

## **Strategi Profiling ASN: Peningkatan Kualitas Data ASN menuju *Data-Driven* Manajemen Talenta**

<sup>1</sup>Andi Ibrahim, <sup>2</sup>Elin Cahyaningsih, <sup>3</sup>Alfonsius Berly

<sup>1,2,3</sup>Badan Kepegawaian Negara, Indonesia

<sup>1</sup>Universitas Nusa Mandiri, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Bakrie, Indonesia

[1andi.ibrahim@bkn.go.id](mailto:andi.ibrahim@bkn.go.id); [2elin.cahyaningsih@bakrie.ac.id](mailto:elin.cahyaningsih@bakrie.ac.id); [3alfonsius.berly@bkn.go.id](mailto:alfonsius.berly@bkn.go.id)

---

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received, 2025-11-21

Revised, 2025-12-01

Accepted, 2025-12-09

#### **Kata Kunci:**

Indeks kualitas,  
*Data-driven*,  
Aparatur sipil negara,  
Gap analysis,  
Manajemen talenta

---

### **ABSTRAK**

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menerapkan indeks kualitas data (IKD) ASN sebagai instrumen terpadu untuk memastikan kualitas mutu data kepegawaian ASN nasional. Dimensi kualitas data ASN adalah *completeness*, *timeliness*, *accuracy* dan *consistency*. Dimensi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kualitas Data Profil ASN sekaligus menjadi dasar pembinaan, standardisasi, dan peningkatan tata kelola data. Penerapan IKD membangun integritas data aparatur semakin terjaga dan proses perencanaan serta manajemen talenta ASN dapat dilakukan secara lebih tepat dan berbasis bukti. Penelitian ini menggunakan pendekatan gap analysis untuk merumuskan strategi profiling ASN melalui peningkatan kualitas data ASN. Gap analysis mampu memetakan perbedaan kondisi aktual dan ideal secara objektif sehingga organisasi dapat menetapkan prioritas perbaikan yang terarah dan strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat rekomendasi strategi yaitu penyusunan regulasi kualitas data ASN, penataan layanan dan proses bisnis pembinaan kualitas data ASN, asistensi dan pembinaan kualitas data ASN serta pembangunan layanan dalam platform digital berbagi pakai.

---

### **ABSTRACT**

*The State Civil Service Agency (BKN) implements the ASN data quality index (IKD) as an integrated instrument to ensure the quality of national ASN personnel data. The dimensions of ASN data quality are completeness, timeliness, accuracy, and consistency. These dimensions provide a comprehensive picture of the quality of ASN Profile Data and serve as the basis for coaching, standardization, and improvement of data governance. The implementation of IKD maintains the integrity of civil service data and enables more accurate and evidence-based ASN talent planning and management processes. This study uses a gap analysis approach to formulate ASN profiling strategies through improving the quality of ASN data. Gap analysis is able to map the differences between actual and ideal conditions objectively so that organizations can set targeted and strategic improvement priorities. The results of the study show that there are four strategic recommendations, namely the formulation of ASN data quality regulations, the structuring of ASN data quality development services and business processes, ASN data quality assistance and development, and the development of services in a shared digital platform.*

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*



---

#### **Penulis Korespondensi:**

Elin Cahyaningsih,  
Program Studi Sistem Informasi,  
Universitas Bakrie,  
Email: elin.cahyaningsih@bakrie.ac.id

## 1. PENDAHULUAN

Penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang kemudian dipertegas melalui berbagai regulasi turunannya. Sistem merit menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas, dan moralitas, yang seluruhnya harus dilaksanakan secara objektif, adil, dan bebas dari diskriminasi. Prinsip meritokrasi tersebut dirancang untuk memastikan bahwa setiap ASN memperoleh kesempatan yang setara dalam mengembangkan kapasitas diri dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Transformasi manajemen jabatan dalam skala nasional mengalami pergeseran paradigma. Jika sebelumnya jabatan didefinisikan melalui *job title* yang menekankan posisi dan uraian tugas, maka tren terkini mengarah pada pendekatan *job skills*, yang memfokuskan pada kapabilitas, kompetensi, serta kombinasi keahlian kritis yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja unggul. Pergeseran ini menuntut adanya mobilitas talenta nasional sebagai instrumen untuk mendukung prioritas pembangunan nasional, mengerakkan program-program strategis instansi, memanfaatkan potensi kewilayahan, serta mengoptimalkan penugasan ASN berdasarkan keahlian yang paling relevan.

