

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

Inri Monika Helena Purba¹, Cut Fitri Rostina^{2*}

Universitas Prima Indonesia

Email : inrimonica6@gmail.com, cutfitri@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to identify the personnel administration system on employee satisfaction at the Sumatra II River Basin Center, Medan. The survey approach used in this survey uses a qualitative approach that combines observation, literature study, interviews, and documentation. Those who become resource persons to obtain information and become pioneers in order to facilitate the administrative system are civil servants in the staffing section. The results showed that 20% of 100% were dissatisfied with the use of the administrative system because of the knowledge and age factors that had an impact on the use of the personnel administration system application on the satisfaction of the employees of the Medan Sungai Sumatera II Regional Office and 80% of 100% indicated that the employees were satisfied with the personnel administration system.

Keywords: Administration System, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Bagian dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Pembangunan Perumahan Rakyat (PUPR), yaitu Balai Wilayah Sungai Sumatera II merupakan instansi pemerintah yang dijalankan oleh pegawai negeri sipil (PNS) dan bukan pegawai negeri (non-PNS) dengan tanggung jawab kepatuhan terhadap peraturan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan jaringan informasi, Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan membutuhkan sistem administrasi personalia yang terintegrasi. Sistem Administrasi sumber daya manusia perusahaan memegang peranan penting. Dengan sistem administrasi, sumber daya manusia di instansi dapat dengan mudah dan efisien menyelesaikan setiap tugas yang perlu dilakukan. Sistem administrasi kepegawaian meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pengawasan dan pemberhentian. Sulitnya mengetahui nilai kepuasan pegawai karena belum ada bukti nilai kepuasan pegawai dalam penggunaan sistem administrasi kepegawaian. Dari permasalahan diatas penulis ingin memaparkan bagaimana sistem administrasi kepegawaian terhadap kepuasan pegawai serta faktor pendukung dan penghambat sistem administrasi kepegawaian terhadap kepuasan karyawan yang terjadi di Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Survei ini menggunakan jenis survei deskriptif kualitatif. Dalam survei ini, menggunakan survei lapangan (observasi) yang mengamati sistem administrasi kepegawaian Balai Wilayah Sungai Medan Sumatera II melalui wawancara dengan narasumber. Serta mempelajari buku dan literatur lainnya dan menggunakan teknik dokumentasi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

TINJAUAN PUSTAKA

Memahami Sistem Administrasi Kepegawaian

Sistem berasal dari bahasa Yunani (sustema) dan Latin (Systema) Artinya suatu kelengkapan atau komponen yang saling berhubungan untuk memperlancar arus informasi. Sedangkan arti dari sistem administrasi kepegawaian adalah suatu sistem yang mengendalikan perencanaan pegawai, organisasi, pelatihan pengendalian pegawai, untuk mencapai tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Sebagai contoh, dalam mengelola rekrutmen pegawai membutuhkan sistem yang dapat mengimplementasikan implementasinya dengan baik, dan tidak ada test fraud (curang) terhadap calon pegawai.

Menurut beberapa ahli, administrasi kepegawaian memiliki implikasi sebagai berikut:

- Menurut M. Manullang (1998:34), administrasi kepegawaian adalah keterampilan dan pengetahuan merencanakan, melaksanakan, dan mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu dengan memberikan kepuasan kepada pegawai.
- Paul Pigors dan Charles A. Myers serta Thomas G. Spates (1965:56) menyatakan bahwa administrasi kepegawaian adalah tata cara untuk mengatur dan memperlakukan orang yang bekerja dengan cara yang memberikan hasil terbaik sesuai dengan keahliannya.
- Menurut Burhannudin A. Tayibnapi (1994:26), administrasi kepegawaian suatu tindakan yang loyal kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, cakap, terampil, jujur, dan disiplin dalam melaksanakan prinsip-prinsip pokok pemerintahan, merupakan inisiatif untuk memperoleh pegawai negeri sipil yang berkualitas

