lampiran 10. Surat Perbaikan Ujian Komprehensif..... 153

## DAFTAR SINGKATAN

<b>UU</b>	: Undang – Undang
<b>PP</b>	: Peraturan Pemerintah
<b>SK</b>	: Surat Keputusan
<b>PERTEK</b>	: Pertimbangan Teknis
<b>TMS</b>	: Tidak Memenuhi Syarat
<b>BTS</b>	: Berkas Tidak Sesuai
<b>YBS</b>	: Yang Bersangkutan
<b>ASN</b>	: Aparatur Sipil Negara
<b>BKN KANREG</b>	: Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional
<b>BKD</b>	: Badan Kepegawaian Daerah
<b>SDM</b>	: Sumber Daya Manusia
<b>SI – ASN</b>	: Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara
<b>TKD</b>	: Tes Kemampuan Dasar
<b>TKB</b>	: Tes Kemampuan Bidang
<b>OTP</b>	: <i>One Time Password</i>
<b>UPK</b>	: Unit Pengelola Kepegawaian
<b>PT TASPEN</b>	: Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri
<b>PT ASABRI</b>	: Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
<b>TNI</b>	: Tentara Nasional Indonesia
<b>POLRI</b>	: Polisi Republik Indonesia

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi di seluruh dunia menjalankan operasionalnya, termasuk di sektor pemerintahan. Sebagai pengelola sumber daya manusia yang mencakup jutaan pegawai, pemerintah membutuhkan pendekatan modern untuk memastikan pengelolaan kepegawaian yang efisien, transparan, dan akuntabel. Teknologi kepegawaian dan aplikasi pendukung lainnya, menjadi solusi strategis untuk menjawab tantangan tersebut. Penerapan teknologi ini tidak hanya berfokus pada efisiensi proses administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pemakaian teknologi informasi pada pengelolaan administrasi negara guna meraih tujuan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Rancangan tata kelola yang baik ini membutuhkan suatu sistem atau cara yang dapat menyokong pelayanan yang efisien dan efektif. Pemakaian sistem informasi memudahkan mengotomatisasi tugas dan pekerjaan guna memajukan kualitas layanan, dalam hal ini pengelolaan system sumber daya manusia. Dalam penggunaan teknologi informasi serta komunikasi, pemerintah tentu dapat menumbuhkan, menyokong serta meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi serta akuntabilitas. Penerapan teknologi informasi ini diterapkan dalam berbagai aktivitas atau pekerjaan yang terkait seperti pengelolaan informasi, pengelolaan data serta sistem manajemen. Berkembangnya pemanfaatan teknologi ke dalam ruang lingkup pemerintahan diharapkan dapat memecahkan bermacam masalah yang ada didalamnya melalui peningkatan efisiensi, inovasi, produktivitas, jangkauan serta penghematan uang.

Pemakaian teknologi dilingkungan pemerintahan dapat mewujudkan pengelolaan data pegawai yang lebih tertata dan aman. Melalui sistem yang berbasis digital, seluruh informasi perihal data pribadi, rekam jejak karir, kinerja, sampai hak – hak kepegawaian dapat dicapai dengan sangat mudah dan cepat.

Dalam penerapan dan pemakaian teknologi di pemerintahan dapat meminimalisir kekurangan – kekurangan yang ada pada dokumen fisik seperti kerusakan atau kehilangan. Selanjutnya, mekanisme layanan pengelolaan cuti, presensi serta penggajian dapat berjalan secara otomatis, hal tersebut mengurangi kesalahan – kesalahan yang akan muncul seperti yang sering terjadi pada cara yang lama.



Kemajuan ilmu pengetahuan menjadi titik awal munculnya teknologi modern yang semakin canggih. Saat ini, penggunaan teknologi komputer semakin meluas dan mempunyai peranan yang pasti dalam pengambilan keputusan aparatur sipil negara, seperti dalam pengolahan kegiatan administrasi, pelayanan, dan data pegawai. *E-Government* merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkomunikasi satu sama lain dan berbagi informasi. Salah satu manfaat utama dari penerapan teknologi kepegawaian adalah peningkatan transparansi dan akuntabilitas. Dengan data yang tersimpan secara digital, pemerintah dapat menghindari berbagai penyimpangan seperti manipulasi data pegawai atau ketidaksesuaian dalam proses penggajian.

Di sisi lain, penerapan teknologi kepegawaian juga mendorong transformasi budaya kerja aparatur sipil negara. Dengan sistem yang modern, ASN dituntut untuk meningkatkan literasi digital dan adaptabilitas terhadap teknologi baru. Hal ini sejalan dengan visi pemerintah dalam menciptakan birokrasi yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Dengan adanya teknologi, ASN dapat lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang berdampak langsung pada peningkatan pelayanan publik.

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* merupakan landasan awal bagi pengembangan e-government di Indonesia. Adanya perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat, pemerintah membuat kebijakan baru guna mengoptimalkan *e-government*.

Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 mengenai pemerintahan yang berlandaskan teknologi atau elektronik. Peraturan tersebut bertujuan untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, serta akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. SPBE mencakup integrasi sistem informasi antarinstansi pemerintah, peningkatan kualitas layanan publik, serta penguatan keamanan informasi.

Undang – undang terbaru yang memperkuat implementasi teknologi dalam kepegawaian adalah undang – undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Sistem Kepegawaian dan Aparatur Pemerintah. Undang – undang ini memperluas penggunaan teknologi untuk penilaian kinerja, pengelolaan data pegawai, dan efisiensi operasional di sektor publik. Sistem digitalisasi ini bertujuan meningkatkan transparansi, aksesibilitas informasi, dan akuntabilitas. Undang – undang ini juga menekankan pentingnya perlindungan data pribadi dalam penerapan teknologi informasi di sektor publik, mencerminkan perkembangan kebutuhan zaman.

