

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PNS MELALUI SISTEM INFORMASI  
PENGELOLAAN DAN PELAYANAN ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN GROBOGAN  
PROVINSI JAWA TENGAH**

Dianisa Bunta Supintar

NPP. 32.0428

*Asdaf Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [32.0428@ipdn.ac.id](mailto:32.0428@ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi: Dr. Maria Ekowati, S.Sos, M.AP.

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Digital-based management of the State Civil Apparatus (ASN) has become a critical necessity in realizing effective, efficient, and accountable governance. However, the implementation of the Civil Servant Information Management and Service System (Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN or SIPP ASN) at the Regional Agency for Personnel, Education, and Training (BKPPD) of Grobogan Regency still encounters several challenges. These include limited understanding of the system among employees, particularly senior staff who struggle with technology use, low awareness of the importance of timely data updates, and resistance to policy changes. These obstacles hinder the full optimization of digital ASN management and its potential benefits in improving public service delivery. **Purpose:** This study aims to assess the effectiveness of ASN management through the implementation of SIPP ASN at BKPPD Grobogan Regency. It also seeks to identify supporting and inhibiting factors influencing the success of this digital system and provide recommendations for its enhancement. **Method:** A descriptive qualitative approach was adopted in this research, with data collected through interviews, observations, and documentation review. The analysis was guided by the effectiveness theory of Sutrisno (2007), which includes five key indicators: program understanding, target accuracy, timeliness, goal achievement, and tangible changes. **Result:** The findings indicate that the implementation of SIPP ASN has had a positive impact, particularly in terms of generating tangible improvements in personnel data management. Nonetheless, significant challenges remain in the areas of program comprehension and timeliness. Elderly employees' difficulty in adapting to technology, general resistance to digital transformation, and low digital literacy are major inhibiting factors to the system's full effectiveness. **Conclusion:** While the SIPP ASN system at BKPPD Grobogan Regency has shown encouraging results in modernizing ASN management, it has not yet reached its full potential. Strategic interventions are needed, including enhanced digital literacy training for staff, regular awareness campaigns on the importance of timely data updates, and adaptive change management strategies to reduce resistance. These efforts are essential to achieving a responsive, sustainable, and technology-driven civil service management system.

**Keywords:** Effectiveness; Civil Servant Management; SIPP ASN; Digitalization; Local Government.

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbasis digital menjadi kebutuhan mendesak dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Namun, di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan, penerapan Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) masih menghadapi sejumlah tantangan, khususnya dalam hal pemahaman pegawai terhadap sistem serta ketepatan waktu dalam memperbarui data kepegawaian. Beberapa kendala yang muncul antara lain resistensi terhadap perubahan dari kalangan pegawai, kesulitan penggunaan teknologi oleh pegawai lanjut usia, dan rendahnya kesadaran akan pentingnya pembaruan data secara tepat waktu. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen ASN melalui penerapan SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan teori efektivitas dari Sutrisno (2007) yang mencakup lima indikator utama: pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIPP ASN telah memberikan dampak positif terhadap pengelolaan data kepegawaian, terutama pada dimensi perubahan nyata. Namun, masih terdapat hambatan pada dimensi pemahaman program dan ketepatan waktu yang perlu ditangani secara serius. Faktor usia, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya literasi digital menjadi kendala utama dalam proses digitalisasi manajemen ASN di lingkungan BKPPD Kabupaten Grobogan. **Kesimpulan:** Penerapan SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan menunjukkan efektivitas dalam beberapa aspek, namun belum sepenuhnya optimal. Diperlukan upaya peningkatan literasi digital ASN, penyuluhan rutin terkait urgensi pembaruan data, serta pendekatan adaptif untuk mengurangi resistensi terhadap transformasi digital guna mencapai tata kelola ASN yang modern, responsif, dan berkelanjutan. **Kata Kunci:** Efektivitas; Manajemen PNS; SIPP ASN; Digitalisasi; Pemerintah Daerah.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah Indonesia dituntut untuk bertransformasi menuju tata kelola yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai bagian dari upaya mewujudkan *good governance* (Sururi, 2017). Dalam konteks ini, TIK tidak hanya menjadi alat bantu administratif, tetapi juga instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebagai bentuk konkret dari reformasi birokrasi digital, Pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Regulasi ini bertujuan untuk membangun sistem pemerintahan yang efektif dan efisien melalui integrasi teknologi dalam seluruh lini pelayanan publik. Pemerintahan berbasis digital ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi internal organisasi, mempercepat pelayanan kepada masyarakat, serta memperluas akses terhadap informasi publik (Nugraha, 2018). Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan pentingnya penerapan manajemen ASN secara digital. Pasal 1 ayat (6) menyebutkan bahwa digitalisasi manajemen ASN dilakukan melalui sistem dan data yang terintegrasi untuk memudahkan proses penyelenggaraan dan pelayanan kepegawaian. Tujuannya adalah untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi dalam proses pengambilan keputusan serta mewujudkan ekosistem pengelolaan ASN yang komprehensif (UU No. 20 Tahun 2023).

