

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
(SIMPEG) DALAM PENETAPAN NOMINATIF SELEKSI TALENT SCOUTING PNS  
PROVINSI JAWA TENGAH**

**Elisa Hikmatun Rizkia<sup>1</sup>, Wahid Abdulrahman<sup>2</sup>**

Email: [elisahikma@gmail.com](mailto:elisahikma@gmail.com)

**Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kode Pos 1269  
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 74654505  
Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

**ABSTRAK**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menjadi aktualisasi *e-Government* yang menyimpan data kepegawaian melalui digitalisasi, SIMPEG menunjang proses penetapan nominatif *talent scouting* PNS sebagai dasar penetapan nominatif peserta seleksi, sehingga pentingnya kualitas data kepegawaian yang memerlukan data akurat, mutakhir, dan terintegrasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SIMPEG telah berperan penting dalam mempercepat proses penetapan nominatif dan menyediakan data terstruktur yang memenuhi aspek ringkas, relevan, dan cukup lengkap. Namun, terdapat kendala terkait ketepatan waktu akibat keterbatasan infrastruktur server, akurasi data yang masih bergantung pada kedisiplinan ASN memperbarui data, serta ketersediaan anggaran yang belum pasti untuk pengembangan sistem. Faktor pendukung utama adalah komitmen SDM pengelola dan manfaat efisiensi yang dirasakan, sedangkan penghambat utamanya adalah regulasi yang belum spesifik, anggaran bersifat usulan, dan infrastruktur yang belum optimal. Simpulan penelitian ini adalah bahwa penerapan SIMPEG telah memberikan kontribusi positif dalam menunjang penetapan nominatif *talent scouting*, namun masih perlu peningkatan pada aspek infrastruktur, regulasi, dan mekanisme pemutakhiran data. Saran yang diajukan meliputi: (1) mekanisme pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti penetapan SOP, evaluasi dan audit data kepegawaian secara berkala, serta penegakan disiplin pemutakhiran data ASN (2) penerapan mekanisme pengingat pemutakhiran data secara terjadwal.

**Kata kunci:** SIMPEG, *Talent scouting*, Penetapan Nominatif, *E-Government*, BKD Jawa Tengah

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Dosen Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro

## **ABSTRACT**

*The Personnel Management Information System (SIMPEG) is an e-Government accreditation that stores personnel data through digitization, SIMPEG supports the process of determining nominative talent scouting civil servants as the basis for determining prospective selection participants, so that the importance of the quality of personnel data that requires accurate, up-to-date, and integrated data. This study uses a qualitative method with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Data was analyzed with an approach based on the quality of SIMPEG information, namely timely, accurate, concise, relevant and complete, as well as analysis of supporting and inhibiting factors using e-Government indicators, namely support, capacity and value. The results of this study show that SIMPEG has played an important role in accelerating the nominative determination process and providing structured data that meets the concise, relevant, and fairly complete aspects. However, there are obstacles related to timeliness due to limited server infrastructure, data accuracy that still depends on the discipline of ASN to update data, and uncertain budget availability for system development. The main supporting factors are the commitment of the manager's human resources and the perceived efficiency benefits, while the main obstacles are regulations that are not yet specific, limited budgets, and infrastructure that is not yet optimal. The conclusion of this study is that the implementation of SIMPEG has made a positive contribution in supporting the determination of nominative talent scouting, but there is still a need for improvement in the aspects of infrastructure, regulations, and data update mechanisms. The suggestions submitted include: (1) a structured and continuous supervision mechanism, such as the implementation of SOPs, periodic evaluation and auditing of personnel data, as well as the enforcement of ASN data update discipline (2) the implementation of a scheduled data update reminder mechanism.*

**Keywords:** *SIMPEG, Talent scouting, Nominative Determination, E-Government, BKD Central Java*

## PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan transformasi teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat telah memberi pengaruh dalam berbagai aspek, yang mendorong untuk dimanfaatkan secara optimal. Transformasi ini telah mendorong pemerintah untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan, pelayanan publik dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Digitalisasi memungkinkan pemerintahan untuk memproses data lebih cepat dan tepat serta mempermudah aksesibilitas. Hal ini mencerminkan strategi politik negara dalam mengelola birokrasi serta bagian dari upaya negara menata ulang relasi kekuasaan di dalam birokrasi melalui sistem yang terstandar, terintegrasi dan berbasis data.

Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) atau dikenal dengan *E-Government* menegaskan komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya melalui SPBE. SPBE menempatkan teknologi sebagai instrumen kebijakan publik yang berfungsi mendukung pengambilan keputusan pemerintahan serta

mengurangi ruang subjektivitas aktor birkorasi. Dengan demikian, implementasi SPBE tidak dapat dilepaskan dari dimensi politik pemerintahan, khususnya dalam pengeolaan sumber daya aparatur negara.

Pemanfaatan *e-Government* dalam sistem informasi tata kelola kepegawaian (birokrasi) terkatalisasi melalui pemanfaatan teknologi yang mengoptimalkan database kepegawaian untuk tahap proses kerja sistem administrasi pemerintah yang dilakukan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada awalnya berpedoman dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000. SIMPEG senantiasa diperbarui dan dikembangkan menyesuaikan arah kebijakan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa digitalisasi manajemen ASN adalah proses manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk kemudahan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN.

Dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, SIMPEG memiliki peran penting dalam menunjang seleksi *talent scouting* yang kemudian akan menghasilkan berupa kader potensial yaitu

*talent pool* sebagai bahan pertimbangan utama yang akan dipromosikan dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Tahapan pada seleksi nominatif menjadi tahapan kunci untuk melanjutkan ke tahapan selanjutnya. Dalam tahapan ini kelengkapan data pegawai sangat dibutuhkan untuk diverifikasi agar dapat menentukan nominatif yang akan lulus untuk lanjut ke tahap seleksi selanjutnya. Urgensi kebutuhan data oleh BKD akan menjadi bahan seleksi untuk para PNS terkait kelayakan dalam menjadi daftar nominatif untuk mengikuti *talent scouting*.

Persoalan penerapan SIMPEG tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berdampak akan pada kualitas kebijakan dan kepercayaan terhadap sistem manajemen ASN. Penelitian ini mencoba untuk melakukan kebaharuan dalam penelitian untuk mengungkapkan bagaimana SIMPEG diterapkan secara nyata dalam praktik pemerintahan, hal ini dalam proses penerapan SIMPEG dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan SIMPEG dalam penetapan nominatif *talent scouting*.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi pengelola SIMPEG dan *Talent Scouting*, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah serta selaku pengguna SIMPEG Pegawai Negeri Sipil yang telah lolos seleksi *talent scouting*. Observasi langsung terhadap SIMPEG dan dokumentasi dilakukan terhadap dokumen tertulis yang berkaitan dengan SIMPEG.

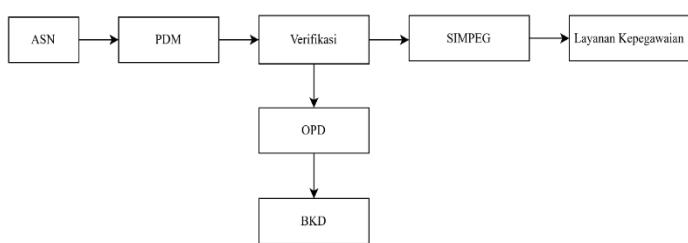
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang Penetapan Nominatif *Talent Scouting* PNS oleh BKD Provinsi Jawa Tengah

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memiliki peran krusial dalam pelayanan manajemen kepegawaian terutama terkait menunjang penetapan nominatif *talent scouting*, hal ini karena SIMPEG sebagai basis data yang menyimpan dan mengolah seluruh data kepegawaian di Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2021

tentang Organisasi dan Tata Kerja BKD Provinsi Jawa Tengah, BKD Provinsi Jawa Tengah berperan sebagai birokrasi utama yang memiliki kewenangan dan kapasitas dalam mengelola dan memanfaatkan SIMPEG.

