

**EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI KINERJA KEPEGAWAIAN DAERAH
(SI KEKAH) DALAM MENUNJANG KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM
KABUPATEN NATUNA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Ahmad Jalaluddin

NPP. 29.0303

*Asdaf Kabupaten Natuna, Provinsi Kepulauan Riau
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: jalaluddinahmad0@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Technology and Information that continues to develop has led to many changes in government administration, especially in personnel management. As we know, the previous personnel management used conventional media and now it has been transformed using electronic media. Natuna Regency as one of the regencies under the auspices of the Riau Islands Province, built an innovation in 2018 called the Regional Personnel Performance Information System (SI KEKAH). After running for more than three years, there were several complaints and problems. Thus, the authors are interested in discussing the "Effectiveness of the Regional Personnel Performance Information System (SI KEKAH) in Supporting Employee Performance at BKPSDM Natuna Regency, Riau Islands Province".*

Purpose: *This study aims to analyze and describe how the performance of employees after the establishment of the Regional Personnel Performance Information System (SI KEKAH) at BKPSDM Natuna Regency. Methode:* *The research design used is descriptive qualitative method. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Data analysis techniques used are data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. Result:* *The results of this study indicate that the effectiveness of the Regional Personnel Performance Information System (SI KEKAH) in Supporting Employee Performance at BKPSDM Natuna Regency, Riau Islands Province has not been effective. This is evidenced from the analysis of researchers through 4 (four) dimensions of effectiveness according to Hessel NS Tangkilisan, namely: target achievement, adaptability, employee job satisfaction and responsibility. Conclusion:* *From these four dimensions, obstacles are still found, including: 1)Limited knowledge of technology, 2)Lack of awareness and discipline of employees, 3)Lack of supervision and firmness of superiors. Efforts that can be made to overcome these obstacles are: 1)Socialization in the context of increasing technological knowledge, 2)Completing regulations, 3)Increasing the assertiveness of superiors.*

Keywords: *Effectiveness, SI KEKAH, Personnel Management*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Teknologi dan Informasi yang terus berkembang menyebabkan banyak perubahan dalam administrasi pemerintahan, terkhusus dalam pengelolaan kepegawaian. Sebagaimana kita ketahui, pengelolaan kepegawaian sebelumnya menggunakan media konvensional dan sekarang telah bertransformasi menggunakan media elektronik. Kabupaten Natuna sebagai salah satu Kabupaten di bawah naungan Provinsi Kepulauan Riau, membangun suatu inovasi pada tahun 2018 yang disebut Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH). Setelah berjalan lebih dari tiga tahun, terdapat beberapa keluhan dan permasalahan. Sehingga, penulis tertarik untuk membahas terkait “Efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam Menunjang Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau”. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang bagaimana kinerja pegawai setelah dibangunnya Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) di BKPSDM Kabupaten Natuna. **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/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam Menunjang Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau belum berjalan efektif. Hal ini dibuktikan dari analisis peneliti melalui 4 (empat) dimensi efektivitas menurut Hessel NS Tangkilisan yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja pegawai dan tanggung jawab. **Kesimpulan:** Dari keempat dimensi tersebut masih ditemukannya kendala antara lain yaitu: 1) Keterbatasan akan pengetahuan teknologi, 2) Kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai, 3) Kurangnya pengawasan dan ketegasan atasan. Upayaupaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah: 1) Sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi, 2) Penyempurnaan regulasi, 3) Meningkatkan ketegasan atasan.

Kata kunci: Efektivitas, SI KEKAH, Pengelolaan Kepegawaian

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Teknologi dan sistem informasi yang terjadi saat ini terus mengalami perkembangan yang begitu pesat. Masa revolusi industri 4.0 yang kini sedang beranjak menuju industri 5.0 telah memberikan pengaruh yang sangat besar bagi kehidupan masyarakat. Sistem teknokrasi yang menjadi objek utama dalam perubahan dan perkembangan zaman telah mengubah segala bentuk kegiatan masyarakat menjadi serba otomatis dan praktis.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal penyelenggaraan pemerintahan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Dengan demikian, Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat dijadikan sebagai unsur perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan pemerintah, serta siap dalam menghadapi perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 1 ayat (6) mengatakan bahwa “Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi”. Hal ini sesuai dengan era baru yang muncul di pemerintahan yang juga merupakan bagian dari upaya mengikuti berkembangnya teknologi informasi dan sistem informasi. Dalam hal ini pemerintah telah menyediakan sarana komputer, aplikasi dan sarana telekomunikasi dalam upaya menunjang kinerja pegawainya secara signifikan.

