

EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI KINERJA (SISKA) DALAM MENUNJANG KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KOTA PALANGKA RAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Nadila Yuliana Putri

NPP. 31.0632

Asal Pendaftaran Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : nadilayuliana641@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Rusmiyati, M.Hum

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) : Information technology which currently continues to develop has caused many changes in government administration, especially in personnel management. As we know, personnel management previously used conventional media and has now switched to using electronic media. In 2020, the City of Palangka Raya created an innovation called the Performance Information System (SISKA). After running for three years, there are still several problems that occur. So, the author is interested in discussing "The Effectiveness of Performance Information Systems (SISKA) in Supporting Employee Performance at BKPSDM Palangka Raya City, Central Kalimantan Province". **Purpose :** to analyze and describe how employees perform after the Performance Information System (SISKA) at BKPSDM Palangka Raya City. **Method :** the research design used is a descriptive qualitative method. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The data analysis techniques used are data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. **The results :** from these six dimensions, problems are still found, including: limited knowledge of technology, lack of employee awareness and discipline, and lack of supervision and firmness from leadership. Efforts that can be made to overcome this problem are: socialization in the context of increasing knowledge of technology, improving regulations, and increasing leadership assertiveness. **Conclusion :** of this research indicate that the effectiveness of the Performance Information System (SISKA) in supporting employee performance at BKPSDM Palangka Raya City, Central Kalimantan Province has not been effective. This is proven by the researcher's analysis through six dimensions of effectiveness according to Sedarmayanti, namely: quality criteria, productivity criteria, efficiency criteria, satisfaction criteria, adaptability criteria, and development criteria.

Keywords : Effectiveness, SISKA, Personnel Management

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Teknologi informasi yang saat ini terus berkembang menyebabkan banyak perubahan dalam administrasi pemerintahan, terutama dalam pengelolaan kepegawaian. Seperti yang kita ketahui, pengelolaan kepegawaian sebelumnya menggunakan media konvensional dan sekarang telah beralih menggunakan media elektronik. Kota Palangka Raya pada tahun 2020 menciptakan suatu inovasi yang disebut Sistem Informasi Kinerja (SISKA). Setelah berjalan selama tiga tahun, masih ada beberapa permasalahan yang terjadi. Sehingga, penulis tertarik untuk membahas terkait "Efektivitas Sistem Informasi

Kinerja (SISKA) dalam Menunjang Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah”. **Tujuan** : untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang bagaimana kinerja pegawai setelah adanya Sistem Informasi Kinerja (SISKA) di BKPSDM Kota Palangka Raya. **Metode** : desain penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yakni teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil** : dari keenam dimensi tersebut masih ditemukan permasalahan, antara lain : keterbatasan pengetahuan teknologi, kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai, dan kurangnya pengawasan dan ketegasan pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah : sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi, penyempurnaan regulasi, dan meningkatkan ketegasan pimpinan. **Kesimpulan**: penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam Menunjang Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah belum berjalan efektif. Hal tersebut dibuktikan dari analisis peneliti melalui enam dimensi efektivitas menurut Sedarmayanti yaitu : kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, dan kriteria pengembangan.

Kata kunci : Efektivitas, SISKA, Pengelolaan Kepegawaian

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi informasi yang berkembang sangat pesat memberikan pengaruh yang cukup penting. Semakin banyaknya teknologi informasi yang terus berkembang menuju ke arah yang lebih baik membawa dampak positif bagi seluruh masyarakat khususnya bagi penikmat teknologi informasi dalam segala bidang kehidupan. Teknologi informasi menjadi salah satu dari pengaruh globalisasi telah berperan penting dalam memudahkan masyarakat untuk melakukan berbagai kegiatan dan akses sosialisasi. Perkembangan ini juga memberikan pengaruh yang baik terhadap masyarakat dalam memperoleh dan mengakses data atau informasi yang akurat setiap harinya.

Jeperson Hutahaean (2014:13) mengatakan bahwa “sistem informasi adalah sistem yang ada pada sebuah organisasi yang menggabungkan keperluan pengelolaan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari sebuah organisasi tertentu dan menyediakan pihak luar tertentu, dengan laporan-laporan yang diperlukan”.