Menindaklanjuti amanat tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan mengembangkan Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) pada tahun 2021. Aplikasi ini bertujuan untuk menciptakan satu data kepegawaian yang terintegrasi dan akurat, mendukung perencanaan pengembangan ASN, serta mempermudah proses administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat, jabatan, pengajuan cuti, dan sebagainya melalui sistem digital/online (Peraturan Bupati Grobogan No. 32 Tahun 2024). Penggunaan sistem digital semacam ini sejalan dengan tren global dalam implementasi electronic human resource management (e-HRM), yang terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM di sektor publik. Penelitian oleh Pyszka (2018) menunjukkan bahwa e-HRM mampu mempercepat proses administratif dan meningkatkan transparansi di lingkungan pemerintahan lokal. Selain itu, efektivitas implementasi e-HRM sangat dipengaruhi oleh keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dan dukungan organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Bondarouk, Ruël, dan van der Heijden (2009). Namun, tantangan implementasi tetap ada, terutama dalam konteks pemerintahan di negara berkembang, seperti yang dijelaskan Rahman, Mordi, dan Nwagbara (2018), yaitu adanya resistensi terhadap perubahan, rendahnya literasi digital, serta kurangnya pelatihan dan infrastruktur yang memadai. SIPP ASN memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melakukan pembaruan data secara mandiri dan mengunggah dokumen secara elektronik melalui laman resmi, yang kemudian akan diverifikasi oleh admin di masing-masing organisasi perangkat daerah. Meskipun sistem ini telah membawa banyak kemajuan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang mencuat antara lain: rendahnya minat dan kesadaran ASN dalam memperbarui data, khususnya dari kalangan pegawai yang kurang familiar dengan teknologi; keterbatasan SDM yang kompeten sebagai admin verifikator; serta minimnya sosialisasi dan pelatihan mengenai pemanfaatan aplikasi ini.

Sebagaimana tergambar dalam dokumentasi lapangan, sebelum kehadiran SIPP ASN, pengelolaan data ASN masih dilakukan secara manual dan arsip fisik, yang menyulitkan akses dan memperlambat proses administrasi. Kini, dengan digitalisasi melalui SIPP ASN, akses informasi menjadi lebih cepat, fleksibel, dan efisien, meskipun belum sepenuhnya optimal karena kendala implementasi di lapangan. Berdasarkan data LAKIP BKPPD Grobogan tahun 2023, jumlah PNS yang dikelola sebanyak 43 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Kondisi ini menjadi dasar perlunya optimalisasi sistem digital agar pengelolaan data kepegawaian lebih akurat dan efektif. Selain itu, misi keempat Pemerintah Daerah dalam Rencana Strategis 2021–2026, yakni “Memperkuat Reformasi Birokrasi dan Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik,” masih terhambat oleh kurangnya infrastruktur dan SDM yang memahami teknologi. Dengan berbagai tantangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai efektivitas manajemen ASN melalui implementasi SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan, guna memberikan solusi yang tepat dalam mendorong transformasi digital di lingkungan birokrasi.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penerapan digitalisasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menjadi bagian integral dalam reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan modern, sebagaimana ditekankan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Salah satu bentuk implementasinya adalah penggunaan aplikasi Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di BKPPD Kabupaten Grobogan. Aplikasi ini dirancang untuk mempercepat dan mempermudah pengelolaan data kepegawaian serta meningkatkan efisiensi pelayanan administratif bagi ASN. Namun, pada praktiknya, implementasi sistem ini masih menghadapi berbagai hambatan yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Sejumlah studi terdahulu di tingkat internasional telah menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-HRM dalam organisasi publik sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti kompetensi teknologi pegawai,

kesiapan perubahan, serta dukungan manajerial (Rahman, Mordi, & Nwagbara, 2018). Bondarouk, Ruël, dan van der Heijden (2009) juga menyoroti pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dan keberadaan mekanisme umpan balik yang efektif untuk menjamin keberhasilan sistem e-HRM dalam sektor publik. Selanjutnya, Pyszka (2018) menekankan bahwa e-HRM dapat meningkatkan efisiensi hanya jika sistem yang diterapkan selaras dengan kapasitas sumber daya manusia dan infrastruktur organisasi.

Dalam konteks BKPPD Kabupaten Grobogan, kesenjangan nyata terlihat dari belum optimalnya pemanfaatan SIPP ASN. Masih banyak ASN yang belum melakukan pembaruan data secara mandiri, terdapat kendala dalam literasi digital, terutama bagi ASN berusia lanjut, dan minimnya sosialisasi terhadap sistem tersebut. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia sebagai admin verifikator dinilai belum sepenuhnya siap, yang menyebabkan proses verifikasi data sering mengalami keterlambatan. Fenomena ini menunjukkan bahwa penerapan sistem digital belum sepenuhnya mengatasi kendala klasik birokrasi seperti keterlambatan pelayanan dan ketidakterpaduan data. Dengan demikian, penelitian ini mengambil posisi penting dalam mengisi kekosongan kajian lokal terkait efektivitas implementasi sistem e-HRM, khususnya SIPP ASN di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana efektivitas manajemen ASN dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem digital, dengan mempertimbangkan indikator pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Fokus ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap literatur e-HRM di sektor publik Indonesia serta menjadi dasar perumusan kebijakan penguatan transformasi digital di lingkungan pemerintahan daerah.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian telah banyak dilakukan, yang dapat dijadikan sebagai referensi penting dalam kajian ini. Salah satu penelitian dilakukan oleh Astri Denaya dan Titik Djumiarti (2022) dari Universitas Diponegoro, yang meneliti Efektivitas Pelayanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Provinsi Jawa Tengah. Menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teori manajemen publik serta teori sistem informasi manajemen, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mampu mengoperasikan komputer serta keterlambatan dalam pembaruan data. Meskipun demikian, hambatan tersebut dapat diatasi melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten. Penelitian lain yang relevan adalah karya Muhammad Taufik Harsana (2022) yang mengkaji Efektivitas Aplikasi Bebeja Menuju Digitalisasi Pemerintahan Kabupaten Pandeglang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teori efektivitas dan e-Government sebagai dasar analisis. Hasilnya menunjukkan bahwa aplikasi Bebeja sudah berjalan efektif, terlihat dari tingginya partisipasi masyarakat, kecepatan dan ketepatan respons petugas terhadap pengaduan, serta kepatuhan terhadap SOP yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem digital dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik bila didukung oleh antusiasme masyarakat dan kesiapan organisasi.