Progres *E-Government* mengenai memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam tahapan pemerintahan akan mengakomodasi terlaksananya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan pemerintahan. Perkembangan *e-Government* ini diterapkan di berbagai departemen pemerintah, baik di pusat maupun daerah. *E-Government* juga digunakan dalam bidang SDM dalam hal pelayanan yang transparan dan akuntabel. Selain itu, teknologi informasi tersebut didambakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bidang pengolahan dan pengelolaan informasi data kepegawaian.

BKN merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam penanganan pengelolaan aparatur sipil negara. Sebagai instansi pembina, badan tersebut memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan, merawat serta mengembangkan administrasi kepegawaian guna memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pemerintahan. Demi terwujudnya tata Kelola pemerintahan yang jujur, efisien, terbuka serta dapat dipertanggungjawabkan melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik, terkhusus pada pengakomodasian dan satu data aparatur sipil negara. Oleh karena itu, dirancanglah SI – ASN dalam upaya terlaksananya undang – undang ASN dan PP yang mengatur mengenai manajemen ASN.

Saat ini jumlah aparatur sipil negara yang dikelola oleh BKN adalah 4. 758. 730 tahun 2024. Jumlah aparatur sipil negara tersebut dikelompokan menjadi beberapa yakni usia 18 – 20 berjumlah 766, usia 21 – 30 berjumlah 547. 166, usia 31 – 40 berjumlah 1. 391. 607, usia 41 – 50 berjumlah 1. 478. 431, usia 51 – 60 berjumlah 1. 316. 837 dan usia diatas 60 tahun berjumlah 23. 923, menurut pusat data statistik Provinsi Sumatera Selatan jumlah aparatur sipil negara Perempuan dan laki – laki dari tahun 2023 menyentuh angka 13. 364 jiwa. Dapat dilihat dari table jumlah aparatur sipil negara dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Jumlah ASN Sumatera Selatan**

Kabupaten/Kota	Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)								
	Laki - Laki			Perempuan			Laki – Laki + Perempuan		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Sumatera Selatan	5.574	5.797	6.173	7.790	7.961	8.204	13.364	13.758	14.377

Sumber: <https://bit.ly/4gsq2q8>

Rencana dalam menyediakan pelayanan yang cepat, akurat serta tepat pada pegawai di bidang administrasi kepegawaian terkhusus pada ASN yang berada di wilayah Sumatera

Selatan. Dengan persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara surat no B – 1379/a.1/95 tanggal 4 November 1995, dibangunlah BKN Kanreg VII Palembang.

Badan tersebut merupakan satuan kerja yang berperan penting dalam penyelenggaraan kepegawaian di wilayah Sumatera Selatan. Badan tersebut melaksanakan fungsi dan tanggungjawab di bidang manajemen dan proses kepegawaian aparatur sipil negara. Adapun pekerjaan pengelolaan tersebut seperti pengangkatan, mutasi dan pemberhentian aparatur sipil negara yang dilaksanakan dengan baik, benar dan tepat berlandaskan asas – asas transparansi, efisiensi, aksesibilitas, akuntabilitas dan berakhlak, serta turut mewujudkan pemerintahan yang baik.

Dalam mengatur sistem administrasi kepegawaian, badan tersebut telah memanfaatkan teknologi digital melalui penerapan website Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. Dengan memanfaatkan teknologi ini, Badan tersebut berupaya mewujudkan visi transformasi digital dalam sistem pemerintahan, sejalan dengan kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang dicanangkan pemerintah. Aparatur sipil negara yang berada dibawah wilayah kerja Badan tersebut yakni Provinsi Jambi, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Bengkulu semua data aparatur sipil negara tersebut dikelola melalui SI – ASN.

SI – ASN merupakan sekumpulan data serta informasi mengenai ASN yang diatur secara sistematis, komprehensif serta terintegrasi dengan bantuan teknologi. SI – ASN ialah sebuah mekanisme informasi yang dikembangkan dan diterapkan dalam rangka integrasi dan satu data aparatur sipil negara di Indonesia. Sistem atau mekanisme ini dirancang guna mengatur dan menyediakan informasi terkait kepegawaian aparatur sipil negara secara tersentralisasi dan terpadu. Tujuan dari sistem ini ialah untuk menyediakan pangkalan data yang lengkap dan terpercaya, termasuk data pribadi, riwayat karir, kompetensi, kinerja serta informasi terkait lainnya. Munculnya sistem ini diharapkan terciptanya efisiensi, efektivitas, transparansi serta akuntabilitas mengenai manajemen kepegawaian di seluruh badan atau dinas pemerintah di Indonesia. Melalui sistem ini, bermacam proses dan kegiatan mengenai kepegawaian dapat dilaksanakan secara digital dan terpadu, termasuk pengajuan pensiun, pengangkatan, mutasi, promosi, evaluasi kinerja dan keperluan administrasi kepegawaian lainnya. Oleh karena itu, sistem ini berfungsi dalam menyokong pemerintah perihal pengelolaan aparatur sipil negara yang lebih baik, pemantauan kepegawaian, perencanaan sumber daya manusia, serta peningkatan pelayanan publik yang terkait dengan kepegawaian.

Berbagai kebutuhan layanan dalam 1 genggam pada SI - ASN mulai dari perencanaan kebutuhan, sistem seleksi, peningkatan kapasitas, kinerja, mutasi sampai pemberhentian dan

pensiun pegawai. Aparatur sipil negara juga dapat melakukan pembaharuan datanya masing - masing serta monitoring progres melalui layanan perorangan ASN. Pada layanan pensiun aparatur sipil negara pada BKN Kanreg telah menggunakan SI – ASN dalam memberikan layanannya yang berbentuk *paperless* sebagai bagian dari bentuk penyerhanaan proses administrasi data aparatur sipil negara demi meningkatkan efisiensi layanan.

Website tersebut dikelola oleh ASN yang bekerja pada BKN Kanreg VII yang telah terbagi menjadi beberapa bidang yakni Bidang Pengembangan Dan Supervisi Kepegawaian, Bidang Mutasi Dan Status Kepegawaian, Bidang Pengangkatan Dan Pensiun Dan Bidang Informasi Kepegawaian.