Manajemen talenta merupakan serangkaian proses strategis untuk menemukan, memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan individu dengan kemampuan, potensi, karakter, motivasi, dan keterampilan yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi tujuan organisasi [1]. Manajemen talenta adalah proses terintegrasi untuk merencanakan, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai berbakat demi kinerja organisasi. Strategi ini membantu organisasi menarik dan mempertahankan talenta terbaik [2]. Dengan menggabungkan kinerja, motivasi, sukses, dan kepemimpinan, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi pegawai [3]. Tahapan manajemen talenta terdiri dari talent identification & discovery, *talent selection & acquisition*, *talent development & learning*, *talent retention & succession planning* [1]. Penelitian Al-Dalhmeh pada tahun 2020 menjelaskan tahapan manajemen talenta adalah perencanaan pegawai, akuisisi talenta, pengembangan talenta, manajemen kinerja dan keterlibatan pegawai, retensi dan perencanaan sukses [2]. Selain itu, tahapan manajemen talenta adalah perencanaan, menarik talent, seleksi talenta, pengembangan talenta [3].

Manajemen talenta dapat diimplementasikan secara efektif apabila memiliki dukungan internal dan eksternal, salah satu hal terpenting menurut [4] adalah faktor manajerial yaitu ketersediaan repositori informasi MT yang komprehensif dari pimpinan dimana terdapat akses informasi yang jelas dan terpadu sangat penting untuk proses MT berbasis data. Penggunaan talent analytics menyelaraskan tujuan HR dengan penciptaan nilai organisasi, menghasilkan data akurat, proses efisien, dan keputusan lebih baik sepanjang siklus manajemen talenta. Untuk mendukungnya, organisasi harus mengidentifikasi data yang dibutuhkan serta memastikan kualitas, kelengkapan, dan aksesibilitasnya [5]. Pendekatan analitik dalam manajemen SDM dapat mendorong penerapan manajemen talenta termasuk analitik dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan strategis terkait talenta, namun terdapat beberapa tantangan antara lain terkait dengan kualitas data yaitu akurasi, kelengkapan dan konsistensi data itu sendiri [6]. Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN menurut PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 meliputi pengelolaan talenta secara nasional dan instansi untuk memenuhi kebutuhan lintas-instansi dan pengembangan di lingkungan pusat maupun daerah. Pembangunan sistem manajemen talenta memerlukan fondasi data yang kuat, andal, dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, Data Profil ASN yang valid, lengkap, mutakhir, dan terintegrasi menjadi prasyarat utama untuk mendukung sistem merit, kebijakan berbasis bukti, layanan digital, dan analitik transformasi digital pemerintah.

Framework manajemen kualitas data adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang menerapkan prinsip mutu untuk memastikan data layak digunakan dan memenuhi kebutuhan bisnis. Tahapannya meliputi penetapan standar kualitas, pengukuran, perbaikan berkelanjutan, pengelolaan masalah, serta memastikan data dapat dipercaya untuk analitik, operasional, dan pengambilan keputusan. Dimensi kualitas data menurut DAMA-DMBOOK meliputi: *accuracy*, *completeness*, *timeliness*, *validity*, *integrity*, dan *uniqueness* [7]. Penelitian [8] menilai kualitas data berdasarkan akurasi, kelengkapan, ketepatan waktu, dan integrasi sistem, dengan metode tingkat kematangan kualitas data. Hasilnya digunakan untuk memetakan masalah dan memberikan rekomendasi perbaikan pada aspek people, process, dan technology. DQM DAMA-DMBOOK juga digunakan dalam mengukur kesiapan tata kelola data, mengetahui posisi kualitas data dan merancang standar kualitas data jangka panjang [9], menjaga integritas dan keamanan data, menjelaskan peran data owner, data steward dan manajemen, serta menyelaraskan proses data antar unit dan sistem [10]. Framework DQM DAMA-DMBOOK memiliki pendekatan tata kelola data yang fungsional, lengkap dan menyeluruh tidak terkecuali dengan menerapkan manajemen kualitas data untuk memastikan bahwa data akurat, lengkap konsisten dan tepat waktu [11]. Penelitian [12] menemukan masalah kualitas data seperti lemahnya tata kelola, ketidakjelasan penanggung jawab, serta integrasi dan sinkronisasi sistem yang belum optimal sehingga proses pelaporan menjadi lambat. Penerapan DAMA-DMBOOK dinilai dapat memperkuat tata kelola data secara terstruktur dan memastikan akurasi, konsistensi, serta kelengkapan data.