Kinerja pegawai dalam hal ini dapat didefinisikan sebagai suatu capaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan pada kriteria tertentu dan berlaku pada pekerjaan itu. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sehingga memberikan dampak positif ataupun kemajuan kepada suatu organisasi. Sehingga, jika kinerja pegawai dikaitkan dengan pemanfaatan teknologi, maka dapat diartikan sebagai suatu usaha pegawai dalam memberikan hasil yang memuaskan kepada suatu organisasi dengan menggunakan, memanfaatkan serta dapat diukur melalui media teknologi dan informasi.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pemanfaatan teknologi informasi, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 yang mengatur tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). 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”. Dari peraturan ini, dapat penulis simpulkan bahwa penerapan

penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik (e-government) adalah penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang didalamnya mencakup inovasi berupa pemanfaatan sebuah aplikasi ataupun web yang dijadikan salah satu unsur penunjang kinerja pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara pada pelaksanaan tugasnya.

Pemerintah Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau, sebagai salah satu kabupaten terluar Indonesia yang berbatasan langsung dengan beberapa negara di Asia Tenggara, tentunya juga ikut berpartisipasi dalam mendukung dan melaksanakan program pemerintah terkait Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dengan meluncurkan aplikasi pelayanan kepegawaian yaitu aplikasi SI KEKAH (Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna Tahun 2016- 2021 menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi kepegawaian, salah satunya adalah terkait disiplin kinerja pegawai yang belum dapat ditangani secara optimal. Hal itu tentunya akan berpengaruh kepada kemungkinan terbengkalainya tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai.

Sebagai gambaran nyata dari permasalahan yang terdapat pada Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 diatas, berikut disampaikan rekapitulasi catatan aktivitas / kinerja pegawai yang diambil dari sampel dua tahun terakhir yaitu pada bulan Oktober 2020 dan Oktober 2021 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Catatan Aktivitas/Kinerja Pegawai
BKPSDM Kabupaten Natuna
Bulan Oktober 2020 dan Oktober 2021

No.	Bulan / Tahun	Keterangan Aktivitas / Kinerja Pegawai					Jumlah
		Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Masuk Kerja	Tidak Pernah Masuk Kerja	Tugas Belajar	
1.	Oktober 2020	31	12	20	1	1	65
2.	Oktober 2021	15	12	4	-	1	32

Sumber : BKPSDM Kabupaten Natuna, 2021

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teresa Irmina Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori pada tahun 2018 dengan judul “Efektivitas Sistem E-Performance dalam menunjang Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deksriptif dengan pendekatan induktif. Hasil dari penelitian ini menyebutkan adanya hambatan atau masalah E-Performance dalam menunjang kinerja pegawai. Diantaranya yaitu kurangnya pemahaman pegawai terkait sistem dan kurangnya kesadaran pegawai dalam mengisi laporan pekerjaan atau bank aktivitas hariannya kedalam sistem aplikasi E-Performance.

Dokumen, data, serta penelitian diatas telah mengarahkan dan menunjukkan beberapa permasalahan yang menyangkut rendahnya kualitas kinerja pegawai, seperti kurangnya disiplin pegawai dan rendahnya kesadaran pegawai terhadap apa yang telah menjadi tanggungjawab dan amanah yang diberikan. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam menyikapi kemajuan dan pemanfaatan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang. Padahal di era teknokrasi seperti saat sekarang ini, segala bentuk pekerjaan sudah banyak mengandalkan sistem dan teknologi informasi. Sehingga penting untuk dilakukan penelitian pada lokus yang telah penulis tetapkan yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

1.3. Penelitian Terdahulu

Mengacu pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti dapat menemukan masalah-masalah dan solusi yang terjadi di lapangan terkait dengan fokus penelitian yang penulis lakukan. Tentunya hal ini sangat berpengaruh pada hasil penelitian yang peneliti lakukan. Secara tidak langsung, peneliti mendapatkan beberapa tuntunan dalam melakukan penelitian ini, serta hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang akan peneliti deskripsikan ini dapat dijadikan bahan perbandingan terhadap penulisan dan hasil penelitian peneliti.