Selanjutnya, Heru Irianto, Susi Ratnawati, dan Feby Suryaning Tyas (2022) dari Universitas Bhayangkara Surabaya meneliti Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Dengan menggunakan teori dari Miles dan Huberman serta Davis mengenai sistem informasi manajemen, mereka menemukan bahwa sistem informasi yang diterapkan dinilai cukup baik. Dinas terkait mampu mengatasi berbagai hambatan melalui strategi seperti sosialisasi kepada pegawai mengenai pentingnya input data serta pengembangan fitur dalam sistem untuk meningkatkan kemudahan akses. Amalia dan Aryani (2019) meneliti Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kabupaten Bogor dan menemukan bahwa implementasi sistem informasi perencanaan kepegawaian masih menghadapi tantangan seperti ketidaksesuaian data antar instansi serta minimnya kesadaran PNS

untuk memperbarui data. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi data dan peningkatan literasi digital dalam mendukung e-HRM. Wulandari dan Adam (2018) dalam penelitiannya mengenai Implementasi Sistem Informasi Akademik (SIKAD) oleh Biro Akademik IPDN Kampus Jatinangor menunjukkan bahwa kendala dalam pelaksanaan SIKAD disebabkan oleh kurangnya sosialisasi, keterbatasan SDM, dan lemahnya koordinasi antar unit. Studi ini menyoroti pentingnya peran komunikasi dan pelatihan dalam keberhasilan sistem informasi di sektor publik.

Dal (2021) mengkaji Upaya BKD Kabupaten Agam dalam Implementasi Kebijakan Disiplin ASN dan menemukan bahwa pengelolaan kepegawaian berbasis data sangat krusial untuk mendukung kebijakan yang efektif, terutama dalam hal kedisiplinan dan akuntabilitas pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian yang baik dapat memperkuat tata kelola ASN di daerah. Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi manajemen sangat dipengaruhi oleh kesiapan internal organisasi, kompetensi SDM, integrasi data, dan efektivitas sosialisasi. Kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan sistem informasi masih menjadi tantangan umum. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah kajian dengan menganalisis efektivitas SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan sebagai bagian dari penguatan implementasi e-HRM dalam pemerintahan daerah.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini mengangkat tema efektivitas implementasi Sistem Informasi Presensi dan Penilaian Aparatur Sipil Negara (SIPP ASN) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan, yang merupakan bentuk penguatan sistem e-HRM di tingkat pemerintah daerah. Kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada fokus dan pendekatan analisis yang digunakan, yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian Denaya dan Djumiarti (2022) yang menitikberatkan pada hambatan teknis dan keterbatasan sumber daya manusia dalam implementasi SIMPEG di tingkat provinsi, penelitian ini berfokus pada aspek efektivitas SIPP ASN sebagai inovasi digital dalam mendukung manajemen kinerja dan disiplin ASN secara lebih terintegrasi di level kabupaten. Selain itu, Harsana (2022) meneliti aplikasi pengaduan masyarakat berbasis digital (Bebeja), sementara penelitian ini menelusuri sistem presensi dan penilaian ASN, yang secara substansi lebih berorientasi pada manajemen kepegawaian internal.

Penelitian oleh Irianto dkk. (2022) membahas sistem informasi kepegawaian di Dinas Perhubungan, tetapi belum secara spesifik mengkaji integrasi antara sistem presensi dan sistem penilaian kinerja ASN, yang justru menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Sementara itu, Amalia dan Aryani (2019) serta Wulandari dan Adam (2018) lebih menyoroti implementasi sistem informasi perencanaan dan akademik, bukan sistem presensi dan penilaian seperti dalam studi ini. Kebaruan lainnya adalah penggunaan pendekatan efektivitas dalam kerangka evaluasi implementasi sistem berbasis digital pada bidang kepegawaian, dengan mempertimbangkan aspek partisipasi ASN, responsivitas sistem, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap penguatan literatur mengenai e-HRM di sektor publik Indonesia, khususnya pada lembaga kepegawaian tingkat daerah, yang masih relatif terbatas dijadikan objek kajian dalam literatur sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah dalam bentuk pemahaman empiris dan praktis mengenai efektivitas sistem informasi presensi dan penilaian ASN sebagai bagian dari transformasi digital birokrasi di Indonesia.