Institusi pemerintah dalam memudahkan proses mengakses informasi secara mudah, efektif dan efisien juga memanfaatkan perkembangan teknologi informasi. Teknologi informasi mempermudah pemerintah untuk mensosialisasikan berbagai informasi kepada masyarakat. Dalam pengelolaan data pegawai tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi informasi, salah satu contohnya yaitu digunakan sebagai sarana untuk menyimpan sebuah informasi atau data-data agar menjadi lebih terstruktur dan sistematis. Nantinya data tersebut akan membentuk sebuah informasi yang dimanfaatkan seluruh pegawai untuk menunjang kinerjanya dalam suatu institusi pemerintahan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa “digitalisasi manajemen ASN dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan

keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh”. Digitalisasi Manajemen ASN menyediakan berbagai layanan digital yang mampu mendukung manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional, hal tersebut harus sesuai dengan transformasi organisasi dan sistem kerja ASN.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai kemudian dibuktikan dengan hasil kerja pegawai tersebut ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang sudah ditetapkan dan diharapkan bisa memberikan dampak positif dan kemajuan bagi organisasi. Apabila dikaitkan dengan pemanfaatan teknologi, maka bisa diartikan sebagai usaha pegawai dalam memberikan hasil yang maksimal kepada organisasi dengan memanfaatkan media teknologi dan informasi.

Pemerintah Indonesia dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk penyelenggaraan pemerintahan mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Pada pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE”. Kota Palangka Raya sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah, dalam pelaksanaan pemerintahannya juga memanfaatkan teknologi informasi. Hal tersebut menjadi salah satu bukti bahwa Pemerintah Kota Palangka Raya turut ikut serta dalam mendukung pelaksanaan program pemerintah terkait Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Dampak yang sangat besar diberikan oleh pandemi covid-19, dan menyebabkan seluruh kegiatan sehari-hari menjadi terhambat, banyak kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menangani kasus tersebut. Salah satunya pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa seluruh pegawai melaksanakan work from home (WFH). Hal tersebut menyebabkan pimpinan tidak dapat memantau kinerja dan kedisiplinan pegawainya secara langsung. Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya menjadi suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Palangka Raya yang mulai memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dengan menerapkan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk memantau kinerja serta kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sebelum adanya pandemi atau sebelum diberlakukannya SIMPEG Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya memantau segala aktivitas, kinerja serta kedisiplinan pegawainya secara langsung. Dengan diberlakukannya penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dimasa pandemi covid-19 ini memberikan kemudahan Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya untuk memantau pegawainya yang sedang melaksanakan WFH, jadi pimpinan tidak perlu bertatap muka secara langsung dengan pegawainya.

Isi dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mencakup informasi seperti jumlah pegawai, data diri pegawai, histori pegawai, lama pelayanan dan lainnya, sehingga dapat menjadi referensi untuk pertimbangan promosi, kenaikan gaji, serta yang berhubungan dengan data pegawai atau kualifikasi pegawai. Pada aplikasi SIMPEG terdapat dua aplikasi kepegawaian yaitu Sistem Informasi Kehadiran (SIDAN) dan Sistem Informasi Kinerja (SISKA).

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Menurut Ibu Desi Dotriana Novita, S.T., M.AP. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa “Dalam pengisian daftar hadir hampir seluruh pegawai telah melaksanakan tanggung jawabnya. Sedangkan untuk pengisian laporan harian masih banyak ditemukan pegawai yang belum melaksanakan tanggung jawabnya”, dikutip melalui wawancara via telfon.

Ditemukannya permasalahan masih rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan kurangnya kesadaran pegawai terhadap pemanfaatan perkembangan teknologi informasi. Dari belum optimalnya implementasi SISKAS tersebut apakah berpengaruh terhadap ke efektifan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya penulis menemukan pembahasan yang serupa tetapi tidak sama dalam beberapa aspek seperti fokus dan lokusnya. Meskipun demikian penelitian terdahulu bisa digunakan oleh penulis sebagai suatu bahan perbandingan untuk penulisan dan hasil penelitian penulis.

Penelitian dari Tri Wahyuni dan Durinta Puspitasari (2015) membahas tentang penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dilakukan di BKN Regional II Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yang memberikan hasil bahwa penggunaan SAPK telah berjalan cukup baik, karena mampu menyelesaikan usulan berkas yang masuk di BKN dan lebih efektif dikarenakan dapat mempersingkat waktu dalam pemberkasan, memudahkan pekerjaan pegawai serta lebih menghemat biaya.