Sebagai sebuah sistem informasi manajemen, SIMPEG bekerja melalui rangkaian proses dengan masukan informasi (*input*) yang dicatat, disimpan, dan pengolahan informasi melalui verifikasi berjenjang untuk menghasilkan keluaran (*output*) berupa keputusan terkait perencanaan, pengembangan layanan kepegawaian. Seperti yang pada bagan proses Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) pada SIMPEG berikut ini:



Bagan Pemutakhiran Data Mandiri SIMPEG tersebut menggambarkan alur yang dimulai dari ASN sebagai pengunggah data awal yang kemudian mengajukan untuk pemutakhiran data mandiri yang dilanjutkan dengan tahapan verifikasi berjenjang mulai dari admin OPD hingga diverifikasi ulang oleh BKD Provinsi Jawa Tengah. Pada tahap ini, BKD berperan sebagai otoritas verifikator akhir

yang menentukan kelayakan data sebelum data tersebut digunakan sebagai basis layanan kepegawaian dan penetapan nominatif *talent scouting*. Mekanisme verifikasi berjenjang dilakukan untuk memastikan dokumen valid, kemudian diproses oleh SIMPEG sebagai basis utama layanan kepegawaian. BKD Provinsi Jawa Tengah memanfaatkan hasil pengolahan data tersebut sebagai rujukan utama dalam yang digunakan untuk berbagai kebutuhan seperti penetapan nominatif *talent scouting*, kenaikan pangkat, mutasi, maupun layanan administratif lainnya.

## 2. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Penetapan Nominatif berdasarkan Dimensi Kualitas Informasi

Penerapan sistem informasi manajemen ini digunakan untuk memahami bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam menunjang penetapan nominatif seleksi *talent scouting* PNS BKD Provinsi Jawa Tengah dalam penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada dimensi kualitas informasi menurut Rivai (2009) dalam sistem informasi manajemen SDM kualitas haruslah menyediakan informasi yang meliputi tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap.

### **a. Tepat Waktu**

Merujuk pada konsep kualitas informasi dalam sistem informasi manajemen SDM yang dikemukakan Rivai (2009), ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam menilai baik tidaknya suatu informasi. Ketepatan waktu mengacu pada tersedianya informasi pada saat dibutuhkan, sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan tanpa hambatan. Dalam konteks Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), proses yang telah terotomatisasi seperti output penetapan nominatif berbasis data valid atau layanan kepegawaian mampu menghasilkan informasi secara cepat, sehingga sejalan dengan prinsip ketepatan waktu. Namun, masih adanya terkendala waktu permasalahan kapasitas infrastruktur teknologi yang terbatas dikarenakan pada adanya beban server ketika diakses oleh ribuan ASN dalam pembaharuan data, server akan mengalami antrean atau keterlambatan akses ketika melakukan verifikasi data yang masuk dan data yang melakukan pemutakhiran input data.

### **b. Akurat**

Menjaga akurasi dan kualitas informasi kepegawaian merupakan peran krusial dari SIMPEG sebagai sistem yang menyimpan seluruh data kepegawaian. Hal ini mengharuskan dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian ketepatan data dan akurasi data sangat penting agar keputusan dapat di hasilkan berbasis data. Sehingga informasi yang diterima bebas dari kesalahan yang benar-benar dinyatakan dan bebas dari bias yang berarti informasi tersebut teliti. Keakuratan sebuah informasi mengandalkan data yang tersedia mengacu pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam konteks SIMPEG oleh BKD Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan hasil dilapangan akurasi kualitas informasi pada SIMPEG merujuk yang dihasilkan sebuah sistem sangat ditentukan oleh ketepatan data yang diinput dan mekanisme verifikasi data berjenjang, dalam menjaga keakuratan dilakukan mekanisme backup data yang diakukan rutin untuk mencegah kehilangan data akibat gangguan teknis. Alur pengelolaan data dalam SIMPEG bertumpu pada kombinasi antara sistem input data secara mandiri oleh ASN dan verifikasi berjenjang. Akan tetapi,

dalam aspek pembaharuan data masih perlu ditingkatkan, karena pemutakhiran oleh ASN belum dilakukan secara konsisten dan sering kali baru diperbarui ketika kebutuhan administratif tertentu.