Penelitian Tri Wahyuni dan Durinta Puspitasari (2015) yang berjudul *Efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sebagai kelancaran penanganan usulan berkas masuk pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional II Surabaya Jawa Timur* menemukan bahwa penggunaan SAPK sudah dapat dinyatakan efektif dan berjalan dengan baik karena dapat menangani usulan berkas yang masuk di BKN karena mempersingkat waktu penanganan berkas, mempermudah pekerjaan pegawai, dan mampu menghemat biaya dari bidang yang menggunakannya.

Penelitian Teresa Irmina Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori (2018) yang berjudul *Efektivitas Sistem E-Performance dalam menunjang kinerja pegawai di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur* menunjukkan bahwa penggunaan atau efektivitas E-Performance yang dilaksanakan di Kecamatan Gununganyar sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 25 Tahun 2015. Namun, terdapat beberapa hambatan didalamnya

seperti kurangnya sarana prasarana, kerap terjadi error system, kurangnya kesadaran pegawai, kurangnya pemahaman dan masih terdapat beberapa kelemahan pada sistem itu sendiri. Sehingga masih diperlukan beberapa usaha dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut.

Penelitian Hafiz Elfiansya Parawu (2020) yang berjudul *Efektivitas pemanfaatan Electronic Government guna meningkatkan kedisiplinan pegawai Badan Usaha Milik Negara* menunjukkan bahwa efektivitas pemanfaatan E-Government dalam hal ini pemanfaatan absensi biometrik face and finger control pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar guna meningkatkan kedisiplinan pegawai berdasarkan indikator pencapaian target, kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja ada dalam kategori baik. Namun, pada indikator tanggung jawab ada pada kategori cukup baik.

Penelitian Nadya Puspita (2018) yang berjudul *Efektivitas pemanfaatan E-Performance pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya* menunjukkan bahwa program E-Performance sudah tepat sasaran dengan program yang telah ditentukan atau diterapkan sebelumnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yaitu terkait keberhasilan ataupun keefektifan Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna, metode yang digunakan peneliti yaitu metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif yang juga berbeda dengan penelitian oleh ke 4 (empat) penelitian sebelumnya sebagaimana telah dijabarkan diatas. Selain itu, pengukuran dimensi dan indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan *grand theory* efektivitas menurut Hessel NS Tangkilisan (2005). Adapun dimensi yang dikemukakan dalam teori tersebut adalah pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab.

1.5. Tujuan.

Tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna.
2. Untuk mengetahui kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) di BKPSDM Kabupaten Natuna.

3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 7 orang, yaitu Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kabid Pengadaan Mutasi dan Informasi Kepegawaian, Kabid Pengembangan SDM, 1 (satu) orang Staff serta 2 (dua) orang Pegawai Penerima Layanan SI KEKAH di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Didalam penelitian ini, peneliti menganalisis permasalahan yang terjadi menggunakan teori efektivitas menurut Hessel NS Tangkilisan (2005) dengan 4 (empat) dimensi didalamnya yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis penelitian yang telah peneliti lakukan menggunakan teori Efektivitas menurut Hessel NS Tangkilisan (2005), dengan empat indikator didalamnya yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab, maka telah ditemukan hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.1. Pencapaian Target

Untuk memperjelas dimensi pencapaian target ini, peneliti menggunakan dua indikator yang telah ditetapkan yaitu :

a. Peningkatan Kinerja Pegawai

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP., MPP pada hari Selasa, 11 Januari 2022 yang menyatakan bahwa “Bisa dikatakan 95% kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Natuna mengalami peningkatan setelah dibangunnya aplikasi SI KEKAH, walaupun masih ada segelintir pegawai yang belum sadar akan kewajiban dalam melaksanakan tugas”.

Berikutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Adamsyah, SH pada hari Selasa, 11 Januari 2022 yang menyatakan bahwa “SI KEKAH ini merupakan nama dari aplikasinya. Didalamnya ada TPP yang berfungsi mendukung kesejahteraan

dan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai tersebut. Jadi, artinya TPP ini sama dengan insentif atau rangsangan bagi pegawai untuk lebih giat lagi. Di dalam SI KEKAH ini terdapat penilaian disiplin dan kinerja. Hal tersebut menjadi tolok ukur dalam pembayaran TPP. Jika pegawai mengisi absensi dan aktivitas dengan baik, maka mereka akan menerima TPP dalam besaran yang full. Sehingga secara garis besar, SI KEKAH mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

Berdasarkan hasil dari 2 (dua) wawancara diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau mengalami peningkatan setelah dibangunnya SI KEKAH.

b. Memudahkan Penilaian Kinerja dan Disiplin Bagi Pegawai

Sebagai dasar dari keadaan nyata di lapangan, peneliti telah melakukan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP.,MPP pada hari Selasa, 11 Januari 2022 yang menjelaskan bahwa “melalui SI KEKAH setidaknya pegawai itu bisa melaksanakan SKP nya perbulan sesuai dengan targetnya, sehingga pegawai bisa terkontrol dengan baik. Namun, dalam hal ini kita juga masih perlu melakukan upaya lagi demi menyempurnakan aplikasi SI KEKAH ini”.

Pernyataan ini juga dikemukakan oleh Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Adamsyah, SH pada hari Selasa, 11 Januari 2022 dalam sesi wawancara yang menyebutkan bahwa “Yaa kalau bicara mampu, jelas...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, telah menjelaskan bahwa dengan hadirnya Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH), proses penilaian kinerja dan disiplin bagi pegawai sangat terbantu dan menjadi mudah.

3.2. Kemampuan Adaptasi

Untuk mengetahui sejauhmana kemampuan adaptasi pegawai, maka indikator penelitian yang sesuai dan telah peneliti tetapkan yaitu kemampuan pegawai dalam mengoperasikan SI KEKAH itu sendiri. Adapun jawaban pertama yang peneliti dapatkan yaitu hasil wawancara dengan Kabid Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Natuna yaitu Bapak Tri Wira Hadiatma, S.STP pada hari Kamis, 13 Januari 2022 yang menyebutkan “Terkait dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi SI KEKAH, pegawai kita ini dapat kita kelompokkan kedalam dua kelompok yaitu kolonial dan milenial. Nah, pegawai kita yang kolonial ini, mohon maaf mayoritasnya gagap teknologi. Jadi, mungkin ada hambatan disitu. Namun, setiap OPD sebenarnya sudah ada administrator SI KEKAH yang bertanggungjawab mengelola aplikasi ini dalam hal pencatatan aktivitas. Sehingga, teman-teman yang gagap teknologi dapat dibantu oleh administrator SI KEKAH. Berbeda dengan teman-teman yang milenial saya rasa itu tidak ada masalah, ya bisa dikatakan pegawai-pegawai muda yang melek akan teknologi, yang selanjutnya

mereka akan dengan mudah melakukan pencatatan aktivitas pada waktu yang telah ditentukan.

Jawaban berikutnya disampaikan oleh Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapak Wan Effendi S.Sos pada hari Kamis, 13 Januari 2022 bahwa “Untuk pengoperasian SI KEKAH, setiap unit atau OPD telah ditunjuk admin yang bertugas melakukan kontrol terhadap sistem dan keluar masuknya catatan aktivitas pegawai. Sampai hari ini, berjalan sangat baik. Pegawai bisa beradaptasi dengan sistem yang dibangun yaitu SI KEKAH. Walaupun masih kita temukan kendala dalam pelaksanaannya”.

Pernyataan lain dikemukakan oleh salah satu admin SI KEKAH sekaligus staff di BKPSDM Kabupaten Natuna Ibu Maryani A.Md pada hari Rabu, 12 Januari 2022 yang menyebutkan bahwa “Penuh dengan kontroversial, sebagian pegawai ada yang tidak setuju dengan adanya sistem SI KEKAH dan sebagiannya lagi ada yang menyetujuinya, untuk mengoperasikan SI KEKAH kebanyakan pegawai sudah banyak yang memahami, tapi ada beberapa pegawai yang sama sekali tidak bisa mengoperasikan SI KEKAH, karena keterbatasan ilmu teknologi (Gaptek).”