#### **1.5. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas manajemen PNS melalui Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di BKPPD Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan untuk memahami secara mendalam efektivitas manajemen PNS melalui Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif dinilai efektif karena bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik melalui cara deskriptif dan dengan memanfaatkan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini relevan untuk mengkaji efektivitas sistem informasi yang melibatkan interaksi kompleks antara teknologi, kebijakan, dan perilaku pengguna. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi BKPPD seperti LAKIP dan DUK. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, dengan kriteria yang disesuaikan berdasarkan jabatan, peran, dan kapasitas dalam pengelolaan SIPP ASN. Informan kunci meliputi Kepala BKPPD, Sekretaris BKPPD, serta Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang yang menangani data dan sistem informasi kepegawaian. Mereka dianggap sebagai informan kunci karena memiliki pengetahuan dan tanggung jawab langsung dalam pelaksanaan serta pengelolaan sistem SIPP ASN. Selain itu, peneliti juga melibatkan operator sistem dan perwakilan PNS dari unit kerja yang berbeda untuk mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BKPPD Kabupaten Grobogan dengan jangka waktu yang disesuaikan dengan kalender akademik Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), yaitu November 2024-Januari 2025, mencakup tahapan persiapan, pelaksanaan pengumpulan data, analisis, hingga penulisan dan revisi laporan penelitian, menyesuaikan dengan dinamika dan ketersediaan informan serta kebutuhan pendalaman data di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi, yang dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data dianggap jenuh.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis efektivitas manajemen PNS melalui Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di BKPPD Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah. Penulis menggunakan teori Efektivitas menurut Sutrisno (2007) yang mana terdapat lima indikator dalam mengukur efektivitas yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

### 3.1. Pemahaman Program

Subbab ini membahas tentang pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPPD Kabupaten Grobogan terhadap penggunaan aplikasi Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN). Pemahaman program menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas implementasi program. Sejak diterapkannya SIPP ASN pada tahun 2021, telah dilakukan sosialisasi dan penyuluhan melalui seminar serta distribusi buku panduan kepada seluruh PNS. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas PNS telah memahami cara penginputan data, meskipun terdapat tantangan bagi pegawai lanjut usia yang kurang terbiasa menggunakan aplikasi. Namun, mereka tetap dibantu oleh sesama pegawai dan admin.

Tabel 1. persentase pengisian data pada Desember 2024 menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai telah melengkapi data kepegawaiannya dengan baik, dengan sebagian besar mencapai kelengkapan 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap aplikasi sudah merata. Dari segi kemampuan, para PNS tidak hanya memahami, tetapi juga dapat secara konsisten mengoperasikan aplikasi

Tabel 1. Persentase Kelengkapan Pengisian Data Pada Bulan Desember 2024 di BKPPD Kabupaten Grobogan

Nama Pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan	Informan	Persentase Kelengkapan Pengisian Data
PADMA SAPUTRA, S.Sos., M.M.	11	100%
ZAINUDDIN FANANI, S.Hut., M.T.	12	100%
EKO PANGGIONO, S.E., M.M.	13	100%
M. NUR ARIFIN, S.Kom	15	100%
TAUFIQURROKHMAN, S.Kom	14	100%
FADHLUL ILMI KHAIRUN, A.Md.	15	100%
GALIH IMAWAN, S.STP., M.M.	16	100%
DWI SUTRISNO, S.STP	16	100%
YUDA PERDANA, S.Tr.IP	16	90%
ATA KAUKABA MUMTAZ, S.Tr.IP	16	90%

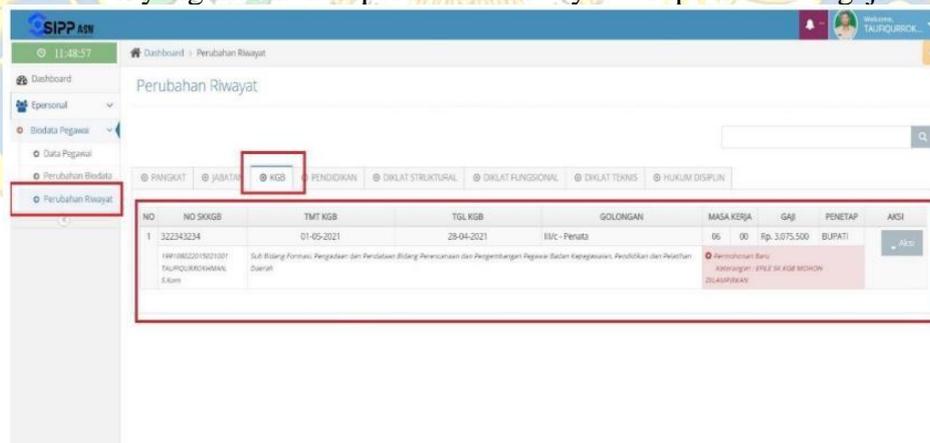
Sumber : BKPPD Kabupaten Grobogan, 2024

. Beberapa hambatan masih terjadi, seperti belum lengkapnya input data pengembangan kompetensi pada dua pegawai, namun hal tersebut dapat segera diselesaikan karena sistem memungkinkan input data dilakukan kapan saja dan di mana saja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh PNS di BKPPD Grobogan telah mampu memahami dan menggunakan aplikasi SIPP ASN secara efektif dan tepat.