Administrator mengakses SI - ASN pada BKN Kanreg VII melalui portal resmi dengan menggunakan kredensial autentikasi berupa *username* dan *password* yang diberikan secara khusus, dilengkapi dengan langkah keamanan tambahan seperti kode OTP atau *two-factor authentication*; setelah berhasil *login*, mereka dapat mengelola data kepegawaian, memproses layanan administratif seperti mutasi, kenaikan pangkat, usul pensiun atau pengajuan cuti, serta memantau status layanan secara *real-time*; selain itu, administrator juga bertanggung jawab guna memastikan validitas data yang diinput, menjaga kerahasiaan informasi, serta mematuhi protokol keamanan untuk mencegah akses tidak sah atau pelanggaran data. Berikut Gambaran dari website SI – ASN BKN Kanreg VII:



**Gambar 1. 1 Halaman Depan Website SI - ASN**

Sumber: <https://bit.ly/4gAWozn>

Pada website terdapat berbagai macam fitur – fitur yang dapat memeberikan layanan yang diperlukan oleh ASN seperti layanan perorangan instansi, layanan seleksi calon ASN dll. Berikut fitur – fitur nya:





**Gambar 1. 2 Fitur – Fitur Layanan SI - ASN**

Sumber: <https://bit.ly/4gAWozn>

Berikut penjelasan dari berbagai macam fitur layanan kepegawaian yang ada di dalam website SI – ASN:

### 1. Layanan Pengusulan Instansi

Layanan Pengusulan Instansi pada website SI - ASN ini memungkinkan instansi pemerintahan mengajukan usulan, seperti kenaikan pangkat, mutasi pegawai, pensiun, serta perubahan data kepegawaian. Proses dimulai dengan admin instansi atau petugas yang ditunjuk mengakses modul pengusulan melalui portal SI-ASN menggunakan akun resmi instansi. Setelah itu, data dan dokumen pendukung, seperti SK, ijazah atau dokumen relevan lainnya, diunggah melalui sistem. Usulan yang diajukan akan diverifikasi secara internal oleh pejabat instansi sebelum diteruskan ke BKN.

### 2. Layanan Persetujuan BKN

Melalui layanan ini, instansi pemerintah dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan persetujuan dari BKN dengan cara mengunggah dokumen pendukung dan data yang relevan ke dalam portal SI - ASN. Setelah permohonan diajukan, sistem akan meneruskan usulan tersebut ke unit terkait di BKN untuk diverifikasi. Tim BKN kemudian memeriksa kelengkapan dokumen, validitas data, dan kesesuaian usulan dengan regulasi yang berlaku. Jika ditemukan ketidaksesuaian, sistem akan memberikan notifikasi kepada instansi untuk melakukan perbaikan atau melengkapi dokumen yang kurang.

### 3. Layanan Seleksi Calon ASN

Fitur ini mencakup berbagai tahapan mulai dari pendaftaran, pelaksanaan seleksi, hingga pengumuman hasil bagi calon ASN, baik untuk ASN maupun Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja. Melalui layanan ini, calon dapat melakukan registrasi atau pendataan secara *online* dengan membikin akun di SI - ASN, mengisi data pribadi, memilih formasi jabatan yang sesuai, serta mengunggah dokumen persyaratan seperti ijazah, KTP, dan dokumen pendukung lainnya. Selanjutnya, sistem akan memverifikasi kelengkapan dan validitas data secara otomatis sebelum memberikan nomor ujian kepada peserta yang lolos administrasi. Tahapan seleksi seperti TKD dan TKB juga dikelola melalui sistem, termasuk jadwal pelaksanaan, lokasi ujian, dan pengumuman hasil secara *real-time*.

#### **4. Layanan Dashboard**

Menyediakan tampilan data kepegawaian secara komprehensif, *real-time*, dan terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data di instansi pemerintahan. Dashboard ini berfungsi sebagai pusat informasi yang memuat berbagai data penting, seperti statistik jumlah pegawai berdasarkan unit kerja, jabatan, pangkat, usia, dan masa kerja, serta laporan progres layanan seperti pengusulan, persetujuan, dan pengaduan. Selain itu, dashboard dilengkapi dengan analitik kepegawaian yang menampilkan tren kenaikan pangkat, distribusi pegawai, dan tingkat kinerja ASN dalam bentuk grafik, table atau indikator kinerja utama. Fitur ini juga memberikan notifikasi dan pengingat terkait dokumen atau proses administratif yang memerlukan tindakan lebih lanjut, seperti masa berlaku kontrak atau persyaratan kenaikan pangkat.

#### **5. Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN**

Fitur ini memungkinkan instansi untuk melakukan analisis terhadap data kepegawaian yang ada, seperti jumlah pegawai yang pensiun, yang membutuhkan promosi, atau yang dipindahkan ke unit lain. Berlandaskan data ini, instansi dapat merencanakan kebutuhan ASN yang baru, baik itu dalam bentuk rekrutmen ASN melalui seleksi CPNS dan PPPK, ataupun melalui mutasi dan promosi pegawai yang sudah ada. Perencanaan ini juga mencakup analisis gap kompetensi, yang berguna untuk memastikan bahwa ASN yang ada memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan tugas dan fungsi pemerintahan.

#### **6. Layanan Portal 1 Data**

Portal 1 Data berfungsi sebagai pusat data yang menghubungkan berbagai informasi penting tentang ASN, seperti data pribadi pegawai, status kepegawaian, riwayat pendidikan, mutasi jabatan, kenaikan pangkat, serta informasi terkait lainnya. Melalui portal ini, setiap instansi dapat mengakses dan memperbarui data pegawai secara terintegrasi, yang memungkinkan pengelolaan data kepegawaian menjadi lebih efisien dan akurat.