Asas kepegawaian negara diatur oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Unsur organisasi nasional yang berfungsi sebagai pegawai negeri sipil dalam rangka upaya mencapai tujuan nasional yaitu menjunjung hukum, mewujudkan masyarakat madani yang modern, beradab, demokratis, sejahtera, adil dan bermoral, diperlukan pegawai negeri sipil yang akan memberikan pelayanan yang adil dan tidak memihak dengan tetap menjaga persatuan rakyat dengan Pancasila dan kesetiaan penuh kepada UUD 1945.
- Tujuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a menuntut pegawai negeri sipil yang dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan misi pemerintahan dan pembangunan serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- Untuk memantapkan penampilan PNS sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu dilakukan pembenahan manajemen PNS sebagai bagian dari PNS.
- dengan pemaparan dibagian a, b, dan c diatas, dipandang perlu untuk mengubah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.).

Memahami Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai suatu pernyataan emosional yang merupakan hasil evaluasi positif dari pengalaman kerja seseorang dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebagian besar manajemen di setiap perusahaan percaya bahwa kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

dapat memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja mereka, produktivitas kerja, ketidakhadiran, dan pergantian. Kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor penting kesejahteraan individu.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini berada di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) PUPR. Objek kajian survei merupakan isu penting dan sentral yang menjadi topik pembahasan penelitian. Objek kajian survei adalah Sistem administrasi Kepegawaian terhadap kepuasan kepegawaian terhadap kepuasan pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Untuk mengumpulkan informasi. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang tidak dapat diperoleh melalui metode statistik atau metode kuantifikasi lainnya.

Strategi pendekatan penelitian kualitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan naturalistic (Moleong, 2008:48), yaitu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengumpulkan informasi dan penelitian yang menghasilkan temuan yang tidak dapat diperoleh melalui metode statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Studi naturalistik adalah studi yang sumber datanya diperoleh dari lingkungan alam atau tanpa manipulasi apapun. Pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada observasi naturalistik, yang berarti bahwa penelitian dilakukan dalam kondisi dunia nyata. Data penelitian didasarkan pada perspektif yang diteliti, yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan situasi yang berbeda. Tidak ada alat standar atau metode pengamatan, sehingga data dapat.

Teknik akuisi data memudahkan peneliti dapat mengetahui dan menemukan cara paling efisien dan efektif untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai teknik pengumpulan dalam penelitian ini data sebagai berikut:

- Studi lapangan (observasi)
Pada metode ini, Penelitian yang dilakukan adalah mengamati sistem administrasi kepegawaian Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan secara melakukan wawancara pada narasumber
- Studi Literatur (kepuustakaan),
Studi Literatur (kepuustakaan) merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah berbagai buku, jurnal yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Setelah peneliti memutuskan suatu topik penelitian, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian yang berkaitan dengan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti mengumpulkan informasi sebanyak mungkin dari literatur yang relevan dari kepuustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepuustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

- Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi ialah teknik pengumpulan gambar berupa struktur organisasi, profil kelembagaan dan dokumen-dokumen mengenai sistem administrasi kepegawaian pada Balai Wilayah Sumatera II Medan Kementerian PUPR.

PEMBAHASAN

Sistem Administrasi Kepegawaian pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

Adapun Sistem Administrasi Kepegawaian di Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

Perencanaan Tenaga Kerja

Pada kantor Wilayah Sungai Medan Sumatera II melakukan proses perencanaan tenaga kerja sebelum melakukan rekrutmen pegawai baru. Proses perencanaan melibatkan memperkirakan jumlah pegawai atau mencek dasn mendatayang diperlukan di masa depan untuk mengisi lowongan. Pak TM memberi tahu saya bahwa ini dilakukan dengan mewawancarai calon karyawan dan mencari tahu pekerjaan mana yang paling cocok untuk mereka. Tunggu keputusan dari atasan apakah proposal diterima atau ditolak. Jika diterima, maka akan dimasukkan dalam pengumuman CPNS.