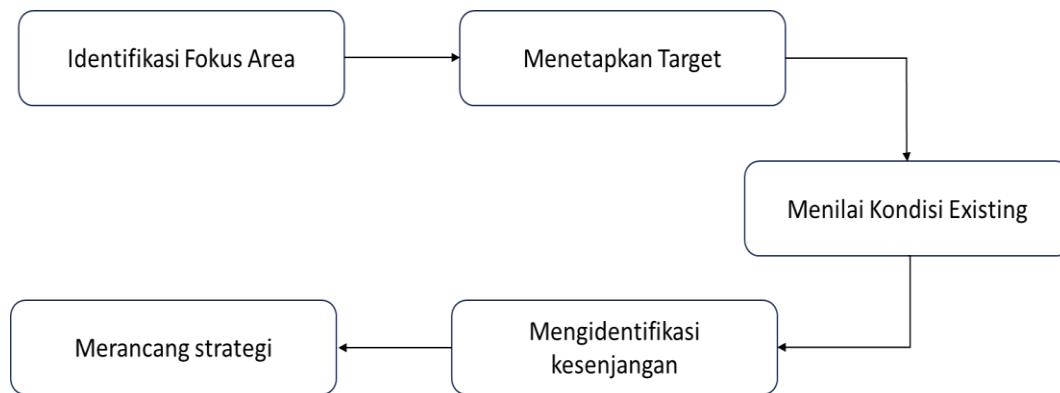
Indeks Kualitas Data (IKD) merujuk pada peraturan [13] Dimana dijelaskan bahwa dimensi kualitas data ASN terdiri dari Dimensi *Completeness* menilai kelengkapan data ASN pada elemen-elemen yang bersifat

fundamental untuk proses manajemen kepegawaian. Kekosongan data pada variabel-variabel ini dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam penilaian kinerja, jenjang karier, hingga penempatan jabatan. Dimensi *Timeliness* menilai ketepatan waktu pembaruan data ASN, yang sangat penting untuk memastikan bahwa sistem kepegawaian mencerminkan kondisi terkini. Data yang tidak diperbarui secara tepat waktu dapat menghambat proses administrasi, promosi, maupun pemetaan talenta. Dimensi *Accuracy* berfokus pada kesesuaian data ASN dengan kondisi faktual, regulasi, serta persyaratan jabatan. Ketidakakuratan data dalam dimensi ini dapat menimbulkan kesalahan administratif maupun ketidaktepatan dalam pemetaan kompetensi dan karier ASN. Dimensi *Consistency* menilai keselarasan data ASN antar sumber data atau antar komponen data yang seharusnya seragam. Konsistensi penting untuk memastikan bahwa sistem kepegawaian tidak menghasilkan interpretasi berbeda terhadap satu individu ASN.