### 3.2. Ketepatan Sasaran

Subbab ini menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi program digitalisasi melalui aplikasi SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan sangat bergantung pada ketepatan sasaran, yaitu memastikan aplikasi ini benar-benar menjawab kebutuhan pegawai dalam pengelolaan data kepegawaian. Aplikasi SIPP ASN dirancang dengan fitur-fitur yang memudahkan PNS dalam menginput dan memperbarui data pribadi secara mandiri, seperti biodata, riwayat pekerjaan, diklat, usulan cuti, hingga kenaikan gaji berkala. Hal ini sesuai dengan prinsip “datamu adalah tanggung jawabmu”.

Gambar 1. PNS yang melakukan perubahan Riwayat berupa kenaikan gaji berkala



Sumber: SIPP ASN, 2025

Berdasarkan wawancara dengan pejabat dan admin terkait, aplikasi ini telah diterapkan secara tepat sasaran dan diterima dengan baik oleh para PNS. Hampir seluruh pegawai telah mampu mengoperasikan fitur-fitur dalam aplikasi ini tanpa mengalami hambatan berarti. Apabila ada kendala, biasanya hanya berkaitan dengan jaringan internet dan dapat segera diatasi. Admin khusus juga disediakan untuk membantu pegawai yang membutuhkan. Dengan demikian, SIPP

ASN telah memberikan manfaat secara langsung dan tepat kepada para PNS di BKPPD Kabupaten Grobogan, yang terbukti dari kelancaran operasional aplikasi dan minimnya kendala teknis dalam penggunaannya.

### 3.3. Ketepatan Waktu

Dimensi ketepatan waktu dalam implementasi program SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan. Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas program, karena pelaksanaan yang sesuai jadwal menunjukkan efisiensi dan keseriusan dalam menjalankan tugas.

Tabel 2. Perubahan Data yang dilakukan PNS Pada Bulan Desember 2024 di

Nama Pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan	Informan	Perubahan Data yang dilakukan
PADMA SAPUTRA, S.Sos., M.M.	I1	20 kali
ZAINUDDIN FANANI, S.Hut., M.T.	I2	51 kali
EKO PANGGIONO, S.E., M.M.	I3	37 kali
M. NUR ARIFIN, S.Kom	I5	42 kali
TAUFIQURROKHMAN, S.Kom	I4	42 kali
FADHLUL ILMI KHAIRUN, A.Md.	I5	15 kali
GALIH IMAWAN, S.STP., M.M.	I6	37 kali
DWI SUTRISNO, S.STP	I6	27 kali
YUDA PERDANA, S.Tr.IP	I6	11 kali
ATA KAUKABA MUMTAZ, S.Tr.IP	I6	11 kali

Sumber: Observasi terhadap data melalui SIPP ASN, 2025

Pada tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa sejak diciptakannya SIPP ASN hingga Desember 2024, sepuluh PNS BKPPD Kabupaten Grobogan selaku informan telah melakukan perubahan data kepegawaian mereka sebanyak 293 kali. Hal ini menandakan bahwa PNS memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang baik terhadap data kepegawaian mereka masing-masing yang ditujukan dengan peningkatan perubahan data PNS dengan penerapan aplikasi SIPP ASN. Dalam konteks ini, peneliti menemukan bahwa meskipun aplikasi SIPP ASN sudah memudahkan PNS untuk memperbarui data kepegawaiannya secara mandiri dan *online*, masih terdapat kendala berupa keterlambatan pembaruan data oleh PNS itu sendiri. Hal ini terjadi karena sebagian besar PNS baru melakukan pembaruan saat data dibutuhkan secara mendesak, seperti ketika akan naik pangkat atau mengajukan cuti, sehingga membebani admin verifikator yang jumlahnya terbatas.

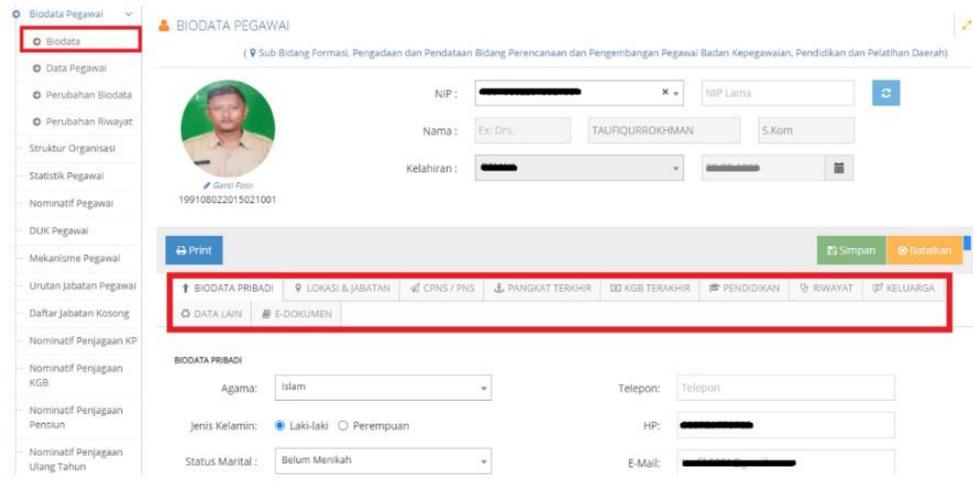
Meskipun demikian, wawancara dengan beberapa pihak menunjukkan bahwa keterlambatan ini bukan berasal dari sistem, melainkan dari kelalaian pegawai dalam menyadari pentingnya pembaruan data secara berkala. Selain itu, meskipun terdapat peningkatan kesadaran PNS yang terlihat dari 293 kali pembaruan data oleh sepuluh informan hingga Desember 2024, keterlambatan tetap menjadi masalah karena tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah tenaga verifikator. Akibatnya, proses verifikasi sering kali terhambat, padahal verifikasi data seperti kenaikan pangkat, mutasi, dan cuti membutuhkan waktu yang cepat dan akurat. Kepala BKPPD menegaskan bahwa keterbatasan jumlah verifikator menjadi salah satu faktor utama keterlambatan dalam sistem. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk menambah tenaga admin verifikator dan meningkatkan literasi teknologi di kalangan PNS agar aplikasi SIPP ASN dapat berjalan lebih efektif dan ketepatan waktu pelaksanaan program dapat tercapai secara maksimal.