Dari ketiga hasil wawancara di atas, peneliti mendapatkan bahwa secara garis besar pegawai yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Natuna setuju atas dibangunnya Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) di Kabupaten Natuna, yang selanjutnya mereka mampu beradaptasi dengan hal tersebut serta bias mengoperasikannya. Namun, pada sisi lain masih terdapat pegawai yang belum mengerti tentang pengoperasian SI KEKAH. Dalam artian, mereka belum mampu beradaptasi dengan sistem yang dibangun karena keterbatasan ilmu teknologi (Gaptek). Namun, bagi pegawai yang belum secara utuh mampu mengoperasikannya, dapat mengisi absensi manual dan mengisi aktivitas melalui admin OPD dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Natuna.

3.3. Kepuasan Kerja Pegawai

a. Semangat Kerja Pegawai

Salah satu jawaban yang dapat menjelaskan indicator ini adalah jawaban wawancara yang disampaikan oleh salah satu pegawai BKPSDM Kabupaten Natuna sebagai perwakilan dari penerima layanan SI KEKAH Bapak Said Suriyanto pada hari Rabu, 12 Januari 2022 yang menjelaskan bahwa “Memang, kalau kita pantau semenjak adanya SI KEKAH ini nampaknya ada peningkatan motivasi kerja PNS. Hal itu dikarenakan dengan adanya sistem ini, dapat menunjang kinerja pegawai dan dapat menunjang dari segi penghasilan pegawai. Secara singkatnya seperti ini, jika TPP yang diberikan kepada pegawai memadai, maka motivasi mereka secara otomatis akan meningkat”.

Dari wawancara diatas, poin penting yang dapat ditarik adalah Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai di BKPSDM

Kabupaten Natuna. Hal itu terjadi karena pekerjaan pegawai terkesan lebih praktis dengan adanya sistem yang sudah terintegrasi, imbalan yang diterima akan memuaskan apabila absensi, aktivitas dan SKP bulanan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

b. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai dapat diukur dari besaran jumlah gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Di sisi lain, kesejahteraan pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana pimpinan menyikapi bawahannya saat melakukan aktivitas sehari-hari. Secara singkatnya, kesejahteraan pegawai sangat bergantung kepada remunerasi dan pelayanan yang diberikan.

Penjelasan diatas didukung oleh pernyataan dari Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP., MPP dan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Adamsyah, SH pada hari Selasa, 11 Januari 2022 yang menjelaskan “Kalau SI KEKAH ini sebenarnya hanyalah alat bantu dalam pembayaran TPP ini. Dimana jumlah TPP ini naik cukup signifikan dibandingkan dengan tunjangan KESRA sebelumnya. Namun, pegawai tidak lagi menerima honor dan pebayaran lainnya, melainkan disatukan kedalam satu pembayaran TPP ini saja. Jika diambil dari pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat pegawai, itu lumayan mencukupi. Memang pembayaran TPP ini sangat berpengaruh dan mendatangkan kesejahteraan bagi pegawai. Serta memberikan efek dominannya kepada masyarakat”.

Gambaran keadaan di lapangan yang telah dijelaskan melalui hasil wawancara diatas, cukup untuk menerangkan bahwa kesejahteraan pegawai mengalami peningkatan karena adanya pembayaran TPP yang dibayarkan sesuai dengan data persentase absensi, aktivitas harian dan target SKP yang sudah terinput pada aplikasi SI KEKAH.

c. Pelayanan Kepada Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapak Wan Effendi, S.Sos pada hari Kamis, 13 Januari 2022 beliau menjelaskan bahwa “Jadi pertama, sebelum SI KEKAH ini berjalan kita menggunakan penilaian disiplin dan penggajian secara manual. Namun, setelah adanya sistem ini kita sudah tidak lagi menggunakan manual melainkan melalui media elektronik termasuk penggajian dan absensi. Sampai hari ini kita juga telah mengembangkan absensi itu dapat dilakukan melalui media handphone. Sehingga terkesan lebih efektif, disamping kita masih melayani menggunakan absensi fingerprint untuk pegawai yang terkendala dalam pemahaman teknologi dan barangkali handphone yang dimiliki bermasalah”

Pernyataan berikutnya juga disampaikan oleh pegawai lain yang juga menerima layanan SI KEKAH di BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Herlya Kuryakin, S.AP pada Jumat, 14 Januari 2022 yang menyebutkan bahwa “Yaa, memang dengan adanya SI KEKAH ini tingkat pelayanan kita berpengaruh juga. Pemerintah kita ini kan orientasinya adalah pelayanan, jadi dengan adanya sistem itu mereka bisa tepat waktu hadir baik masyarakat maupun pegawai. Secara tidak langsung pelayanan akan tepat waktu dan meningkat menjadi lebih cepat dan tepat”.