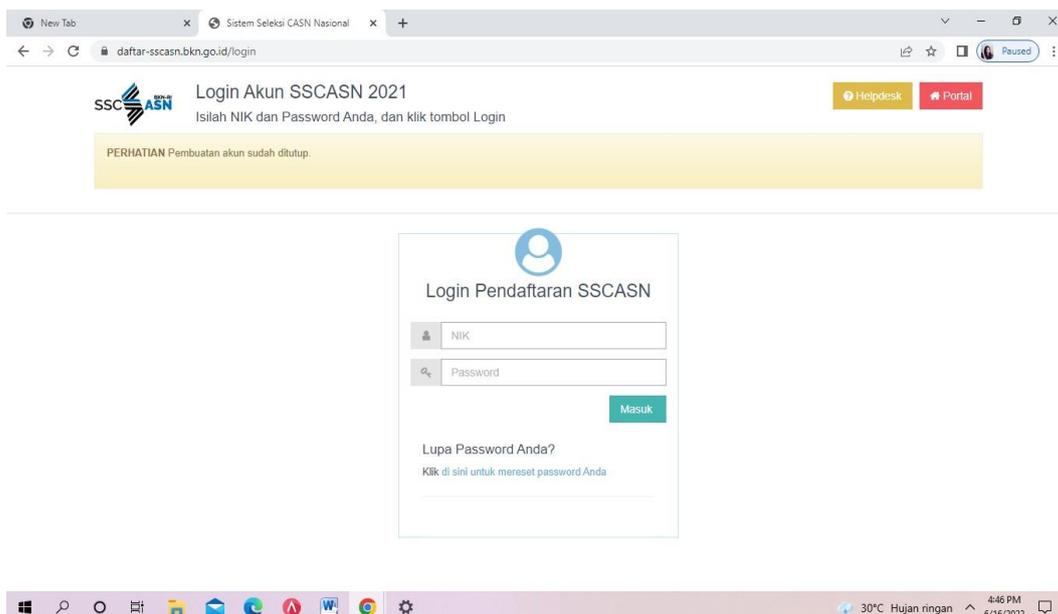
Rekrutmen Pegawai

Proses ini adalah salah satu cara untuk memperoleh pegawai di masa mendatang yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan di Balai Wilayah sungai Suamtera II Medan. Oleh karena, proses perekrutan ini harus mengikuti prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi. Dan Pak TM memberitahu mengenai rekrutmen pegawai, "Formasi akan kami susun dengan cara menyerahkan ke pusat dan mempekerjakannya setelah jumlah formasi ditentukan oleh pusat."

Tahapan proses perekrutan adalah sebagai berikut:

Daftarkan akun

- Pelamar harus memiliki akun SSCASN sebelum mendaftar.
- Pembuatan akun dilakukan melalui portal SSCASN <https://sscasn.bkn.go.id>.
- Setelah membuat akun, pelamar dapat masuk ke akun SSCASN untuk melengkapi biodata dan mengunggah foto.



JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

Daftar formasi

Selanjutnya, pelamar dapat melamar ke formasi yang diinginkan. Pilih jenis seleksi, lalu pilih formasi. pada tahap ini, pelamar perlu mengunggah dokumen yang diperlukan. Setelah itu periksa resume dan pendaftaran selesai.

Penempatan Pegawai

proses penting untuk memastikan bahwa tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik yaitu proses penempatan yang mengharuskan pegawai untuk mencocokkan latar belakang pendidikan calon karyawan dengan jabatan yang dibutuhkan oleh instansi. Menurut TM proes ini, "Tergantung pada posisi yang dilamar, akan ada lowongan. Ya, penempatan akan diperlukan nanti. Pendidikan dan kualifikasi profesional harus diperhitungkan. Karena ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan memudahkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai adalah cara instansi terhadap pegawai yang melakukan berbagai jenis pelanggaran. Menurut Ibu WD proses pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: “ Jika ada pegawai yang melanggar aturan, seperti datang terlambat akan diberikan peringatan. Peringatan lisan biasanya diberikan tiga kali. Selain itu akan diberikan peringatan kasus kecil dan diberitahu secara lisan hanya jika tertulis/rahasia dan kaus serius akan ditolak. Bapak JM mengatakan tentang proses pembinaan meliputi “Diingatkan oleh atasan, Kalau ringan hanya diingatkan secara lisan kalau sedang disurati/ditahan pangkatnya kalau berat pelanggaran itu di pecat”. Bapak TM berpendapat bahwa pembinaan pegawai dilakukan “dengan mengikuti pelatihan sesuai dengan persetujuan dari atasan dan bagi pegawai yang bersedia dengan ilmu mengenai sistem administrasi.