Saat ini belum ada kajian yang secara sistematis menggunakan kualitas data (IKD ASN) sebagai strategi profiling ASN dalam mendukung manajemen talenta nasional di Indonesia. Sedangkan, Indeks kualitas data ASN memiliki peran strategis dalam mendukung penyusunan Data Profil ASN serta memastikan terpenuhinya kebutuhan identifikasi data oleh seluruh produsen data. Kualitas dan kelengkapan data merupakan fondasi utama bagi efektivitas manajemen talenta ASN. Sebagaimana sebuah sistem karier yang membutuhkan riwayat jabatan sebagai dasar penilaian jenjang, data yang tidak lengkap akan menghambat proses evaluasi kompetensi secara objektif dan terstandar. Prinsip serupa berlaku pada proses pengelompokan talenta, khususnya dalam penentuan posisi talenta pada Kotak 9. Ketidakakuratan atau ketidakmutakhiran data dapat menghasilkan pemetaan yang keliru; seorang ASN yang sebenarnya memenuhi kriteria Kotak 9 dapat terpetakan ke Kotak 7 atau kategori yang lebih rendah hanya karena kualitas data yang digunakan tidak valid. Dengan demikian, IKD tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian mutu (*quality control*) yang menjamin integritas, keandalan, dan konsistensi Data Profil ASN dalam sistem manajemen talenta nasional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memformulasikan strategi profiling ASN melalui peningkatan kualitas data ASN untuk mendukung penerapan data-driven manajemen talenta untuk pengambilan keputusan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan gap analysis dalam merumuskan langkah-langkah strategis dan rencana aksi untuk peningkatan profiling data ASN dengan merujuk kepada penuhan kualitas data ASN. Metode gap analysis Gap analysis adalah proses sistematis untuk menilai perbedaan antara keadaan aktual dengan kondisi ideal yang diharapkan sesuai kebutuhan organisasi [14]. Metode ini juga menggambarkan proses strategis yang dipakai organisasi publik untuk mengevaluasi kinerja saat ini, membandingkannya dengan benchmark ideal, lalu mengidentifikasi celah yang perlu ditangani guna mencapai hasil optimal[15]. Metode ini mengidentifikasi celah atau ketidaksesuaian yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan [16]. Salah satu nilai tambah dari gap analisis adalah mampu membantu organisasi menyelaraskan arah strategis dengan tujuan pelaksanaan program [16]. Terdapat sejumlah langkah yang umumnya ditempuh dalam proses gap analisis yaitu [17], [18] mengidentifikasi area fokus, menetapkan target ideal dan kebutuhan, menilai kondisi saat ini, mengidentifikasi kesenjangan, dan merancang rencana aksi untuk perbaikan. Tahapan penyusunan strategi ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Tahapan Penelitian

Proses penyusunan strategi dimulai dari mengidentifikasi fokus area atau ruang lingkup yang akan dianalisis. Pada tahap ini organisasi memilih area prioritas yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan. Identifikasi ruang lingkup dan fokus memastikan bahwa proses analisis akan lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan strategis organisasi. Tahap berikutnya adalah menetapkan target ideal yaitu bagaimana

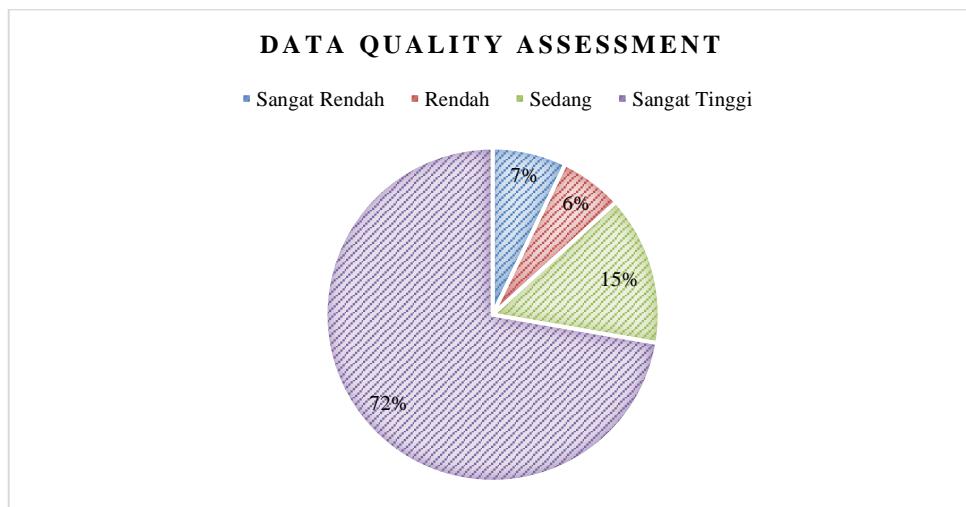
organisasi menetapkan standar ideal, capaian yang diinginkan di masa depan. Target ini dapat berupa indikator kinerja, tingkat kualitas yang diharapkan, standar layanan yang dapat dijadikan tolak ukur untuk membandingkan keadaan aktual dilapangan.