Sedangkan penelitian kedua yang dilakukan oleh Teresa Irminda Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori (2018) berjudul Efektivitas Sistem E-Performance dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur memberikan hasil bahwa pemanfaatan E-Performance berjalan cukup baik sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 25 Tahun 2015, tetapi masih ditemukan adanya beberapa hambatan, seperti minimnya sarana prasarana, sering mengalami error system, minimnya kesadaran pegawai, minimnya pemahaman dan ada beberapa kekurangan pada sistem tersebut.

Penelitian ketiga, yaitu penelitian dari Hafis Elfiansya Parawu (2020) menggunakan metode deskriptif kuantitatif memiliki fokus penelitian pada pemanfaatan E-Government. Penelitian yang dilakukan di PT.PLN Sektor Tello Kota Makassar memperlihatkan jika efektivitas E-Government absensi biometrik face and finger control pada PT.PLN Sektor Tello Kota Makassar berguna untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai berdasarkan indikator yang digunakan.

Penelitian keempat, penelitian dari Nur Wijayanto (2018) yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui optimalisasi peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (DISDAG) di Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Penelitian kelima, penelitian dari Putri Rachma Sholeha (2023) membahas tentang efektivitas penggunaan Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham dalam manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Lampung. Hasil dari penelitian ini yaitu, sistem ini dinilai cukup efektif karena memenuhi komponen pengukuran efektivitas sistem informasi berupa keamanan (kerahasiaan, ketersediaan, integritas) dan output.

Penelitian keenam, dari Wawan Patriansyah, Tri Eva Juniasih, Rina Tiur Lona, Ade Maya Meishanty Lubis (2023) memiliki tujuan untuk mengetahui proses penerapan SIMPEG di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan. Hasil dari penelitian ini yaitu, berada pada kategori efektif yang memudahkan pegawai melaksanakan pekerjaannya serta mempercepat proses administrasi terutama dalam bidang kepegawaian.

Penelitian ketujuh, penelitian dari Misrul Amri, Dina Fara Waidah, Fajar Tyas Adi (2023) memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karimun, keunggulan dan kelemahan, dan untuk mengetahui penggunaan SIMPEG dalam penginputan data pegawai berjalan efisien.

Penelitian kedelapan, dari Hanhan Hanafiah, Agum Pirmansyah (2019) bertujuan untuk merancang suatu sistem informasi kepegawaian yang diharapkan akan membantu kinerja perusahaan khususnya bidang sistem informasi kepegawaian.

Penelitian kesembilan, dari Fita Erni Yanti Telaumbanua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu (2022) hasil penerapan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli, telah membantu pegawai di dalam pengurusan data-data kepegawaian, sehingga tidak membuat pengguna merasa lama menunggu, dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dalam penerapan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian sesuai yang diharapkan para pengguna.

Penelitian kesepuluh, dari Ilham Gantar Friansyah, Debi Agustina, Dina Fara Waidah (2021) hasil analisis yang didapatkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa sistem informasi kepegawaian pada administrasi dan pembangunan masih mengalami kendala. Ada beberapa proses pengolahan data yang masih bersifat manual, arsip, dan belum terintegrasi. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya pengolahan informasi karena waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi seluruh kebutuhan informasi cukup lama.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni melihat ke efektifan suatu sistem dalam menunjang kinerja pegawai. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Sedarmayanti (2012:261) yang menyatakan bahwa efektivitas dapat diukur menggunakan enam kriteria yaitu, kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, dan kriteria pengembangan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam menunjang kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah.

II. METODE

Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis menetapkan untuk menggunakan penelitian kualitatif. Maka peneliti akan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan pendekatan yang akan diterapkan yaitu pendekatan induktif. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan data primer, yaitu data yang didapat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan di BKPSDM Kota Palangka Raya.