### 3.4. Tercapainya Tujuan

Dimensi tercapainya tujuan membahas mengenai tercapainya tujuan sebagai indikator efektivitas program SIPP ASN dalam pengelolaan kepegawaian PNS di BKPPD Kabupaten Grobogan. Tujuan utama program ini adalah untuk mendukung digitalisasi manajemen

kepegawaian, di mana PNS dapat mengakses, mengelola, dan memperbarui data secara online kapan saja dan di mana saja. Hal ini disampaikan oleh Kepala BKPPD, Padma Saputra, yang menekankan bahwa SIPP ASN merupakan perwujudan nyata dari modernisasi birokrasi. Sistem ini memungkinkan PNS untuk secara mandiri mengelola berbagai informasi seperti riwayat jabatan, pendidikan, gaji, hingga tunjangan dengan lebih efisien dan minim kesalahan.

Gambar 2. Fitur pada SIPP ASN



Sumber: SIPP ASN, 2025

Wawancara dengan pegawai seperti Galih Imawan dan Yuda Perdana menunjukkan bahwa fasilitas pendukung seperti komputer, jaringan internet, dan printer telah disediakan dengan baik oleh BKPPD, sehingga pelaksanaan SIPP ASN menjadi lebih optimal. Mereka juga menilai bahwa kenyamanan dan kemudahan sistem ini membantu PNS dalam mencapai efisiensi kerja. Namun, apabila PNS tidak memanfaatkan kemudahan ini, maka tanggung jawab tetap berada pada individu. Selanjutnya, fitur-fitur dalam SIPP ASN mendukung penataan manajemen PNS secara menyeluruh. Melalui wawancara dengan Sekretaris BKPPD, Zainuddin Fanani, terungkap bahwa proses administratif seperti pengajuan kenaikan pangkat kini cukup dilakukan dengan mengunggah dokumen secara digital, sehingga sistem ini mendukung prinsip paperless dan mengurangi birokrasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penerapan SIPP ASN dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan modernisasi manajemen PNS telah tercapai secara signifikan melalui penggunaan teknologi informasi yang terstruktur dan akuntabel.

### 3.5. Perubahan Nyata

Dimensi ini membahas tentang Perubahan Nyata sebagai tolok ukur efektivitas program SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan. Program dikatakan efektif jika memberikan perubahan positif yang langsung dirasakan oleh sasaran, yaitu para PNS. Wawancara dengan Dwi Sutrisno menunjukkan bahwa aplikasi SIPP ASN membuat PNS lebih cepat dan efisien dalam menginput dan memperbarui data kepegawaian dibandingkan dengan metode manual yang lama dan rawan kesalahan. Data penggunaan aplikasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengajuan perubahan data, yang menjadi bukti nyata perubahan perilaku PNS.

Selain perubahan perilaku individu, SIPP ASN juga membawa dampak positif pada penataan manajemen PNS. Kepala BKPPD menyatakan bahwa aplikasi ini memudahkan akses informasi secara terpadu dan cepat, menghilangkan kebutuhan mencari data di berbagai sistem terpisah. Hal ini menghasilkan manajemen kepegawaian yang lebih efisien, transparan, dan berkualitas, serta mendukung digitalisasi birokrasi sesuai dengan amanah pemerintah. Secara keseluruhan, pelaksanaan SIPP ASN telah berjalan efektif berdasarkan lima dimensi efektivitas menurut Sutrisno (2007), terutama dari segi perubahan nyata yang signifikan. Program ini berhasil

mengubah perilaku PNS menjadi lebih responsif dan meningkatkan profesionalisme pengelolaan data kepegawaian. Meski demikian, beberapa hambatan seperti kurangnya sosialisasi, masalah teknis, dan tantangan literasi digital pada pegawai senior masih perlu diperhatikan untuk optimalisasi program di masa depan.