#### **7. Layanan Helpdesk**

Melalui layanan *Help Desk*, pengguna dapat melaporkan masalah yang mereka hadapi, seperti kesulitan dalam login, kesalahan data, gangguan sistem, atau pertanyaan terkait prosedur tertentu dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Layanan ini biasanya disediakan dalam bentuk sistem tiket, di mana pengguna dapat mengirimkan pertanyaan atau keluhan yang kemudian akan diteruskan kepada tim dukungan teknis untuk ditindaklanjuti. Selain itu, layanan Help Desk juga dapat mencakup live chat atau nomor kontak yang dapat dihubungi oleh pengguna untuk mendapatkan bantuan langsung.

## **8. Layanan Monitoring**

Melalui layanan monitoring, instansi dapat melacak status permohonan atau usulan yang diajukan oleh pegawai atau unit kerja, seperti pengusulan kenaikan pangkat, mutasi, atau pensiun. Pengguna dapat melihat status setiap permohonan apakah sedang diproses, menunggu verifikasi, atau telah disetujui. Selain itu, sistem monitoring juga memungkinkan instansi untuk memantau kepatuhan terhadap waktu dan tenggat waktu dalam setiap proses, memberikan visibilitas yang lebih baik dalam hal pencapaian target administrasi kepegawaian.

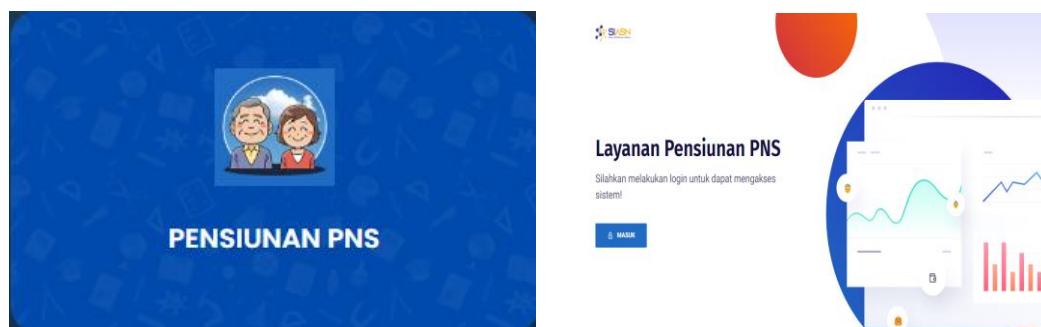
## **9. Layanan Perogaran ASN**

Layanan ini bertujuan untuk menyusun, memantau, dan mengelola data ASN berdasarkan unit kerja atau organisasi, serta memfasilitasi perencanaan terkait penempatan, mutasi, dan pengembangan jabatan di dalam struktur organisasi instansi. Melalui layanan ini, setiap instansi dapat mengelola data ASN berdasarkan organisasi atau unit kerja tertentu, mulai dari level pusat hingga daerah. Sistem ini memungkinkan instansi untuk mencatat dan memperbarui struktur organisasi secara digital, termasuk penempatan jabatan, pembagian tugas, dan informasi terkait kompetensi ASN yang menduduki jabatan tersebut. Data yang tercatat mencakup informasi mengenai pejabat yang berwenang, jabatan yang ada, serta hubungan antarunit di dalam struktur organisasi.

## **10. Layanan Kepegawaian Instansi**

Fitur utama yang terdapat dalam layanan kepegawaian instansi di SI-ASN mencakup pencatatan dan pembaruan data pegawai, seperti informasi pribadi, riwayat pendidikan, jabatan, masa kerja, serta informasi terkait lainnya. Setiap instansi dapat mengelola data ASN yang ada, melakukan update terkait promosi, mutasi, atau perubahan status kepegawaian, dan mengakses riwayat kinerja pegawai secara langsung. Dengan adanya data kepegawaian yang terintegrasi dan tersimpan secara digital, proses administrasi menjadi lebih cepat, transparan, dan bebas dari kesalahan manual.

Setelah mengetahui berbagai fitur layanan kepegawaian yang ada pada SI – ASN, pada fitur Layanan Persetujuan BKN didalamnya terdapat berbagai jenis fitur tambahan, salah satunya yakni fitur layanan Pensiun. Berikut fitur nya:



**Gambar 1. 3 Fitur Layanan Pensiun ASN**

Sumber: <https://bit.ly/4gAWozn>

SI – ASN yang dikelola oleh BKN menyediakan berbagai fitur layanan untuk mendukung kebutuhan ASN terkait pensiun. Fitur – fitur tersebut mencakup informasi pensiun yang memberikan penjelasan lengkap mengenai prosedur, persyaratan dan hak – hak pensiun, termasuk jenis – jenis pensiun seperti pensiun yang telah memasuki batas usia, pensiun dini atau karena alasan Kesehatan. Selain itu, terdapat simulasi pensiun untuk membantu pegawai menghitung perkiraan manfaat pensiun yang akan diterima, sehingga memudahkan perencanaan keuangan menjelang masa pensiun. Melalui layanan pengajuan pensiun secara *online*, pegawai dapat mengajukan permohonan pensiun secara daring tanpa harus datang langsung ke kantor BKN. Fitur status pengajuan pensiun memungkinkan pegawai sipil memantau proses dan tahapan permohonan secara langsung atau *real time*. Terakhir, layanan konsultasi dan bantuan memberikan akses kepada pegawai untuk berkonsultasi langsung dengan petugas BKN melalui *chat*, email atau telpom mengenai berbagai hal terkait pensiun. Dengan fitur – fitur ini, pengelolaan pensiun menjadi lebih mudah, cepat dan transparan.