### c. Ringkas

Ringkas dalam kualitas informasi merujuk pada konsep Rivai (2009) adalah kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem disajikan dengan singkat, padat dan mudah dipahami, sehingga pimpinan dapat menyerap banyak informasi pada setiap saat. Ringkas dalam kualitas informasi idealnya menjadi sebagai informasi yang mudah dipahami dan memiliki nilai guna langsung bagi organisasi.

Format *output* SIMPEG dalam penetapan nominatif telah diklasifikasikan dan diringkas dengan struktur yang sederhana memuat komponen dasar seperti NIP, nama golongan, jabatan, tingkat pendidikan, dan asal SKPD. Sehingga dapat menilai kesesuaian pegawai yang masuk kedalam daftar penetapan nominatif sesuai dengan kriteria persyaratan.

### d. Relevan

Relevan yang dimaksudkan dalam aspek ini yaitu penggunaan informasi memiliki nilai penting dan memiliki

hubungan yang relevan dengan kebutuhan yang ada. Rivai (2009) menjelaskan bahwa relevan dalam kualitas informasi adalah mendapatkan informasi sesuai yang dibutuhkan atau memiliki keterkaitan dengan konteks keterbutuhan. Dalam konteks SIMPEG yang menyimpan dan mengelola data kepegawaian, informasi digunakan untuk kebutuhan kepegawaian seperti perencanaan, pengembangan kepegawaian, penggajian, kenaikan pangkat dan mutasi, termasuk juga dalam penetapan nominatif *talent scouting*.

Indikator relevansi informasi dalam SIMPEG BKD Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa sistem yang menggunakan mekanisme filterisasi otomatis dan pemanfaatan database telah mampu menyediakan data yang sesuai dengan kebutuhan manajemen kepegawaian terutama dalam penetapan nominatif *talent scouting*.

### e. Lengkap

Kualitas informasi dengan indikator lengkap yang dimaksud adalah mendapatkan informasi secara lengkap atau tidak ada yang kurang sehingga mencakup seluruh komponen yang dibutuhkan. Dalam konteks SIMPEG, kelengkapan informasi pada sistem

sudah termuat semua data kepegawaian dan dalam pengimputan data ke dalam sistem merupakan tanggung jawab dari ASN untuk melakukannya dan dalam konteks penetapan nominatif masih perlu didukung oleh pemenuhan kriteria tambahan yang menjadi persyaratan seleksi.

### **3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Penetapan Nominatif *Talent Scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah**

Dalam menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat peneliti menggunakan tiga elemen sukses pengembangan *e-Government* yang mengacu pada hasil kajian dan riset dari Harvard JFK School of Government dalam Indrajit, 2006. Ketiga indikator tersebut adalah yaitu *support* melalui adanya dukungan regulasi dan sosialisasi; *capacity* dengan kapasitas sumber daya manusia, sumber daya finansial dan infrastruktur teknologi yang ada; dan *value* apakah terdapat nilai atau manfaat yang diberikan.

#### **a. Faktor Pendukung**

##### **1. Sosialisasi Berkelanjutan**

Sosialisasi menjadi aspek selanjutnya yang penting dalam menerapkan *e-Government* untuk memberikan pemahaman dan

dukungan yang lebih mendalam. Sosialisasi SIMPEG masih menjadi agenda rutin yang dilaksanakan. Namun, untuk waktu pelaksanaan yang tidak pasti dengan menyesuaikan kebutuhan pembaharuan sistem dan dilaksanakan dengan sosialisasi kepada perwakilan OPD, kemudian dari perwakilan memberikan pengarahan hasil sosialisasi kepada rekan-rekan di OPD masing-masing.

##### **2. Ketersediaan Tim Pengelola**

Ketersediaan sumber daya manusia dalam hal ini yang dibutuhkan adalah dapat sesuai dengan asas manfaat yang diharapkan, dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), sumber daya manusia yang dimiliki BKD Provinsi Jawa Tengah SDM masih pada kondisi fungsional tetapi belum sepenuhnya ideal. Meskipun jumlah personel terbatas, dengan adanya komitmen pegawai memungkinkan pelayanan kepegawaian tetap berjalan optimal. Selain itu, pelatihan teknis bagi pegawai pengelola SIMPEG bersifat adaptif terhadap perkembangan teknologi dan pembaharuan sistem dan pelaksanaannya yang masih bergantung pada ketersediaan anggaran namun masih tetap diusahakan adanya pelatihan untuk tim pengelola SIMPEG.