Tahap ketiga adalah menilai kondisi eksisting, dilakukan penilaian terhadap kondisi nyata data saat ini. Hasil penilaian ini bertujuan untuk menggambarkan situasi aktual secara objektif dari target yang akan dicapai sehingga dapat diketahui sejauh mana keberhasilan maupun kekurangan dari implementasi saat ini. Tahap berikutnya yaitu melakukan analisis kesenjangan, langkah ini membandingkan kondisi ideal (to-be) dengan kondisi aktual (as-is). Selisih antara keduanya merupakan gap yang menunjukkan area perbaikan, hambatan, atau kebutuhan penguatan. Kesenjangan dapat muncul dalam berbagai aspek internal maupun eksternal. Tahap akhir dilakukan perumusan strategi dan rencana aksi untuk menutup gap yang telah teridentifikasi. Rencana aksi mencakup prioritas perbaikan, langkah implementasi, penanggung jawab, timeline, serta kebutuhan sumber daya. Tahap ini memastikan bahwa gap tidak hanya dipetakan, tetapi juga ditindaklanjuti melalui program perbaikan yang terarah dan terukur.

### 3. HASIL DAN ANALISIS

Proses penyusunan strategi dimulai dari mengidentifikasi fokus area atau ruang lingkup yaitu penguatan kualitas data Profil ASN meliputi penyelarasan standar kualitas data ASN melalui penataan proses bisnis dan tata kelola data, peningkatan kapabilitas produsen data melalui asistensi dan pembinaan, digitalisasi layanan evaluasi kualitas data dalam platform berbagi pakai dan integrasi dan sinkronisasi data SIASN. Tahapan berikutnya adalah penetapan target yaitu mewujudkan data ASN yang komprehensif, terbaru, presisi, dan seragam guna memperkuat keputusan berbasis bukti serta memastikan implementasi sistem merit berjalan optimal dalam mendukung manajemen talenta. Detail target ideal meliputi tersedianya Data Profil ASN yang lengkap, akurat, mutakhir, dan konsisten, seluruh instansi memiliki nilai IKD tinggi dan seragam, terbentuk regulasi nasional yang menjadi standar baku kualitas data, proses bisnis pembinaan kualitas data berjalan seragam, efisien, dan akuntabel, Pengelola data memiliki kompetensi standar nasional dan terdapat platform digital dipakai bersama untuk monitoring IKD *real-time*.

Langkah ketiga adalah melakukan penilaian kondisi eksisting terkait dengan kualitas data ASN. Data BKN pada tanggal 1 September 2025 menyatakan bahwa, dari total 642 instansi pemerintah yang dinilai, terdapat 46 instansi (7,17%) dengan predikat sangat rendah, 39 instansi (6,07%) dengan predikat rendah, 93 instansi (14,49%) dengan predikat sedang, dan 464 instansi (72,27%) dengan predikat sangat tinggi. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar instansi telah berada pada kategori kualitas data yang baik, namun masih terdapat sejumlah instansi dengan capaian rendah seperti yang terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Data Quality Asessment

Dari data tersebut dapat disimpulkan kondisi saat ini yaitu data ASN masih ditemukan tidak lengkap, tidak mutakhir, tidak konsisten, tata kelola data belum merata; terdapat perbedaan kapabilitas antarinstansi, belum tersedia regulasi khusus yang mengatur standar pengukuran kualitas data, pembinaan kualitas data belum dilakukan secara masif dan terstruktur dan belum tersedia platform evaluasi kualitas data berbagi pakai. Dimensi dengan nilai sangat rendah secara umum terdapat pada dimensi kelengkapan, hal ini menunjukkan bahwa elemen-elemen yang bersifat fundamental untuk proses manajemen kepegawaian ternyata sebagian besar tidak lengkap. Dampak dari hal tersebut maka akan menyebabkan ketidakaktepatan dalam penilaian kinerja,

jenjang karier, hingga penempatan jabatan dari para ASN. Hal ini tentu saja berpengaruh besar dalam keputusan manajemen talenta dan sistem merit.