Pengawasan Pegawai

Pengawasan bertujuan agar pegawai lebih tekun dalam melaksanakan tugasnya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Proses pemantauan ini dilaksanakan dengan sistem penilaian prestasi kineja, dan sasaran kinerja pegawai.

Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan hilangnya status PNS. Ada tiga jenis pemberhentian pegawai negeri sipil (“PNS”) berdasarkan UU Kepegawaian Negara No. 5 (“UU ASN”) Tahun 2014:

Diberhentikan dengan hormat, PNS diberhentikan dengan hormat

- meninggal dunia;
- atas permintaannya sendiri;
- Umur pensiun;
- pengurangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengarah pada pensiun dini. Juga
- Tidak mampu secara fisik dan/atau mental untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

Aplikasi Yang digunakan Dalam Sistem Administrasi Kepegawaian pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

eHRM atau Electronic Human Resource Management telah diperkenalkan sejak tahun 2017 untuk digunakan sebagai aplikasi pengelolaan data kepegawaian yang digunakan dalam pengembangan sistem informasi eHRM ini yaitu mengacu Sesuai Peraturan Menteri PUPR No.22/PRT/M/2017 Tahun 2017 tentang Sistem Manajemen Kepegawaian Elektronik Kementerian Pekerjaan Umum. Tata Kelola Kementerian ini dimaksudkan sebagai pedoman lintas sektoral dalam pengelolaan kepegawaian bagi seluruh pegawai negeri sipil dan pengelola kepegawaian. Manajemen PNS melalui e-HRM. eHRM merupakan sistem manajemen yang memberikan kemudahan bagi seluruh pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Pekerjaan Umum (PUPR) untuk memantau dan mengelola data SDM dan upaya ini dilakukan untuk memindahkan proses manual menjadi digital sehingga proses administrasi kepegawaian dapat diakses dengan cepat, tepat dan up to date dengan melibatkan ASN di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) serta pengelola kepegawaian di seluruh unit kerja dan organisasi yang ada.

Pada awal pengembangan hingga saat ini, alur proses data di eHRM telah mengalami perubahan. Dengan adanya perubahan alur proses data ini, pengguna atau pegawai dapat melakukan pemutakhiran data secara mandiri. Pengembangan eHRM tidak hanya perubahan alur proses saja, tetapi juga ada pengembangan fitur serta pemanfaatan seperti integrasi data dengan sistem informasi lain baik di Unit Internal Kementerian PUPR maupun Kementerian/Lembaga Pemerintah lain. Dalam wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Balai wilayah Sungai Sumatera II Medan mengenai aplikasi yang digunakan dalam sistem administrasi kepegawaian terhadap kepuasan pegawai yaitu eHRM. Peneliti mengambil sampel 100% dan 80 % pegawai merasa sangat puas dengan adanya aplikasi tersebut dan dapat diketahui nilai kepuasan pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II dalam penggunaan aplikasi sistem administrasi kepegawaian, Karena penggunaan aplikasi eHRM dapat diakses smartphone (android) dengan kemudahan mengisi data pegawai, memantau, dan mengelola seluruh data administrasi pegawai terhadap kinerja, serta fasilitas yang didapat didalam Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Tetapi dari 100% terdapat 20% pegawai yang merasa tidak puas akan adanya aplikasi tersebut dikarenakan faktor umur pegawai yang ada dalam wilayah kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera II, dimana mereka harus belajar lagi dalam menggunakan aplikasi tersebut karena mempengaruhi dalam mengisi dan sudah terbiasa dengan sistem manual yaitu dengan angket atau form dalam bentuk tulisan tangan yang hanya tinggal menulis dan juga menyerahkan yang menurut mereka itu simple tanpa harus download aplikasi atau masuk kesistem aplikasi tersebut dan mengisinya.