Penulis pada penelitian ini menggunakan salah satunya, yaitu purposive sampling. Alasan penulis menggunakan purposive sampling yaitu karena informan yang telah dipilih oleh penulis dianggap mampu dan mengetahui secara detail terkait informasi yang dibutuhkan oleh penulis sehingga informan mampu memberikan jawaban sesuai dengan yang dibutuhkan dan diinginkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas adalah suatu ukuran untuk memberikan gambaran sejauh mana target program dapat tercapai. Jika harapan dengan kenyataan sesuai, maka suatu program atau kebijakan bisa dikatakan efektif. Sedangkan, jika suatu program tidak sesuai dengan harapan maka hal tersebut belum efektif dan perlu ada perbaikan. Dalam penelitian ini, peneliti telah menentukan dimensi dan indikator teori efektivitas dari Sedarmayanti (2012, 261) untuk digunakan sebagai alat ukur Efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam Menunjang Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya yaitu kriteria kualitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, kemampuan beradaptasi, kriteria pengembangan.

3.1 Kriteria Kualitas

Kualitas adalah kesesuaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Dimana sesuai dengan indikator kualitas kinerja pegawai, kriteria yang dimaksud dilihat dari keterampilan, kecakapan dan kompetensi pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Dra. Fifi Arfina, M.Si yang menyatakan bahwa :

BKPSDM sejak tahun 2020 menggunakan sistem yang diberi nama Sistem Kepegawaian (SIMPEG). Sistem tersebut terdiri dari Sistem Kehadiran (SIDAN) dan Sistem Informasi Kinerja (SISKA). SIDAN digunakan untuk absensi, jadi jam berapa pegawai datang, jam berapa pegawai pulang, apakah pegawai masuk atau tidak semuanya akan terdata di SIDAN ini. Sedangkan SISKA digunakan untuk melaporkan kinerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai setiap harinya, tugas apa yang diberikan oleh pimpinan, apakah sudah dikerjakan atau belum, dan bagaimana hasilnya akan tercantum semua di dalam SISKA. Semua yang dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai akan terrekam secara otomatis di dalam sistem. Kemudian rekaman tersebut digunakan untuk menentukan

besarnya TPP yang akan diberikan setiap bulannya. Dalam perhitungannya SIDAN sebanyak 40% dan SSKA sebanyak 60%. Perhitungan tersebut sudah secara otomatis dihitung oleh sistem berdasarkan hasil kerja pegawai.

Dari pernyataan tersebut, sistem yang beroperasi sejak tahun 2020 ini digunakan untuk menentukan besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang akan diberikan kepada pegawai dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Peneliti melakukan wawancara kedua terkait indikator ini bersama Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kota Palangka Raya Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P. yang menyatakan bahwa :

BKPSDM menciptakan inovasi baru yaitu merancang sistem kepegawaian yang kemudian diajukan kepada Walikota agar disetujui dan dapat diterapkan untuk seluruh pegawai di Kota Palangka Raya. Ternyata sistem ini memberikan sambutan dan dampak yang positif. Meskipun ada beberapa kendala yang akan terus dievaluasi dan diperbaiki. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kualitas keterampilan ditunjukkan dengan adanya inovasi baru terutama di bidang teknologi. Dampak positif lainnya, yaitu dengan adanya sistem ini kinerja pegawai mengalami peningkatan. Hal tersebut dilihat dari hasil kerja yang setiap harinya dilaporkan pada SSKA.

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan oleh kedua informan, dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya memiliki kualitas kinerja yang baik. Pegawai mampu memanfaatkan perkembangan teknologi dengan menciptakan inovasi baru yaitu mengeluarkan sistem yang digunakan oleh seluruh pegawai di Kota Palangka Raya. Kemudian kinerja pegawai juga mengalami peningkatan dilihat dari hasil kerja yang telah dilaporkan pada SSKA dan pegawai cukup terbantu dengan adanya sistem ini.

3.2 Kriteria Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi produksi suatu pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan produktif apabila hasil kerja sesuai dengan tenaga, waktu dan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakannya.

Untuk menjawab dimensi produktivitas ini, peneliti melakukan wawancara bersama Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Dra. Fifi Arfina, M.Si sebagai berikut :

Hasil pekerjaan pegawai di BKPSDM cukup memuaskan. Ketika pegawai diberikan tugas, mereka langsung sigap mengerjakan. Apalagi adanya SSKA yang menuntut pegawai untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan harus dilaporkan tiap hari, maka mereka harus benar-benar cekatan dalam mengerjakan tugas.

Secara garis besar dengan adanya sistem ini produktivitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya mengalami peningkatan. Dilihat dari hasil kinerja yang cukup memuaskan dan semangat pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penjelasan dari Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, dengan adanya sistem ini tugas untuk menilai kinerja pegawai lebih dimudahkan.