Website SI - ASN dan aplikasi My - ASN dari Badan tersebut memiliki hubungan yang saling terintegrasi dalam pengelolaan data kepegawaian aparatur sipil. Website tersebut berfungsi sebagai sistem informasi induk yang menyimpan, mengelola, dan memvalidasi data ASN secara terpusat, mencakup data personal, riwayat jabatan, pendidikan, kenaikan pangkat, serta layanan administrasi lainnya. Sebagai sistem berbasis web, SI - ASN digunakan oleh admin kepegawaian dan ASN untuk melakukan input, update, dan pengelolaan data yang diperlukan. Sementara itu, aplikasi My - ASN hadir sebagai antarmuka berbasis *mobile* yang memungkinkan ASN mengakses data mereka secara lebih cepat, mudah, dan praktis melalui perangkat ponsel. Platform ini saling terhubung melalui database BKN yang sama, di mana data yang dimasukkan dan divalidasi melalui SI - ASN akan secara otomatis tersedia dan dapat diakses melalui aplikasi My - ASN. Integrasi ini menciptakan efisiensi dalam pelayanan kepegawaian, di mana ASN tidak perlu lagi melakukan pengurusan manual karena layanan



seperti pengecekan data pribadi, riwayat jabatan, informasi cuti, kenaikan pangkat, hingga proses pensiun dapat diakses langsung melalui aplikasi My - ASN. Dengan adanya hubungan antara kedua platform ini, transparansi data dan akurasi informasi menjadi lebih terjamin, karena data yang dikelola di SI - ASN selalu konsisten dengan yang ditampilkan di My - ASN. Hal ini juga mendukung percepatan digitalisasi layanan kepegawaian, memberikan kemudahan akses bagi ASN kapan saja dan di mana saja, serta meminimalkan kesalahan administrasi. SI - ASN berperan sebagai *backend* yang menyimpan dan mengelola data ASN secara menyeluruh, sedangkan My - ASN menjadi sarana bagi ASN untuk mengakses data tersebut secara *real-time*, menjadikannya solusi terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan kepegawaian.

Berikut tabel hubungan antara website SI – ASN dan aplikasi My – ASN:

**Tabel 1. 2 Hubungan SI – ASN & My - ASN**

Kategori	Website SI - ASN	Aplikasi My - ASN
Aksesibilitas	Melalui browser ( <i>web-based</i> ).	Melalui aplikasi <i>mobile</i> (Android/iOS).
Data Sumber	Terhubung ke <i>database</i> BKN yang terpusat.	Mengambil data dari <i>database</i> yang sama di BKN.
Fungsi Utama	Menyediakan layanan administrasi ASN (misalnya: riwayat kepegawaian, kenaikan pangkat, pensiun).	Memfasilitasi akses layanan kepegawaian secara cepat dan praktis melalui ponsel.
Koneksi	Website SI ASN menyediakan data yang bisa diakses dan ditampilkan di My ASN.	Aplikasi My ASN menarik data yang diperbarui melalui SI ASN.
Pengguna	Admin BKN dan ASN sebagai pengguna.	ASN sebagai pengguna individu.
Integrasi	Website SI ASN merupakan sistem induk yang dapat mengelola dan menyimpan data ASN secara menyeluruh.	My ASN adalah antarmuka pengguna berbasis <i>mobile</i> yang terhubung ke SI ASN.

*Sumber: Dikelola Oleh Penulis*

ASN yang telah mencapai usia pensiun yang telah mengabdikan dirinya kepada negara sehingga sudah selayaknya mereka mendapatkan pelayan yang baik dari pihak pengurusan kepegawaian dalam mengelola dana pensiunnya yakni BKN dan BKD. Rancangan pensiun pegawai pemerintah dan pemerintah Kota atau daerah provinsi Sumatera Selatan diselenggarakan oleh BKN Kanreg VII. Sering kali dalam melakukan pelaksanaan proses administrasi data pensiun aparatur sipil negara terdapat kendala dalam pengorganisasian, baik yang berasal dari instansi/dinas terkait maupun dari pegawai yang bersangkutan. Hal ini terlihat dari kegiatan atau aspek pembagian kerja yang belum maksimal seperti; data yang tidak sinkron

pada sistem SI – ASN dengan data pegawai melalui aplikasi My – ASN yang bersangkutan atau tidak terbaru sehingga menghambat pelaksanaan proses administrasi yang dilakukan oleh Badan tersebut. Beberapa hambatan dalam pelaksanaan usul data pensiun menggunakan website SI – ASN di BKN Kanreg VII, yaitu:

- 1) Data Profil Seringkali Tidak Sesuai Antara Website SI – ASN dengan Aplikasi My – ASN Yang Bersangkutan.
- 2) Jumlah Masa kerja Tidak Diperbarui (*Update*)
- 3) Daftar Keluarga Yang Berkurang Atau Bertambah Tidak Diperbarui Oleh ASN Yang Bersangkutan Selama Menjabat.

Menurut Luther Gullick dalam Nidin., dkk (2022) bahwa salah satu teori yang dapat dijadikan indikator dalam organisasi publik yakni teori *POSDCORB*. Secara khusus, penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis tentang *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting* dan *Budgeting* yang berfokus pada proses pengorganisasi. proses pengorganisasian ialah suatu kegiatan yang telah tersusun dan dilakukan oleh para anggota guna menyelesaikan konflik yang timbul dari organisasi dengan mengelola secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Proses pengorganisasian memiliki macam - macam aspek penting (Akyuni, 2018), yaitu:

- 1) Pemerincian Pekerjaan
- 2) Pembagian Kerja
- 3) Penyatuan Pekerjaan
- 4) Koordinasi Pekerjaan
- 5) Monitoring dan Re-organisasi

Pertama, yang harus dilaksanakan dalam merinci pekerjaan ialah memastikan tugas - tugas apa saja yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi. Kedua, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan - kegiatan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok. Perlu dititik beratkan bahwa orang - orang yang akan menerima atau yang akan menjalankan tugas harus didasarkan pada kapabilitas tidak dibebankan terlalu berat dan juga tidak terlalu ringan. Ketiga, menggabungkan pekerjaan anggota dengan cara yang masuk akal dan efektif. Pengelompokan tugas yang saling berhubungan jika organisasi telah menjadi lebih besar atau kompleks. Penyatuan kerja ini sering dinamakan dengan departementalisasi.