Pernyataan dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa transformasi pelayanan kepada pegawai yang kini berbasis elektronik, dalam hal ini Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) di BKPSDM Kabupaten Natuna, nyatanya mampu meringankan beban pekerjaan pegawai. Kemudahan dalam hal akses menjadi alasan mengapa pelayanan yang diberikan melalui sistem ini dapat dikatakan efektif dan efisien.

3.4. Tanggung Jawab

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan *mandate* sesuai dengan aturan dan prosedur merupakan indikator yang dirasa mampu menjawab permasalahan dari dimensi tanggung jawab. Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Adamsyah, SH pada hari Selasa, 11 Januari 2022 yang selanjutnya beliau menyampaikan bahwa “Jelass. Dulu, sebelum adanya SI KEKAH , dikenal dengan yang namanya KESRA yang sistem pembayarannya “pukul rata” artinya dari atas sampai ke bawah itu sama. Kalau dilihat dari kesehariannya setelah dibangunnya SI KEKAH ini, pegawai terlihat lebih giat lagi. Artinya didalam SI KEKAH ini ada standar pengukuran kinerja pegawai. Jadi, dengan adanya SI KEKAH dalam hal ini TPP jelas akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka mampu menyelesaikan *mandate* yang diberikan”.

Pernyataan serupa disampaikan oleh Bapak Tri Wira Hadiatma, S.STP sebagai Kabid Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian pada kesempatan wawancara hari Kamis, 13 Januari 2022 “Kalau untuk pelaksanaan tugas, PNS itu sudah memiliki tugas sesuai jabatannya masing-masing. Kalau dulu kita kenal pejabat struktural, fungsional dan staff, namun sekarang tidak. Jadi, untuk jenis jabatan itu terbagi dua yaitu jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Untuk tingkat Kabupaten sendiri itu JPT Pratama, eselon III itu administrator, eselon IV itu pengawas, dan yang dulu staff itu dikenal dengan jabatan pelaksana. Terkait dengan aturan dan prosedur, masing-masing pegawai itu sudah memiliki bank jabatan masing-masing. Dan itu sudah terakumulasi dalam aplikasi SI KEKAH. Jadi, dalam hal melakukan pencatatan aktivitas, mereka bisa memilih uraian-uraian tugas yang ada dalam aplikasi yang kemudian mereka uraikan untuk dilaksanakan”.

Dari hasil wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian *mandate* oleh pegawai tidak terlepas dari peran sistem informasi kinerja kepegawaian

daerah (SI KEKAH). Selain itu, pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna juga dinilai mampu menyelesaikan mandate yang diberikan dengan baik sesuai aturan dan prosedur. Hal itu disebabkan oleh adanya standar pengukuran kinerja yang juga telah tersistem dalam SI KEKAH. Namun, masih ada segelintir pegawai yang lambat dan lalai dalam tugasnya.

Disamping penjelasan yang telah dibahas, dapat ditemukan beberapa kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui SI KEKAH di BKPSDM Kabupaten Natuna diantaranya yaitu keterbatasan akan pengetahuan teknologi, kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai serta kurangnya pengawasan dan ketegasan dari atasan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari beberapa informan sebagai berikut :

Kendala terkait keterbatasan akan pengetahuan teknologi diutarakan oleh Bapak Tri Wira Hadiatma, S.STP selaku Kabid Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Natuna pada hari Kamis, 13 Januari 2022 yang menyatakan bahwa “Permasalahan pertama yang terjadi yaitu seperti yang saya utarakan di awal, yaitu gagap teknologi. Yang kita tahu saat ini kita sudah masuk kepada masa revolusi industri 4.0 dan seterusnya. Jadi, kita bukan hanya melihat dari sisi pegawai tetapi juga dari masyarakat. Ketika kita gagap teknologi, maka kita akan terlindas didalamnya dan akan ketinggalan zaman”.