### 3. Pemanfaatan untuk Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi

Manfaat yang diberikan oleh *e-Government* dan yang dirasakan oleh penggunanya maupun *stakeholder* dengan adanya penerapan dan efektifitasnya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Aspek yang ditinjau melalui sisi besar tidaknya manfaat yang didapatkan dengan adanya *e-Government*. Dalam konteks Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) BKD Provinsi Jawa Tengah, *value* ini sangat dirasakan oleh berbagai pihak. Dari sisi pengelola diperjelas bahwa manfaat yang dirasakan terkait manfaat SIMPEG dalam menunjang penetapan nominatif, bahwa SIMPEG mempermudah dalam proses penetapan nominatif dan memperkuat aspek akuntabilitas melalui mekanisme klarifikasi serta pembaharuan data, sehingga memastikan datanya mutakhir dan didasarkan pada data yang valid.

Kemudian dari sisi pengguna, manfaat SIMPEG juga dirasakan secara langsung dalam proses administrasi kepegawaian, mengingat seluruh layanan kepegawaian kini bergantung pada sistem digital, sehingga melalui SIMPEG sangat membantu agar lebih cepat, akurat dan efisien.

### b. Faktor Penghambat

#### 1. Regulasi Khusus SIMPEG yang Belum Ada

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam dukungan regulasi masih menggunakan regulasi yang masih bertumpu pada kebijakan umum kepegawaian tingkat nasional Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan untuk regulasi tingkat daerah masih dalam tahap penyusunan.

#### 2. Ketergantungan pada Anggaran yang Bersifat Usulan

Sumber daya finansial dalam melaksanakan pengembangan SIMPEG masih belum adanya anggaran yang pasti dan pengajuan pengembangan anggaran masih mengacu pada sistem usulan. Ketersediaan anggaran yang bersifat usulan ini berpengaruh terhadap pengembangan SIMPEG.

#### 3. Keterbatasan Kapasitas Infrastruktur Teknologi

Keterbatasan infrastruktur teknologi hal ini terjadi ketika ribuan ASN melakukan input data secara bersamaan sehingga menjadi kendala yang muncul menunjukkan bahwa kapasitas server masih lemah yang mempengaruhi kecepatan dan kenyamanan pengguna.

## KESIMPULAN

SIMPEG telah berperan sebagai sistem penunjang utama yang efektif dalam mempercepat, mempermudah dan mempertanggungjawabkan proses penetapan nominatif. Sistem ini mampu menyajikan data yang ringkas, relevan, dan cukup lengkap. Namun, terdapat kendala terkait ketepatan waktu akibat keterbatasan infrastruktur server, akurasi data yang masih bergantung pada kedisiplinan ASN memperbarui data, serta ketersediaan anggaran yang belum pasti untuk pengembangan sistem.

Dari sisi faktor pendukung dan penghambat, dalam menganalisis peneliti melalui tiga elemen sukses *e-Government* yakni *support*, *capacity* dan *value*, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor pendukung penerapan SIMPEG meliputi adanya sosialisasi yang berkelanjutan, komitmen tim pengelola, dan pemanfaatan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Sementara itu, faktor penghambat meliputi regulasi khusus SIMPEG yang belum ada, ketergantungan pada anggaran yang bersifat usulan, dan keterbatasan kapasitas infrastuktur teknologi.

## SARAN

Berdasarkan penelitian dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penetapan nominatif PNS seleksi *talent scouting* oleh suseni Provinsi Jawa Tengah telah menunjukkan penerapan yang baik. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang masih ditemui, maka peneliti akan memberikan saran dalam menghadapi kendala-kendala tersebut:

- a) Membangun mekanisme pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti penetapan SOP, evaluasi dan audit data kepegawaian secara berkala, serta penegakan disiplin pemutakhiran data ASN agar kualitas data tetap akurat dan mutakhir.
- b) Diperlukan mekanisme pengingat dan penjadwalan pemutakhiran data yang berkelanjutan. Pengingat pemutakhiran data yang berjalan secara berjadwal dan berkelanjutan untuk mencegah terjadinya lonjakan pembaharuan sistem secara bersamaan yang dapat membebani server. Dengan mekanisme ini, proses pemutakhiran data menjadi