Keempat, menentukan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam kepaduan yang harmonis. Pada setiap individu dan setiap bagian melakukan pekerjaan atau aktivitas yang memungkinkan munculnya konflik antar anggota dan system pengkoordinasian

memungkinkan setiap anggota organisasi untuk tetap bisa bekerja secara efektif. Terakhir, melakukan tindakan monitoring dan mengambil tahapan – tahapan penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas. Karena pengorganisasian ialah suatu proses yang berkesinambungan. Perlu dilakukan penilaian ulang mengenai keempat tahapan sebelumnya secara terprogram atau berkala guna memastikan konsistensi, efektif serta efisien dalam memenuhi kebutuhan.

Adapun alasan teori Ernest Dale dalam Akyuni, Q. (2018), dipilih dalam penelitian ini karena teori tersebut memberikan penjabaran yang lebih spesifik dan sistematis mengenai bagaimana proses pengorganisasian terjadi dalam suatu institusi atau organisasi. *POSDCORB* sendiri merupakan konsep yang luas, di mana pengorganisasian hanya menjadi salah satu bagiannya. Supaya penelitian dapat lebih terarah dan mendalam, teori Ernest Dale sangat relevan karena ia menguraikan pengorganisasian ke dalam enam elemen utama, yaitu pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan, monitoring, dan reorganisasi. Dengan adanya enam aspek ini, penelitian ini dapat memiliki struktur yang lebih jelas serta variabel yang dapat diukur secara konkret. Selain itu, teori ini juga sangat relevan dengan praktik organisasi modern, di mana banyak institusi menerapkan prinsip serupa untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional mereka. Dengan menggunakan teori ini, tidak hanya dapat menganalisis bagaimana suatu organisasi mengatur tugas dan sumber daya manusianya, tetapi juga dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam sistem pengorganisasian serta memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif. Pendekatan yang ditawarkan oleh Ernest Dale juga memungkinkan untuk mengkaji berbagai dimensi pengorganisasian secara lebih komprehensif, mulai dari bagaimana tugas dibagi dan disusun, bagaimana elemen - elemen organisasi disatukan untuk mencapai tujuan bersama, hingga bagaimana organisasi melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian, teori ini memberikan fondasi yang lebih kuat bagi penelitianmu dan memastikan bahwa analisis yang dilakukan memiliki kedalaman serta relevansi yang tinggi terhadap fenomena organisasi yang sedang teliti.

Dalam membandingkan teori pengorganisasian yang ada, pemilihan teori Ernest Dale dalam penelitian ini memiliki justifikasi yang kuat berdasarkan bagaimana teori ini memberikan pendekatan yang lebih rinci dan aplikatif dibandingkan teori lainnya. Jika dilihat teori Henry Fayol, meskipun ia merupakan salah satu pionir dalam manajemen modern, pendekatannya terhadap pengorganisasian masih bersifat umum dan tidak menguraikan prosesnya secara spesifik. Fayol hanya menempatkan pengorganisasian sebagai salah satu dari lima fungsi manajemen tanpa memberikan pemisahan detail tentang bagaimana tugas dan

tanggung jawab dikelola dalam organisasi. Sebaliknya, Ernest Dale menawarkan pembagian yang lebih spesifik melalui enam elemen utama pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan, monitoring, dan reorganisasi yang secara langsung menguraikan proses pengorganisasian dalam tingkat operasional.

Dibandingkan dengan teori birokrasi Max Weber, teori Ernest Dale juga lebih fleksibel dan kontekstual. Weber menekankan struktur organisasi yang kaku, hierarkis, dan berbasis aturan yang ketat, yang sering kali tidak sepenuhnya relevan dalam organisasi modern yang lebih dinamis. Sementara itu, teori Ernest Dale memberikan pendekatan yang lebih praktis dengan mempertimbangkan bagaimana pekerjaan dan fungsi di dalam organisasi dapat diatur secara efektif, tanpa harus terpaku pada birokrasi yang terlalu formal. Jika dibandingkan dengan Chester Barnard yang lebih menekankan pada faktor komunikasi dan kerja sama dalam organisasi, teori Ernest Dale lebih konkret dalam membahas aspek struktural dan fungsional pengorganisasian. Barnard memang penting dalam memahami bagaimana individu bekerja sama dalam organisasi, tetapi teori tersebut tidak secara mendalam membahas bagaimana tugas, tanggung jawab dan struktur organisasi dapat dibentuk dan disesuaikan untuk mencapai efisiensi kerja. Dalam konteks penelitian ini yang berfokus pada pengorganisasian, teori Ernest Dale jauh lebih spesifik dan relevan karena tidak hanya melihat faktor manusia dan komunikasi, tetapi juga bagaimana pekerjaan dibagi, dikoordinasikan dan dimonitor secara sistematis.

Sementara itu, teori Henry Mintzberg tentang struktur organisasi lebih menitikberatkan pada tipe - tipe organisasi dan bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan. Teori ini memang berguna untuk memahami struktur organisasi dalam konteks yang lebih luas, tetapi jika tujuan penelitian adalah memahami pengorganisasian dari aspek internal, maka teori Ernest Dale lebih cocok karena langsung membahas bagaimana tugas dan pekerjaan dikelola di dalam organisasi.

Dari pertimbangan berbagai teori, pemilihan teori Ernest Dale dalam penelitian ini menjadi lebih kuat karena teori ini menawarkan pemahaman yang lebih sistematis, spesifik dan langsung dapat diaplikasikan dalam menganalisis pengorganisasian dalam suatu institusi. Pendekatannya yang lebih rinci dalam menjelaskan bagaimana tugas diorganisasikan, dikoordinasikan, dan dimonitor menjadikannya alat analisis yang lebih efektif dibandingkan teori lain yang lebih luas atau lebih berfokus pada aspek lain selain pengorganisasian. Dengan demikian, teori Ernest Dale memberikan landasan yang lebih kokoh dalam penelitian ini, baik dalam aspek metodologi maupun dalam memberikan rekomendasi praktis terhadap sistem pengorganisasian.