Tahap ke empat adalah mengidentifikasi kesenjangan berdasarkan hasil penilaian kualitas data ASN, maka dapat direpresentasikan bahwa terdapat gap regulasi yaitu belum ada standar formal kualitas data ASN, gap tata kelola digambarkan bahwa proses bisnis belum seragam, gap kapabilitas SDM untuk pengelola data, gap sistem dan teknologi yang belum dapat menyediakan platform Bersama dan dari sisi indeks kualitas data terlihat bahwa masih banyak indikator kualitas data yang bermasalah sehingga belum dapat memenuhi target pemenuhan IKD.

Tahap akhir penyusunan strategi penguatan data profil ASN melalui pembinaan kualitas data yaitu penguatan regulasi dan standardisasi melalui penyusunan regulasi nasional mengenai standar kualitas data ASN dan membakukan indikator, metodologi, dan mekanisme pengukuran IKD. Strategi berikutnya terkait dengan penataan proses bisnis dan tata kelola data dengan langkah-langkah mendesain ulang proses bisnis pembinaan kualitas data secara nasional, membangun SOP baku untuk validasi, pemutakhiran, dan rekonsiliasi data. menetapkan peran, kewenangan, dan tanggung jawab produsen data di setiap level instansi. Strategi selanjutnya berkenaan dengan peningkatan kapabilitas SDM melalui kegiatan asistensi pembinaan kualitas data secara masif di pusat dan daerah, meningkatkan kemampuan admin data melalui pelatihan terstandardisasi, dan mengoptimalkan peran kantor regional dalam pembinaan kualitas data.

Strategi digitalisasi layanan dan percepatan integrasi dilakukan dengan mengembangkan platform digital evaluasi kualitas data yang *real-time* dan berbagi pakai, Menyediakan dashboard IKD untuk pemantauan kinerja dan perbaikan berkelanjutan, dan mengintegrasikan sistem SIASN dengan layanan instansi untuk memperkuat konsistensi data. Strategi terakhir yang dilakukan adalah melakukan pembinaan kualitas data ASN berbasis IKD dengan menyusun program perbaikan berdasarkan 4 dimensi IKD menjadi 7 dimensi lengkap berdasarkan DQM DAMA-DMBOOK, menetapkan mekanisme monitoring dan *reward-punishment* berdasarkan capaian IKD dan melakukan audit berkala kualitas data dan pemetaan ulang indikator prioritas

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyusun sebuah strategi peningkatan kualitas Data Profil ASN menjadi prasyarat kunci untuk membangun manajemen ASN berbasis data, mendukung penerapan sistem merit, dan mengakselerasi manajemen talenta secara efektif. Pendekatan gap analysis digunakan untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas data ASN dengan mempertimbangkan target tujuan yang akan dicapai. Identifikasi terhadap kondisi eksisting memperlihatkan masih terdapat variasi kualitas data antarinstansi, ketiadaan standar nasional yang seragam, lemahnya tata kelola, keterbatasan kompetensi SDM pengelola data, serta belum adanya platform digital terintegrasi untuk melakukan evaluasi kualitas data secara menyeluruh. Melalui penetapan target ideal, analisis kesenjangan, dan perumusan strategi, diperoleh arah kebijakan yang menyeluruh untuk mengatasi permasalahan kualitas data. Strategi tersebut menitikberatkan pada penguatan regulasi, penataan ulang proses bisnis pengelolaan data, peningkatan kompetensi produsen data melalui asistensi dan pelatihan, digitalisasi evaluasi IKD secara *real-time*, serta penguatan mekanisme monitoring kualitas data. Seluruh inisiatif ini ditujukan untuk memastikan Data Profil ASN semakin lengkap, akurat, mutakhir, dan konsisten. Dengan penerapan strategi yang terukur dan berkesinambungan, pengelolaan Data Profil ASN akan mampu menghasilkan data yang kredibel sebagai dasar kebijakan berbasis bukti, memperkuat tata kelola kepegawaian nasional, serta mempercepat implementasi manajemen talenta ASN yang objektif, kuat, dan berkelanjutan. Rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah mengadopsi keseluruhan framework DQM DAMA-DMBOOK dalam ruang lingkup pengukuran kualitas data ASN sehingga dapat memotret lebih luas dan lebih mendalam terkait dengan kualitas data ASN. Selain itu butuh dilakukan penyelarasan antara strategi dan rencana aksi peningkatan kualitas data ASN dengan peningkatan profiling ASN dalam mendukung manajemen talenta.