Kendala tentang kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai disampaikan oleh Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna Bapak Adamsyah, SH pada hari Senin, 11 Januari 2022 yang menjelaskan Kalau kendala saya rasa tidak begitu besar, cuma kadang kala ketika waktu ishoma pegawai sering kali didapati kembali datang ke kantor terlambat. Selanjutnya masalah yang sering terjadi, mereka hadir pagi untuk absen kemudian pulang entah kemana lalu datang lagi pada saat absen pulang di sore hari. Itu kalau sebutan kita disini dikenal dengan “ghosting”. Artinya, mereka absen dan mengisi aktivitas ke dalam SI KEKAH namun nyatanya tidak bekerja tetapi mendapatkan TPP full”.

Kendala kurangnya pengawasan dan ketegasan disampaikan oleh Bapak Adamsyah, SH selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Natuna pada hari Selasa, 12 Januari 2022. Beliau menjelaskan bahwa “. . . Karena aktivitas yang mereka isi secara keseluruhan diawasi dan disetujui oleh atasan. Kalau atasan ini tidak seleksi, maka atasan tersebut langsung setuju ataupun approve saja. Hal ini tidak semestinya terjadi, karena masing-masing pimpinan tetunya harus tau akan siapa dan bagaimana perangai bawahannya”

Untuk mengatasi kendala yang terjadi seperti yang dijelaskan diatas, maka upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Natuna yaitu sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi, penyempurnaan regulasi dan meningkatkan ketegasan atasan. Ke 3 (tiga) upaya tersebut juga merupakan jawaban yang disampaikan oleh beberapa informan yang telah penulis sampaikan.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pembaharuan penelitian yang peneliti lakukan terhadap penelitian Tri Wahyuni dan Durinta Puspitasari (2015) terletak pada hasil penelitian, dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan SAPK sudah dapat dinyatakan efektif dan berjalan dengan baik karena dapat menangani usulan berkas yang masuk di BKN karena mempersingkat waktu penanganan berkas, mempermudah pekerjaan pegawai, dan mampu menghemat biaya dari bidang yang menggunakannya. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa Efektivitas SI KEKAH dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau belum efektif. Hal itu disebabkan oleh adanya kendala yang terjadi.

Pembaharuan penelitian yang peneliti lakukan terhadap penelitian Teresa Irmina Nangameka dan Ahmad Ridho Anshori (2018) terletak pada fokus penelitian, dimana pada penelitian ini lebih memfokuskan kepada penggunaan sistem *e-performance*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti lebih memfokuskan kepada bagaimana SI KEKAH efektif dalam menunjang kinerja pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

Pembaharuan penelitian yang peneliti lakukan terhadap penelitian Hafiz Elfiansya Parawu (2020) terletak pada metode penelitian yang dipakai, dimana penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif.

Pembaharuan penelitian yang peneliti lakukan terhadap penelitian Nadya Puspita (2018) terletak pada lokus penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan di Kota Surabaya. Sedangkan peneliti sendiri melakukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Peneliti menemukan kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui SI KEKAH di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau yaitu keterbatasan akan pengetahuan teknologi, kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai serta kurangnya pengawasan dan ketegasan dari atasan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau secara garis besar belum berjalan efektif. Hal tersebut didapat berdasarkan analisa peneliti melalui 4 (empat) dimensi teori pengukuran efektivitas menurut Hessel NS Tangkilisan (2005 : 141) yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab, dimana masih terdapat kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) yang perlu di perbaiki dan disempurnakan.
2. Kendala dalam menunjang kinerja pegawai melalui efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) DI BKPSDM Kabupaten Natuna adalah sebagai berikut :
 - a. Keterbatasan akan pengetahuan teknologi, sehingga masih ditemukan pegawai yang belum memahami bagaimana mengoperasikan Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dengan baik dan benar.
 - b. Kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai, hal itu terlihat dari masih adanya pegawai yang hadir hanya untuk absensi saja dan masih ada pegawai yang lupa mengisi bank aktivitas harian pada Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH).
 - c. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari atasan. Pada Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH), seluruh rekaman absensi dan catatan aktivitas harian yang diinput oleh masing-masing pegawai, harus mendapatkan persetujuan dari atasan langsung. Sehingga pada saat melakukan penelitian, peneliti mengamati dan mendapatkan keterangan bahwa masih kurangnya seleksi, ketegasan dan pengawasan dari atasan terhadap catatan aktivitas yang dilaporkan oleh bawahannya.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna antara lain :
 - a. Sosialisasi dalam rangka peningkatan pengetahuan teknologi
 - b. Penyempurnaan regulasi
 - c. Meningkatkan ketegasan atasan