Dari kelengkapan usul data pensiun aparatur sipil negara melalui aplikasi My – ASN yang terhubung secara langsung ke website SI – ASN, ada beberapa usul data pensiun yang harus diperhatikan guna kelancaran proses administrasi data pensiun yang dilakukan oleh administrator Badan tersebut. Namun usul data pensiun aparatur sipil negara melalui aplikasi My – ASN yang terhubung langsung ke website SI – ASN sering mengalami ketidaksesuaian antara satu sama lain, sehingga berdampak kepada kelancaran proses layanan pensiun. Ketidaksesuaian usul data pensiun tersebut seperti Data Profil Seringkali Tidak Sesuai Antara Website SI – ASN dengan Aplikasi My-ASN Yang Bersangkutan, Jumlah Masa kerja Tidak Diperbarui (*Update*), Daftar Keluarga Yang Berkurang Atau Bertambah Tidak Diperbarui Oleh Aparatur Sipil Negara Yang Bersangkutan Selama Menjabat.

Hal tersebut mengakibatkan indikator yang dijadikan sebagai acuan dari kegiatan verifikasi dan validasi data pensiun yang dikelola oleh verifikator Badan tersebut tidak berjalan dengan lancar. Hal tersebut juga mempengaruhi pada aspek pembagian kerja yang mana didalamnya terdapat indikator – indikator tersebut, sehingga pembagian kerja menjadi tidak maksimal. Hal inilah yang menarik untuk melakukan penelitian mengenai pengorganisasian proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara studi kasus pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang.

Penelitian terkait pengorganisasian proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara studi kasus pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VII Palembang telah banyak dilakukan. Seperti penelitian Norlatifah, A. (2023) “*Pengorganisasian Sumber Daya Manusia di KUA Sungai Tabuk Dalam Mempersiapkan Bimbingan Manisik Haji*”, dengan metode bersifat deskriptif kualitatif. Saputra, W. E. (2020) “*Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur*”, dengan metode penelitian survey sampel. Purwanti, Y., & Heriyanto, H. (2022) “*Pengaruh Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.*”, dengan metode analisis Kualitatif dan Analisis kuantitatif. Penelitian tentang pengorganisasian bukan di bidang pemerintahan seperti Burhan, A. (2021) “*Pengorganisasian Dakwah Dalam Perayaan Grebeg Besar di Masjid Agung Demak 2019 – 2020*”, dengan metode jenis penelitian deskriptif kualitatif. Andriyani. (2023) “*Penerapan Fungsi Pengorganisasian di Pengurus Daerah Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia Kabupaten Sleman*”, dengan metode lapangan bersifat deskriptif kualitatif.

Penelitian terkait administrasi data pensiun seperti Yolanda, A. T. (2022) “*Pelaksanaan Proses Administrasi Pengurusan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru*”

dengan menggunakan metode jenis penelitian lapangan. Sedangkan jenis sifat penelitian deskriptif. Nordiana, N., Budiman, A., & Mawarti, M. (2024) “*Pelayanan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang Memasuki Batas Usia Pensiun Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Hulu Sungai Utara*” dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif.

Penelitian terkait SI – ASN seperti Anjarsari, D., Mulyaningtiyas, R. D., & Laksono, S. S. M. (2024) “*Manajemen Usulan Kenaikan Pangkat ASN Berbasis Digital dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Kabupaten Blitar*” dengan metode penelitian Kualitatif. Arrohim, N. A. (2022) “*Efektivitas Pemuktahiran Data Mandiri Asn Melalui Aplikasi Mysapk Dan Siasn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur*” dengan metode desain penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Iqbal, M., & Marta, A. (2024) “*Reformasi Birokrasi Melalui Inovasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN)*”, dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini berfokus pada pengorganisasian proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara dengan menggunakan teori Luther Gullick *POSDCORB* dan locus yang berbeda yaitu pada BKN Kanreg VII Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang diatas, penulis menyimpulkan rumusan masalah penelitian ini. Adapun rumusan masalahnya “Bagaimana pengorganisasian proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara pada BKN Kanreg VII Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penyelesaian masalah yang dihadapi adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengorganisasian proses administrasi data pensiun ASN menggunakan website sistem informasi aparatur sipil negara pada BKN Kanreg VII Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan administrasi publik khususnya terkait manajemen kepegawaian ASN.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rekomendasi atau saran bagi BKN Kanreg VII dalam melakukan proses administrasi data pensiun ASN menggunakan sistem informasi aparatur sipil negara (SI – ASN).

## DAFTAR PUSTAKA

- Affiyah, S., Irawati, I., Nurdin, M., Zainal, H., & Islah, K. (2024). *Buku ajar reformasi administrasi publik*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Akyuni, Q. (2018). Pengorganisasian dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tarbawi*, 10(2), 14.
- Alvis, M. (2023). *Manajemen pelayanan rumah singgah Baiti Jannati bagi pasien kanker (Studi di rumah singgah Baiti Jannati Kota Bengkulu)* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Amalia, M. A. T. R., & Suryoto, S. (2024). Manajemen BUMDes Kalitenggar Makmur di Desa Kalitenggar Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (MIDA)*, 21(1), 208-227.
- Andriyani, D. (2013). *Penyaluran dana pensiun menurut perspektif ekonomi Islam pada PT. Taspen Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Andriyani. (2023). Penerapan fungsi pengorganisasian di Pengurus Daerah Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia Kabupaten Sleman.
- Anjarsari, D., Mulyaningtiyas, R. D., & Laksono, S. S. M. (2024). Manajemen usulan kenaikan pangkat ASN berbasis digital dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 24(1), 203-206.
- Annisa. (2024). *Pemanfaatan penggunaan aplikasi MyASN BKN dalam tertib administrasi kepegawaian pada ASN yang bekerja di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru*.
- Annisa. (2024). *Penggunaan aplikasi MyASN BKN dalam tertib administrasi kepegawaian pada ASN yang bekerja di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ardyaputri, S. K., & Darmeinis, D. (2024). Peran aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) layanan SKK dalam mendukung efisiensi operasional Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 425-454.