Faktor pendukung dalam sistem administrasi kepegawaian di Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

Faktor pendukung dalam sistem administrasi kepegawaian pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan adalah pegawai (SDM) dan tentunya oleh pegawai serta sarana, prasarana penunjang sistem administrasi kepegawaian itu sendiri". Pendapat ini diucapkan Bapak TM " Ya kembali ke sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan penggunaan eHRM juga penggunaannya dapat melalui smartphone (android)". Sedangkan pendapat dari Ibu WT mengatakan "kebijakan dari instansi, kerjasama antar pegawai dan Faktor pegawai yang sudah menguasai keahlian (skil) dibagian bidangnya masing- masing, Sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien dengan pedoman yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

komprehensif”, Dengan adanya faktor pendukung yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui kepuasan pegawai dalam penggunaan sistem administrasi kepegawaian.

Faktor penghambat dalam sistem administrasi kepegawaian di Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

Faktor Penghambat dalam sistem Administrasi Kepegawaian Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan Adapun hambatan yang dikemukakan oleh Bapak TM yaitu “kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi eHRM dikarenakan faktor umur yang menjadi penyebab penggunaan aplikasi. Banyaknya beban kerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang membuat pegawainya kurang mampu untuk mengisi administrasi dikarenakan pegawai BWS kebanyakan jurusan Teknik Sipil. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pengisian data aplikasi administrasi eHRM membuat ini menjadi salah satu penghambat.

Cara untuk mengatasi hambatan dalam sistem administrasi kepegawaian di Balai wilayah Sungai Sumatera II Medan

Dalam sistem administrasi kepegawaian sering terjadinya hambatan- hambatan yang menyebabkan sistem administrasi kepegawaian di Balai wilayah Sungai Sumatera II Medan tidak berjalan secara optimal. Perlu adanya tindakan yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan cara sebagai berikut : Melakukan sosialisasi tentang penggunaan aplikasi eHRM. Melakukan sosialisasi akan kesadaran kepada pegawai untuk melengkapi data di aplikasi sistem administrasi kepegawaian. Meningkatkan kedisiplinan ke pegawai.

KESIMPULAN

Sistem Administrasi Kepegawaian di Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan meliputi: Perencanaan Tenaga Kerja yang dilakukan dengan mencek dan mendata berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan. Rekrutmen dengan Menyusun formasi dengan mengajukan ke pusat setelah mendapatkan keputusan dari pusat jumlah formasi lalu melakukan perekrutan. Penempatan Pegawai dilakukan dengan kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan yang dibutuhkan cara pembinaan mengikuti pelatihan sesuai dengan persetujuan dari atasan serta pegawai yang bersedia dengan ilmu mengenai sistem administrasi. proses pengawasan biasa dilakukan dengan sistem penilaian prestasi kinerja, dan sasaran kinerja pegawai. Pemberhentian pegawai bisa pegawai yang melakukan pelanggaran Aplikasi Yang digunakan Dalam Sistem Administrasi Kepegawaian pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan yaitu eHRM. Dan penggunaan aplikasi sistem administrasi 80% pegawai sangat puas dan 20% tidak puas karena faktor umur, dan terbiasa dengan sistem manual. Faktor pendukung dan penghambat yaitu dikembalikan ke pribadi pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan

REFERENSI

- Astuti, R. (2021). PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Dr.Sahya anggara, M.Si. 1 Juli 2016. Admnistrasi Kepegawaian Negara. Bandung: CV Pustaka Setia
- <http://ejurnal.unta-g-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/3687>

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 332- 339

<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/3687/3548>

<https://setjen.pu.go.id/bko/subte ma/penge lolaan-data-pegawai-menggunakan-ehrm>

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan/Meithiana Indrasari Edisi Pertama —Yogyakarta:
Indomedia Pustaka, 2017

Purwanto, Hari. "Perancangan sistem informasi administrasi kepegawaian cv. xyz berbasis web." JSI (Jurnal sistem Informasi) Universitas Suryadarma 5.2 (2018): 76-98.