- lebih merata, terkelola dalam jangka panjang.
- c) Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif untuk mengkaji perilaku dan kepatuhan ASN sebagai pengguna SIMPEG dari perspektif individu sehingga terukur mengenai pengalaman, persepsi dan tingkat kepuasan pengguna SIMPEG.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H., Arifin, M., Ismail, I., & Aina, A. N. (2024). Application of Personnel Management Information System (SIMPEG) in the Process of Mutation / Transfer of State Civil Apparatus at BKPSDMD Makassar City. *Jurnal Aktor*, 3(2), 61–770. <https://doi.org/10.26858/aktor.v3i2.61770>
- Armstrong, M. (2016). A Handbook of Human Management Resource Practice 10th Edition. In *Handbook of Human Resources Management*.
- Azizah, N., Pringgabaya, D., & Ajibroto, K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(2), 115–126. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i2.59>
- Basir, S., & Syamsiar. (2023). *Konsep dan Implementasi E-Government: Perwujudan Pelayanan Publuj yang Demokratis*. Cv Bintang Semesta Media.
- Cahyani, A. D., & Santoso, S. (2012). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Electronic Government di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonosobo. *Journal of Public Policy and Management Review*, 1, 31–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v1i1.179>
- Denaya, A., & Djumriati, T. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Bkd Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v7i4.21435>
- Erwin, Judianto, L., Anggraeni, A. F., Nurfaidah, Damayanti, F., Sari, H. E., & Indrayani, N. (2024). Sistem Informasi Manajemen (Teori, Prinsip

- dan Penerapan). In Efitra & Sepriano (Eds.), *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7). Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fatimah, E., Wibowo, E., Hapsari, L., Puspasari, A., Lilis Komalasari, Suganda, Y., Ismunarto, H., Firdaus, S. R., Hidayat, T. M., Royan, Aditama, Utama, A. S., Kurniawan, A., & Suryanto, A. N. (2023). *Buku Saku Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara*. <https://lan.go.id/?p=15812>
- Fuadi, S., Saputra, A. J., Mayhisya, E. R., Saputra, D. E., & Kurniawan, G. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*. Pt. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Indrajit, R. E. (2016). *Konsep dan Startegi Electronic Government*.
- Kansil, D. (2023). *Manajemen Talenta untuk Kinerja Optimal ASN* (D. Pabisa (ed.)). Jejak Pustaka.
- Kartika, Y. (2020). *Era Baru Sumber Daya Manusia Aparatur: Membangun Manajemen Talenta ASN*. Kementerian Pendayangunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Marlina Sijabat, & Elidawaty Purba. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.80>
- Moenek, R., Suwanda, D., & Santoso, Y. P. (2020). Sistem Informasi Pelayanan Publik. In N. N. Muliawati (Ed.), *PT Remaja Rosdakarya Offset*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nugroho, E. (2010). *Sistem Informasi Manajemen Konsep, Aplikasi, dan Perkembangannya*. Penerbit Andi.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Kedua). PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdiana, H. A. (2019). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD Bandung.
- Rusdiana, H. A., & Irfan, M. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. CV Pustaka Setia.

Setiadbie, H., & Wibowo, G. (2020).  
Kebijakan Talent Scouting Jabatan  
Administrator dan Pengawas  
Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.  
*JDKP Jurnal Desentralisasi Dan  
Kebijakan Publik*, 1(2), 108–122.  
<https://doi.org/10.30656/jdkp.v1i2.23>

70

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Alfabeta.

Sutabri, T. (2005). *Sistem Informasi  
Manajemen*. Penerbit Andi.

Tutiyani, T., & Djumiarti, T. (2018).  
Analisis Promosi Jabatan dengan  
Sistem Talent Scouting oleh BKD  
Provinsi Jawa Tengah. *Journal of  
Public Policy and Management  
Review*, 7, 88–108.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v7i3.20940>

Yusuf, M., Ariefiati, A., Sophan, M. K., &  
Darmawan, A. K. (2023). *E-  
Government*. Media Nusa Creative.