Gambar 3. Pengajuan Perubahan Data Kepegawaian PNS di SIPP ASN



Sumber: SIPP ASN, 2025

### 3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini mengkaji efektivitas Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di BKPPD Kabupaten Grobogan dengan fokus pada lima dimensi efektivitas, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIPP ASN secara umum berjalan efektif dan memberikan dampak positif terhadap pengelolaan data kepegawaian, perilaku PNS, serta manajemen kepegawaian yang lebih modern dan terstruktur. Temuan ini sejalan dan sekaligus memperkaya pemahaman tentang tantangan dan keberhasilan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian yang telah dipaparkan oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama, dari dimensi pemahaman program dan ketepatan sasaran, penelitian menemukan bahwa PNS sudah cukup memahami fungsi SIPP ASN sebagai alat pengelolaan data kepegawaian yang memudahkan mereka dalam mengakses dan memperbarui informasi secara mandiri. Hal ini tercermin dari wawancara dengan para informan yang menyatakan bahwa aplikasi ini menghilangkan kebutuhan pengelolaan manual yang memakan waktu dan rentan kesalahan. Kondisi ini mengonfirmasi hasil penelitian Amalia dan Aryani (2019) yang menekankan pentingnya kesadaran PNS dalam memperbarui data agar sistem berjalan efektif. Namun, temuan di Grobogan menunjukkan tingkat pemahaman yang lebih baik, yang didukung oleh fasilitas memadai dan pelatihan yang cukup, sementara Amalia dan Aryani mengindikasikan bahwa kurangnya kesadaran masih menjadi hambatan. Selanjutnya, terkait ketepatan waktu dan pencapaian tujuan, penelitian ini menemukan bahwa SIPP ASN mampu mempercepat proses pembaruan data kepegawaian secara real-time dan online. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Muhammad Taufik Harsana (2022) yang menyatakan bahwa digitalisasi manajemen kepegawaian mampu meningkatkan kecepatan dan ketepatan respons pelayanan. Selain itu, Kepala BKPPD Grobogan menyatakan bahwa aplikasi ini mendukung program pemerintah dalam digitalisasi manajemen PNS secara menyeluruh. Dengan demikian, SIPP ASN tidak hanya meningkatkan efisiensi proses administrasi, tetapi juga mendukung reformasi birokrasi yang lebih modern dan responsif.

Temuan paling signifikan dalam penelitian ini adalah adanya perubahan nyata pada perilaku PNS, yang menjadi lebih cepat dan akurat dalam menginput dan memperbarui data kepegawaian. Data kuantitatif menunjukkan peningkatan jumlah perubahan data yang signifikan sejak penggunaan aplikasi, menandakan keberhasilan transformasi digital di tingkat operasional. Temuan ini sangat konsisten dengan hasil penelitian Astri Denaya dan Titik Djumiarti (2022) yang mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian dapat meningkatkan produktivitas dan kecepatan proses administrasi, meskipun penelitian mereka juga menyoroti hambatan terkait SDM dan keterlambatan pembaruan data. Penelitian di Grobogan mengindikasikan bahwa hambatan tersebut dapat diminimalisir dengan dukungan fasilitas teknologi dan pelatihan yang memadai. Selain aspek perilaku, penelitian ini juga menunjukkan dampak positif SIPP ASN terhadap penataan manajemen PNS secara keseluruhan. Sistem yang terintegrasi dan transparan membantu mengorganisir data kepegawaian dengan lebih baik, sehingga memudahkan pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas layanan publik. Hal ini sejalan dengan temuan Heru Irianto dkk. (2022) di Surabaya yang menekankan pentingnya sosialisasi dan pengembangan fitur sistem untuk mendukung kemudahan akses dan kelancaran operasional. Perbedaan utama adalah pada konteks Grobogan yang masih menghadapi tantangan literasi digital terutama pada pegawai senior, meskipun secara umum integrasi data dan kemudahan akses sudah berjalan cukup baik. Penelitian ini juga menguatkan temuan Dal (2021) bahwa pengelolaan data kepegawaian berbasis sistem informasi berperan penting dalam mendukung disiplin dan akuntabilitas ASN di daerah. Dengan adanya SIPP ASN, proses pengelolaan data menjadi lebih akurat dan cepat, memungkinkan pengawasan yang lebih efektif serta peningkatan transparansi dalam manajemen kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen kepegawaian tidak hanya soal kemudahan administrasi, tetapi juga penguatan tata kelola dan integritas birokrasi. Meskipun hasilnya positif, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan, seperti kurangnya sosialisasi secara menyeluruh, kendala teknis, dan kesenjangan literasi digital, terutama bagi pegawai yang lebih senior. Hambatan-hambatan ini juga telah diungkap dalam penelitian Wulandari dan Adam (2018) terkait implementasi sistem informasi akademik di IPDN, di mana sosialisasi dan pelatihan dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan sistem. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDM dan intensifikasi sosialisasi menjadi rekomendasi strategis agar efektivitas sistem dapat terus ditingkatkan.