#### REFERENSI

- [1] E. Amelia and R. Rofaida, "Talent Management in Organizations : Systematic Literature Review," *Airlangga J. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 41–59, 2023.
- [2] M. L. Al- Dahmeh, "Talent Management: A Systematic Review," *Oradea J. Bus. Econ.*, vol. V, no. June, pp. 115–123, 2020.
- [3] B. C. Nwanisobi and I. C. Christopher, "Talent Management: A Conceptual Framework with Practical Approach," *Int. J. Recent Res. Commer. Econ. Manag.*, vol. 7, no. 4, pp. 1–10, 2020.
- [4] B. Jurnal, I. Administrasi, and A. Rifai, "Factors Influencing the Successful Implementation of Talent Management in the Indonesian Ministry of Finance," vol. 30, no. 1, 2023, doi: 10.20476/jbb.v30i1.1300.
- [5] K. Kutubuddin and S. Liyakat, "Big Data and HR Analytics in Talent Management : A Study," *STM Journals*, vol. 9, no. 3, pp. 16–26, 2023.
- [6] A. Koirala, A. Bhaumik, S. K. Ojha, and A. K. Mishra, "From Human Intuition to Data Intelligence :

- Rethinking Talent Management through HR Analytics,” *J. Multidiscip. Res. SMET*, vol. 1, no. 2, 2025.
- [7] P. Cupoli, S. Earley, and D. Henderson, “DAMA-DMBOK Data Management Body of Knowledge,” International Technics Publication, Vancouver, 2017.
- [8] H. A. Ardyanti, R. Insani, and M. I. Alhari, “Penerapan Kerangka Kerja dama-dmbokv2 untuk melakukan Penilaian Kualitas Data Kepegawaian pada Lembaga Pemerintahan Daerah xyz,” *J. Ilm. Penelit. dan Pembelajaran Inform.*, vol. 10, no. 1, pp. 762–773, 2025.
- [9] M. I. Alhari, A. N. Salsabilla, and A. Sembiring, “Analisis Data Governance Domain Data Quality,” *J. Ilm. Penelit. dan Pembelajaran Inform.*, vol. 9, no. 3, pp. 1248–1255, 2024.
- [10] R. A. Lubis and M. I. P. Nasution, “Penerapan Upaya Pengolahan Kualitas Data Untuk Meningkatkan Informasi yang Konsisten,” *J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 02, no. June, pp. 207–214, 2025.
- [11] F. A. Tridalestari and H. N. Prasetyo, “Identifikasi Fungsi Tata Kelola Data Framework DAMA,” *J. Ilm. Teknol. Inf. Terap.*, vol. II, no. 1, pp. 45–54, 2015.
- [12] A. L. Sigi, “Designing Data Governance With DAMA DMBOK Framework,” vol. 8, no. 2, pp. 79–89, 2022, doi: 10.12962/j24609463.v8i2.1408.
- [13] B. K. Negara, “SE Kepala BKN nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara.” 2024.
- [14] J. Murray, “A Gap analysis Process to Improve IT Management,” *Mosaic A J. Interdiscip. Study Lit.*, 2009.
- [15] N. I. Shabdin and S. Yaacob, “View of Gap Analysis Process for Digital Transformation in Public Sector Organization.pdf,” *J. Electr. Syst.*, vol. 20, no. 10, pp. 8131–8140, 2024.
- [16] J. Y. Tsai, T. S. Raghu, and B. B. M. Shao, “Information Systems and Technology Sourcing Strategies of e-Retailers for Value Chain Enablement,” *J. Oper. Manag.*, vol. 31, no. 6, pp. 345–362, 2013, doi: 10.1016/j.jom.2013.07.009.
- [17] S. Van Auken, E. Chrysler, L. G. Wells, and M. Simkin, “Relating Gap Analysis Results to Information Systems Program Attitudes: The Identification of Gap Priorities and Implications,” *J. Educ. Bus.*, vol. 86, no. 6, pp. 346–351, 2011, doi: 10.1080/08832323.2010.538448.
- [18] K. Sora and Y. Ji, “Gap Analysis,” *Inf. Secur. Risk Anal.*, pp. 116–127, 2021, doi: 10.1201/ebk1439839560-9.