3.3 Kriteria Efisiensi

Efisien merupakan kemampuan untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang maksimal, namun hanya menggunakan sumber daya yang minimal atau sedikit, sehingga tidak mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu yang terlalu banyak.

Wawancara dilakukan bersama Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Ibu Desi Dotriana Novita, S.T., M.AP beliau menyampaikan bahwa :

Jika berbicara tentang efisien, menurut saya sistem ini cukup efisien. Dilihat dari beberapa tahun terakhir sejak adanya SISKAs pekerjaan pegawai di BKPSDM ini cepat terselesaikan. Karena biasanya ada pegawai yang diberikan tugas, kemudian merasa tidak ada tenggat waktu jadi tidak langsung dikerjakan, tapi sejak adanya sistem ini pegawai begitu diberikan tugas pasti langsung dikerjakan dan dilaporkan pada SISKAs. Untuk biaya, sistem ini tidak memerlukan biaya sama sekali. Untuk mengaksesnya cukup menggunakan komputer masing-masing.

Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Palangka Raya menyampaikan bahwa SISKAs dinilai cukup efisien karena sejak adanya SISKAs pegawai tidak lagi malas-malasan. Tugas yang diberikan langsung dikerjakan dan dilaporkan pada SISKAs. Sistem ini juga tidak memerlukan biaya sama sekali, cukup diakses menggunakan komputer masing-masing.

Disampaikan juga pendapat dari salah satu pegawai selaku pelaksana dan penerima layanan terkait tingkat efisiensi SISKAs dalam wawancara peneliti bersama Ibu Tricia Anjeli, S.Tr.IP yang menyatakan bahwa :

Saya sebagai pelaksana dan penerima, menyampaikan pendapat saya bahwa sistem ini sangat efisien. Saya mengalami adanya perbedaan dari sebelum adanya sistem dan sesudah adanya sistem. Saya sendiri mengalami adanya target yang harus saya selesaikan. Jadi semua pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu bahkan lebih cepat. Hal itu membuat waktu yang saya gunakan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Ternyata Sistem Informasi Kinerja (SISKAs) yang dioperasikan di BKPSDM Kota Palangka Raya cukup efisien. Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa informan diatas, yang menyatakan bahwa sistem ini sangat efisien. Karena dengan adanya sistem, pekerjaan jadi lebih cepat diselesaikan dan biaya yang dibutuhkan tidak terlalu banyak.

3.4 Kriteria Kepuasan

a. Semangat Kerja Pegawai

Peneliti telah melakukan wawancara terkait dengan semangat kerja pegawai setelah dibangunnya Sistem Informasi Kinerja (SISKAs) bersama Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P beliau menjelaskan bahwasannya :

Menurut saya, kalau menambah semangat itu berasal dari dirinya sendiri. Itulah yang dinamakan integritas dan loyalitas. Jadi, jika sudah didukung sistem namun masih malas-malasan sama saja bohong. Sedangkan terkait motivasi kerja, tidak semua pegawai seperti itu. Mungkin dengan adanya sistem ini, pegawai mau tidak mau harus lebih sigap

dalam mengerjakan tugasnya. Jadi diawali keterpaksaan tersebut yang membuat pegawai lebih semangat dan termotivasi dari sebelum adanya sistem.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, bahwa terkait dengan motivasi kerja pegawai dituntut untuk lebih sigap dalam mengerjakan tugasnya. Jadi sesuatu yang diawali dengan keterpaksaan membuat pegawai lebih semangat dan termotivasi.

b. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai dapat diukur dari besaran jumlah gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai tersebut. Selain itu, kesejahteraan pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana pimpinan menyikapi bawahannya saat melakukan aktivitas sehari-hari. Secara singkatnya, kesejahteraan pegawai sangat bergantung pada tunjangan dan pelayanan yang diberikan.

Wawancara peneliti kepada Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Dra. Fifi Arfina, M.Si akan memberikan gambaran keadaan real di lapangan, beliau menyebutkan bahwa :

SISKA ini sebenarnya hanyalah alat bantu dalam pembayaran TPP. Jadi berapa besar TPP yang diberikan tergantung dari kinerja pegawai tersebut. Jika diambil dari pengaruh terhadap kesejahteraan pegawai, itu lumayan mencukupi. Memang pembayaran TPP ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai.