Secara komprehensif, penelitian ini mengisi celah dalam kajian efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian dengan fokus pada penerapan SIPP ASN di Kabupaten Grobogan sebagai bagian dari penguatan e-HRM di pemerintahan daerah. Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang banyak menyoroti hambatan SDM dan integrasi data, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan dukungan fasilitas teknologi yang memadai dan pengelolaan program yang baik, hambatan tersebut dapat diminimalisir dan sistem dapat berfungsi secara efektif. Namun, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pembinaan agar perubahan perilaku PNS dan manajemen kepegawaian yang berkualitas dapat berkelanjutan. Secara garis besar, temuan utama penelitian ini mendukung argumentasi bahwa digitalisasi sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan profesionalisme birokrasi publik. Namun, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan internal organisasi, kompetensi SDM, dan efektivitas komunikasi serta pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan perlunya sinergi antara teknologi, sumber daya manusia, dan kebijakan yang mendukung agar program digitalisasi manajemen PNS dapat memberikan dampak nyata dan berkelanjutan di lingkungan pemerintahan daerah.

#### **IV. KESIMPULAN**

Penelitian mengenai efektivitas manajemen PNS melalui penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) di BKPPD Kabupaten Grobogan menunjukkan

bahwa sistem ini secara umum telah berjalan efektif. Hasil analisis berdasarkan data lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengungkap bahwa dari lima dimensi efektivitas yang dianalisis, dimensi perubahan nyata merupakan faktor paling dominan dalam mendukung keberhasilan implementasi SIPP ASN. Hal ini ditunjukkan dengan perubahan perilaku signifikan dari para PNS, yang kini lebih cepat dan mandiri dalam melakukan input serta pembaruan data kepegawaian. PNS tidak lagi bergantung pada proses manual yang lambat dan rawan kesalahan, melainkan telah terbiasa memanfaatkan aplikasi digital yang lebih efisien. Selain itu, profesionalisme dalam manajemen kepegawaian meningkat melalui sistem yang lebih transparan dan terstruktur, mendorong terciptanya tata kelola kepegawaian yang modern. Namun demikian, penelitian ini juga mencatat bahwa masih terdapat kelemahan, khususnya pada dimensi pemahaman program dan ketepatan waktu. Beberapa PNS, terutama yang lebih senior, masih mengalami kesulitan dalam memahami dan mengoperasikan sistem dengan optimal. Selain itu, kendala teknis dan keterbatasan dalam sosialisasi juga menghambat pencapaian waktu layanan yang ideal. Oleh karena itu, peningkatan literasi digital dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi kunci untuk mengoptimalkan efektivitas SIPP ASN secara menyeluruh.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini terbatas pada evaluasi implementasi SIPP ASN di BKPPD Kabupaten Grobogan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke instansi lain yang memiliki kondisi berbeda. Keterbatasan waktu dan akses juga membatasi cakupan data.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penelitian berikutnya disarankan mencakup lebih banyak instansi daerah dan menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan mendalam, termasuk faktor penghambat adopsi teknologi di kalangan PNS.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Grobogan atas dukungan dan kerjasamanya selama proses penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para informan, baik dari kalangan pegawai maupun pihak terkait lainnya, yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan informasi yang sangat berharga. Tanpa bantuan dan dukungan mereka, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Aryani, N. D. (2019). Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Media Manajemen Aparatur*, 1(2), 103–122. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/486>
- Astri D., & Titik, D. 2022. Efektivitas Pelayanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/21435>
- BKPPD Kabupaten Grobogan. (2024). Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Grobogan. <https://bkppd.grobogan.go.id>
- Bondarouk, T., Ruël, H., & van der Heijden, B. (2009). "e-HRM effectiveness in a public sector organization: a multi-stakeholder perspective." *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 578–590. <https://doi.org/10.1080/09585190802707359>
- Dal, Z. J. (2021). Upaya Badan Kepegawaian Daerah Mengimplementasikan Kebijakan Disiplin ASN dalam Mengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Agam. *Jurnal Terapan Pemerintahan*

- Minangkabau, 1(2), 111–125. <https://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm/article/view/2000>
- Harsana, Muhammad. (2023). EFEKTIVITAS APLIKASIBEBEJA MENUJU DIGITALISASI PEMERINTAHAN KABUPATEN PANDEGLANG. *NIAGARA Scientific Journal*. 14. 168-188. 10.55651/juni.v14i2.1
- Irianto, H., Susi, R., & Feby S. 2022. Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi Vol.10 No.1*. <https://ejournal.ubhara.ac.id/intelektual/article/view/1043>
- Nugraha, A. (2018). Pemerintahan berbasis digital elektronik. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(1), 45–56.
- Peraturan Bupati Grobogan Nomor 32 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Peraturan Bupati Grobogan Nomor 32 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- Pyszka, A. (2018). "The Impact of e-HRM on Efficiency in the Public Institution – Case Study of Local Government." *International Journal of Contemporary Management*, 17(2), 137–161. <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.18.022.8546>
- Rahman, M., Mordi, C., & Nwagbara, U. (2018). "Factors influencing E-HRM implementation in government organisations: Case studies from Bangladesh." *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 247–275. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2017-0066>
- SIPP ASN. (2025). Website Sistem Informasi Pengelolaan dan Pelayanan ASN (SIPP ASN) <http://sippasn.simpeg.grobogan.go.id/beta/>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sururi, M. (2017). Pemanfaatan teknologi informasi dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–40.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wulandari, S., & Adam, M. R. (2018). Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Akademik (SIKAD) oleh Biro Akademik IPDN Kampus Jatinangor. *Jurnal MP (Manajemen Pemerintahan)*, 5(1), 1–15. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMP/article/view/450>