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian dan beberapa kesalahan penulisan kata (*typo*) dan lain sebagainya. Penelitian ini juga hanya dilakukan di satu lokasi saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan teori Hessel NS Tangkilisan (2005).

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Penulis menyadari masih awalnya temuan dalam penelitian ini. Oleh karena itu penulis menyaran agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Efektivitas Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian Daerah (SI KEKAH) dalam menunjang kinerja pegawai.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hadi Prabowo, MM selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
2. Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan.
3. Ibu Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.
4. Bapak Prof. Dr. Wirman Syafri, M.Si selaku dosen pembimbing I, atas segala arahan dan bimbingan dalam membagi ilmu pada penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan ikhlas dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen pengajar, pelatih, pengasuh serta seluruh Civitas Akademika IPDN yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan keterampilan, dan bimbingan kepada penulis.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna yang telah membantu dalam kegiatan penelitian.
8. Seluruh Korps Purna Praja Kepulauan Riau khususnya Kabupaten Natuna yang telah membantu dan membimbing selama peneliti melaksanakan penelitian.
9. Best Partner Mutia Dewi. Selanjutnya, Senior dan Saudara Kontingen Kepulauan Riau Angkatan XXIX dan adik-adik Kepri Angkatan XXX, XXXI dan XXXII.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Manajemen Penelitian*. Cet. 12. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bachrun, Saifuddin. (2011). *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja dalam Praktik*. Jakarta Pusat : PT. Mitra Kerjaya Indonesia.
- Darmawan, Deni. (2013). *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta : Penerbit Elmatara.
- Hutahaean, Jeperson. (2014). *Konsep Sistem Informasi*. Ed.1, Cet.1. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Kristanto, Andri. (2008). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta : GAVA MEDIA.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta : Andy.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akutansi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Mulyadi, Mohammad. (2014). *Metode Penelitian Praktis: Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta : Publika Press.
- Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Cet.11. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta Barat : PT. Rineka Cipta.
- Prasojo, Lantip Diat dan Riyanto. (2011). *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta : GAVA MEDIA.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar : CV. SAH MEDIA.

Sarosa, Samiaji. (2017). *Penelitian Kualitatif : Dasar-Dasar*. Jakarta Barat : PT. Indeks.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Simangunsong, Fernandes. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian.

Peraturan Bupati Natuna Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pembayaran Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Negara dan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

C. Jurnal Ilmiah

Hafiz Elfiansya Parawu. 2020. *Efektivitas Penggunaan Electronic Government Guna Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Badan Usaha Milik Negara*. Jurnal Publicho. 3(3) 301-320.

Nadya Puspita. 2018. *Efektivitas Program E-Performance Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya*.

Teresa Irmira Nangameka, dan Ahmad Ridho Anshori. 2018. *Efektivitas Sistem E-Performance Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur*. Jurnal MSDA. 6(2): 171-194.

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.

D. Sumber Lain

Bkpsdm.natunakab.go.id “Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021.” Accessed Agustus 22, 2021. <https://bkpsdm.natunakab.go.id/renstra/>

Diskominfo.natunakab.go.id “Si Kekah Hadir Dalam Pemerintah Kabupaten Natuna.” Accessed Agustus 24, 2021. <https://diskominfo.natunakab.go.id/sikekah-hadir-dalam-pemerintahan-kabupaten-natuna/>

Lintaskepri.com “Wabup Natuna Harap SI KEKAH dan PAK MALAW Masuk Nominasi IGA 2020.” Accessed Agustus 27, 2021. <https://lintaskepri.com/wabup-natuna-harap-si-kekah-dan-pak-malaw-masuk-nominasi-iga-2020.html>