Dari pernyataan yang diberikan oleh Ibu Dra. Fifi Arfina, M.Si selaku Plt. Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya yaitu, besar TPP yang diberikan kepada pegawai tergantung dengan kinerja dari pegawai tersebut. Pemberian TPP sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai.

c. Pelayanan Kepada Pegawai

Untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pelayanan yang diberikan kepada pegawai setelah dibangunnya SISKA ini, peneliti melakukan wawancara dengan pegawai dan PPPK lainnya sebagai pelaksana dan penerima layanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Dwi Mutia Yulianasari, S.Kom. Adapun jawaban yang beliau berikan sebagai berikut :

Tingkat pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh. Karena sejak adanya sistem ini pegawai jadi lebih disiplin. Kemudian kinerja pegawai juga semakin meningkat. Jadi pelayanan yang diberikan memberikan efek yang positif, yaitu pelayanan menjadi lebih bagus dan juga ikut disiplin atau tepat waktu.

Hasil wawancara yang telah disampaikan menjelaskan bahwa transformasi pelayanan kepada pegawai yang kini berbasis elektronik, nyatanya mampu meringankan beban pekerjaan pegawai. Kemudahan dalam akses menjadi alasan mengapa pelayanan yang diberikan melalui sistem ini dapat dikatakan efektif dan efisien. Dengan pelayanan kepada pegawai yang baik, maka secara otomatis akan memberikan efek kepada pegawai lainnya dalam kepentingan terkait kepegawaian di lingkungan BKPSDM Kota Palangka Raya. Pastinya pelayanan yang diberikan setelah adanya sistem berbeda dengan sebelum adanya sistem.

3.5 Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan pegawai BKPSDM Kota Palangka Raya, dalam mengoperasikan SISKAs ini digambarkan dalam jawaban wawancara yang disampaikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P sebagai berikut :

Terkait dengan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan SISKAs, pegawai disini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kolonial dan milenial. Untuk pegawai yang kolonial sedikit gagap teknologi. Jadi, mungkin ada hambatan disitu. Namun setiap OPD memiliki administrator SISKAs yang akan bertanggung jawab mengelola sistem ini. Sehingga, pegawai yang masih gagap teknologi akan dibantu oleh administrator tersebut. Sedangkan untuk pegawai milenial saya rasa tidak ada masalah, pegawai muda yang paham teknologi. Mereka akan dengan mudah mengoperasikan SISKAs.

Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kota Palangka Raya menyampaikan bahwa pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kolonial dan milenial. Hal tersebut menjadi hambatan terhadap pelaksanaan SISKAs, karena pegawai yang masih gagap teknologi harus dibantu oleh administrator. Berbeda dengan pegawai muda yang mudah memahami teknologi.

3.6 Kriteria Pengembangan

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah segala upaya yang dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.

Wawancara selanjutnya dilakukan bersama pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Bapak Dedy Hendrawan, S.H beliau menyampaikan bahwa :

Saya pribadi merasa SISKAs ini sangat mempengaruhi perkembangan kompetensi pegawai. Sebelum adanya SISKAs penilaian kinerja dilakukan dengan manual, tapi setelah adanya SISKAs pimpinan tidak perlu repot-repot lagi melakukan itu. Karena pekerjaan kami sudah secara otomatis masuk ke sistem. Kemudian buat pegawai yang awalnya tidak bisa mengaplikasikan sistem sekarang sudah bisa, hal itu membuktikan bahwa pegawai mengikuti perkembangan zaman.

Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya Sistem Informasi Kinerja (SISKAs) pegawai dapat mengembangkan diri sesuai dengan arus perkembangan zaman. Ditunjukkan dengan pernyataan bahwa sebelumnya ada beberapa pegawai yang tidak dapat mengoperasikan SISKAs, sekarang sedikit demi sedikit pegawai sudah mampu mengoperasikannya.

3.7 Kendala

1. Keterbatasan pengetahuan teknologi

Pernyataan tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P yang menyatakan bahwa :

Permasalahan pertama yang terjadi yaitu seperti yang saya sampaikan diawal yaitu kurang paham teknologi. Tidak hanya dilihat dari sisi pegawai tetapi juga dari masyarakat. Ketika kita tidak paham teknologi, maka kita akan terlindas dan akan ketinggalan zaman.