- Ariyanto, D., Pratama, A., & Rizal, S. (2020). Optimalisasi sistem informasi kepegawaian dalam pemerintahan. *Jurnal Informatika*, 18(3), 123-134.
- Arrohim, N. A. (2022). *Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.
- Burhan, A. (2021). *Pengorganisasian dakwah dalam perayaan Grebeg Besar di Masjid Agung Demak 2019 – 2020*.
- Cahyaningrum, S. T., Afifuddin, A., & Ilyas, T. R. (2022). Implementasi sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) dalam pengajuan pensiun di Kabupaten Malang (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang). *Respon Publik*, 16(10), 16-26.
- Dale, E. (1965). *Management: Theory and Practice*. Rex Bookstore, Inc.
- Darmanto, D., & M. Ed. (2019). *Pengantar ilmu administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Fakhrudin, E., Umar, U., & Yuliadi, I. (2023). Efektivitas penerapan SIASN terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. *Ganec Swara*, 17(4), 1430-1440.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris: Dunod.
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., Abdurohim, A., Sunariyanto, S., Fauzan, R., & Amane, A. P. O. (2023). *Manajemen sektor publik*.
- Gunawan, R., Syafri, F., & Adi, T. (2021). Koordinasi antar instansi dalam sistem kepegawaian elektronik. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(4), 67-74.
- Hadiat, S. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. HarfaCreative.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasbiyallah, & Ihsan. (2019). *Administrasi pendidikan perspektif ilmu Islam*. Bandung, Jawa Barat: Proses.

- Hashimov, E. (2015). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook and The coding manual for qualitative researchers*: Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Hasibuan, N. H. (2023). *Tata kelola aparatur sipil negara dalam mewujudkan reformasi birokrasi (Studi UU No. 20/2023 tentang aparatur sipil negara)* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hidayah, R. (2022). *Sistem pengelolaan aplikasi MySAPK BKN terhadap administrasi data aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Hildawati, H., Erlianti, D., Afrizal, D., Hendrayady, A., Riwayati, A., Widyawati, W., ... & Amane, A. P. O. (2024). *Sistem administrasi negara: Teori dan praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Iqbal, M., & Marta, A. (2024). Reformasi birokrasi melalui inovasi sistem informasi aparatur sipil negara (SIASN). *Jurnal Niara*, 17(2), 348-359.
- Junita, E., & Hardiyansyah, H. (2020). *Optimalisasi pelayanan pensiun wilayah kerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional VII Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Kasmir. (2014). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kencana, I. S. (2006). *Ilmu administrasi publik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwa, M. H. M. (2020). Analisis status badan hukum dana pensiun. *Jurnal Yustika*, 23(1), 1-12.
- MH, S. (2021). Implementasi tabungan asuransi sosial pegawai negeri sipil (Taspen) bagi pensiunan pegawai negeri sipil (PNS) dalam perspektif hukum kepegawaian. *Jurnal Yustitia*, 15(2), 12-26.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode penelitian kualitatif* (Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nidin, S. B., Simanjuntak, F., & Deak, V. (2022). Komunikasi dalam manajemen POSDCORB dan hubungannya dengan pertumbuhan gereja. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(2), 114-125.
- Nordiana, N., Budiman, A., & Mawarti, M. (2024). Pelayanan pensiun pegawai negeri sipil yang memasuki batas usia pensiun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Hulu Sungai Utara. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(3), 740-750.
- Norlatifah, A. (2023). Pengorganisasian sumber daya manusia di KUA Sungai Tabuk dalam mempersiapkan bimbingan manasik haji.
- Nurdin, N., Jahada, J., & Anhusadar, L. (2021). Membentuk karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler Pramuka pada anak usia 6-8 tahun. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), 952-959.
- Nurwulan, F., & Choldun, M. I. (2020). Perancangan sistem informasi pengelolaan pensiun pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. *Improve*, 12(1), 22-29.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020, tentang organisasi dan tata kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.
- Petunjuk teknis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 3 tentang pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun.
- Priyono, D., Susilo, E., & Handayani, M. (2018). Edukasi teknologi pada sistem kepegawaian. *Jurnal Teknologi Informasi*, 22(2), 99-110.

- Purwanti, Y., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Seberang Ulu II Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 3784-3793.
- Rahman, D. A. (2022). Implementasi usul kenaikan pangkat melalui sistem informasi aparatur sipil negara (SIASN) di Kota Serang. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 16(2), 1-8.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management*. Pearson Education.
- Rosanti, T. I., & Krisnansari, D. (2010). Kejadian depresi pada pegawai menjelang pensiun, studi pada kepala desa di lima kecamatan, Kabupaten Demak. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 5(1).
- Rosita, A., Sholih, S., & Siregar, H. (2024). Implementasi program bantuan pangan non tunai (BPNT). *Jambura Journal of Community Empowerment*, 75-79.
- Saebani, B. A. (2008). *Metode penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saefrudin, S. (2017). Pengorganisasian dalam manajemen. *Jurnal Al-Hikmah*, 5(2), 56-67.
- Saputra, E., et al. (2019). Peran validator dalam manajemen kepegawaian digital. *Jurnal Manajemen Publik*, 20(1), 25-36.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh pengorganisasian dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(2), 464-685.
- Satibi, I. (2023). *Manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik*.
- Setiawan, I., Aditia, R., & Hidayat, M. R. R. (2023). Penerapan integrasi data pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Padang. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 5(1), 41-61.
- Sholeha, P. R. (2023). Efektivitas penggunaan sistem informasi kepegawaian dalam manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 3(1), 24-31.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian dalam pendidikan. *Tanjak: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19-29.

- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, dkk. (1999). *Ilmu administrasi publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia. *Publik*, 9(1), 95-103.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Wahyudi, W. (2017). Good governance dan implementasinya dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 45-58.
- Weber, M. (2009). *The Theory of Social and Economic Organization*. Simon & Schuster.
- Yolanda, A. T. (2022). Pelaksanaan proses administrasi pengurusan pensiun pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).