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P yaitu, permasalahan yang terjadi dikarenakan masih ada pegawai atau masyarakat yang tidak paham teknologi. Sehingga tidak dapat mengikuti perkembangan zaman khususnya dalam bidang teknologi.

2. Kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai

Pernyataan lainnya disampaikan oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Dina Megawati, S.STP :

Menurut saya yang menjadi kendala paling utama adalah jaringan internet, kurangnya pengetahuan ilmu teknologi dan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dalam menunjang kinerja pegawai melalui Sistem Informasi Kinerja (SISKA) di BKPSDM Kota Palangka Raya terdapat kendala yang tidak kalah penting dari pemahaman teknologi, yaitu masih ada pegawai yang kurang disiplin dan lupa atau lalai dalam mengisi laporan kinerja.

3. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan

Kendala ini disampaikan oleh Ibu Desi Dotriana Novita, S.T., M.AP selaku Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya, beliau menyampaikan bahwa :

Laporan harian yang diisi oleh pegawai diawasi dan disetujui oleh pimpinan. Jika pimpinan ini tidak selesai, maka atasan tersebut langsung setuju saja. Hal itu seharusnya tidak terjadi, karena masing-masing pimpinan tentunya harus tau bagaimana perilaku bawahannya.

Dari pernyataan Ibu Desi Dotriana Novita, S.T., M.AP diatas dapat diketahui bahwa masih terjadi kurang pengawasan dari atasan langsung kepada bawahannya. Hal ini akan berdampak kepada terbengkalainya pelaksanaan tugas dan pelayanan yang ada di BKPSDM Kota Palangka Raya.

3.8 Upaya

1. Sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi

Pernyataan tersebut disampaikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P saat peneliti melakukan sesi wawancara dengan beliau. Dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan bahwa :

Upaya yang akan dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi yaitu kita akan push kembali admin. Jadi dibawah kendali kepala badan, kita mengharapkan admin SISKA bisa mengingatkan dan mensosialisasi kepada pegawai yang ada untuk selalu mengisi laporan hariannya, jadi disini admin memiliki tugas tambahan.

Dari hasil wawancara diatas, dijelaskan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi khususnya kendala pegawai dalam hal keterbatasan pengetahuan teknologi adalah meningkatkan kendali admin agar admin mampu memberikan kontrol kepada pegawai dengan cara mengingatkan dan mensosialisasikan bagaimana pengoperasian SISKA agar para pegawai tetap mengisi laporan harian sesuai dengan target yang ditentukan.

2. Penyempurnaan regulasi

Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Desi Dotriana Novita, S.T., M.AP dalam hal menyikapi kendala terkait kinerja dan disiplin pegawai menjelaskan bahwa :

Yang pertama tentunya kita tingkatkan koordinasi pada masing-masing pimpinan. Yang kedua, mungkin bisa kita memperbaiki peraturan yang mengatur tentang SISKA ini. Selanjutnya, yaitu meningkatkan ketegasan pimpinan.

Menurut Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Palangka Raya upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan koordinasi pada masing-masing pimpinan. Kemudian memperbaiki peraturan yang mengatur tentang SISKA dan meningkatkan ketegasan pimpinan.

3. Meningkatkan ketegasan pimpinan

Terkait dengan upaya dalam meningkatkan ketegasan atasan, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya Ibu Yuririn Richi, S.IP., M.A.P menyebutkan bahwa :

Upaya yang bisa dilakukan yaitu, meningkatkan ketegasan pimpinan untuk memeriksa laporan kinerja harian dalam SISKA. Sehingga kita tahu sejauh mana pegawai dapat bekerja mencapai target sesuai dengan uraian tugas yang wajib mereka laksanakan.

Dengan melakukan pemeriksaan terhadap laporan kinerja harian atau capaian kinerja masing-masing pegawai, maka pimpinan akan mengetahui sejauh mana kinerja yang dimiliki pegawai tersebut. Secara tidak langsung, pimpinan telah memberikan pengawasan yang lebih terhadap bawahannya dan mampu memberikan keputusan atau kebijakan yang tegas terkait persetujuan laporan yang diinput oleh pegawai setiap harinya.

3.9 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh peneliti yaitu terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teresa Irmina Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori (2018) dengan judul Efektivitas Sistem E-Performance dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Sistem E-Performance dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kecamatan

Gununganyar Kota Surabaya dapat dikatakan telah mampu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai. Kebaharuan yang ditunjukkan peneliti adalah peneliti menganalisis dan mengidentifikasi sumber daya manusia yang tidak diidentifikasi penelitian terdahulu.

Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa setiap sistem memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pada penelitian ini Sistem Informasi Kinerja (SISKA) digunakan untuk melaporkan hasil kinerja pegawai untuk dinilai oleh pimpinan. Dari sistem tersebut akan secara otomatis menghitung berapa TPP yang diperoleh oleh pegawai. Kelebihannya sistem ini memudahkan pimpinan untuk menilai kinerja pegawainya. Tetapi kelemahan dari sistem ini, pegawai dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan zaman terutama bidang teknologi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah secara garis besar belum berjalan efektif. Hal tersebut berdasarkan analisa peneliti melalui 6 (enam) dimensi teori pengukuran efektivitas menurut Sedarmayanti (2012:261) yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi dan kriteria pengembangan, dimana masih terdapat kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui Sistem Informasi Kinerja (SISKA) yang perlu diperbaiki dan disempurnakan.
2. Kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) di BKPSDM Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut :
 - a. Keterbatasan pengetahuan teknologi, sehingga masih ditemukan pegawai yang belum memahami bagaimana mengoperasikan Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dengan baik dan benar.
 - b. Kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai, hal itu terlihat dari masih ada pegawai yang lupa mengisi laporan harian pada Sistem Informasi Kinerja (SISKA).
 - c. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan. Pada Sistem Informasi Kinerja (SISKA) seluruh rekaman catatan aktivitas harian yang diinput oleh masing-masing pegawai, harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan langsung. Sehingga pada saat melakukan penelitian, peneliti mengamati dan mendapatkan keterangan bahwa masih kurangnya seleksi, ketegasan dan pengawasan dari pimpinan terhadap catatan aktivitas yang dilaporkan oleh bawahannya.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya antara lain :
 - a. Sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi
 - b. Penyempurnaan regulasi
 - c. Meningkatkan ketegasan pimpinan

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu OPD saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Sedarmayanti.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan efektivitas Sistem Informasi Kinerja (SISKA) di BKPSDM Kota Palangka Raya untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hutahaean, Jeperson. (2014). Konsep Sistem Informasi. Ed.1, Cet.1. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung : Refika Aditama.
- Simangunsong, Fernandes. (2017). Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung : ALFABETA.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Hafiz Elfiansya Parawu. 2020. Efektivitas Penggunaan Electronic Government Guna Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Badan Usaha Milik Negara. Jurnal Publicho. 3(3) 301-320. [HAFIZ ELFIANSYA PARAWU.pdf](#)
- Teresa Irmina Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori. 2018. Efektivitas Sistem E-Performance dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. [495-Article Text-1241-1-10-20190522.pdf](#)
- Tri Wahyuni, dan Durinta Puspitasari. 2015. Efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Sebagai Kelancaran Penanganan Usulan Berkas Masuk Pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional II Surabaya Jawa Timur. Jurnal Administrasi Negara. [TRI WAHYUNI DAN DURINTA PUSPITASARI.pdf](#)
- Nur Wijayanto, 2018. Peran Sistem Informasi Kepegawaian dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2797-Full Text.pdf>
- Putri Rachma Sholeha, 2023. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung. [hinfa,+4.+Putri+Rachma+UNILA.pdf](#)
- Wawan Patriansyah, Tri Eva Juniasih, Rina Tiur Lona, Ade Maya Meishanty Lubis, 2023. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan.
[Concept+Vol.+2,+No.+3+September+2023+hal+145-157..pdf](#)

Misrul Amri, Dina Fara Waidah, Fajar Tyas Adi, 2023. Analisis Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karimun.
https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/teknik_informatika/article/view/878

Hanhan Hanafiah, Agum Pirmansyah, 2019. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di Kantor Desa Manggunharja. [hanhan.pdf](#)

Fita Erni Yanti Telaumbanua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, 2022. Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.
[Penerapan+Sistem+Aplikasi+Pelayanan+Kepegawaian+Dalam+Meningkatkan+Kualitas+Pelayanan+Administrasi+Kepegawaian \(1\).pdf](#)

Ilham Gantar Friansyah, Debi Agustina, Dina Fara Waidah, 2021. Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian di Kantor Bagian Administrasi dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun Berbasis Website.
https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/teknik_informatika/article/view/318

