

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Analisis Kebijakan

Muhardi^{*1}, Thabrani Rahim², Heriadi³

^{1,2,3}Teknik Informatika

Universitas Dipa Makassar

e-mail: ^{*1}muhardi23dipa@undipa.ac.id, ²Thabrani@undipa.ac.id, ³Heriadi@undiap.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah memasuki era digital. Pada era digital ini hampir semua aspek kehidupan telah menggunakan sistem digital. Mulai dari model komunikasi, model layanan, model dokumen dan sebagainya. Penerapan digitalisasi dalam bentuk pelaporan kinerja sudah mulai diterapkan di beberapa institusi pemerintahan untuk membantu sumberdaya manusianya menyampaikan hasil kinerja dari tugas yang telah dilaksanakan atau diselesaikan. Metode pelaporan kinerja analisis kebijakan yang diterapkan selama ini dilaksanakan secara manual yaitu tim analisis melakukan koordinasi kepada semua anggota terkait rumusan-rumusan kebijakan yang telah dihasilkan kemudian membuat laporan hasil analisis kebijakan setiap periode bulan dan triwulan untuk disampaikan kepada Kepala Balai. Dengan metode seperti ini Kepala Balai kesulitan untuk melihat rumusan-rumusan kebijakan yang dihasilkan setiap anggota tim analisis kebijakan karena harus memeriksa satu persatu rincian tugas yang telah diselesaikan anggota tim secara bersamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi penilaian kinerja analisis kebijakan membantu tim analisis untuk melihat hasil skor kerjanya serta memberikan kemudahan kepada Kepala Balai untuk melakukan evaluasi dan koreksi rumusan kajian analisis kebijakan.

Kata kunci— Penilaian Kinerja, Analisis Kebijakan, Sistem Informasi.

Abstract

The development of information technology has now entered the digital era. In this digital era, almost all aspects of life use digital systems. Starting from communication models, service models, document models and so on. The application of digitalization in the form of performance reporting has begun to be implemented in several government institutions to help their human resources convey performance results from tasks that have been carried out or completed. The method of reporting the performance of policy analysts that has been implemented so far is carried out manually, namely that the analyst team coordinates with all members regarding the policy formulations that have been produced and then makes a report on the results of the policy analysis every month and quarter to be submitted to the Head of the Center. With this method, the Head of the Center finds it difficult to see the policy formulations produced by each member of the policy analysis team because he has to check one by one the details of the tasks that have been completed by the team members simultaneously. The research method used is descriptive qualitative, namely research to determine independent variables, either one or more variables (independent) without making comparisons or connecting one variable with another. The results of the research show that the use of the policy analyst performance assessment information system helps the analyst team to see the results of their performance scores and makes it easier for the Head of the Center to evaluate and correct the policy analyst study formulation.

Keywords— Performance Appraisal, Policy Analyst, Information Systems.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah memasuki era digital. Pada era digital ini hampir semua aspek kehidupan telah menggunakan sistem digital. Mulai dari model komunikasi, model layanan, model dokumen dan sebagainya. Penerapan digitalisasi dalam bentuk pelaporan kinerja sudah mulai diterapkan di beberapa institusi pemerintahan untuk membantu sumberdaya manusianya menyampaikan hasil kinerja dari tugas yang telah dilaksanakan atau diselesaikan. Laporan capaian kinerja pegawai merupakan suatu bentuk tanggung jawab terhadap pegawai atas tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh institusinya.

Laporan capaian kinerja pegawai merupakan penjabaran dari kinerja bulanan, triwulan dan tahunan. Pegawai sebagai subjek dalam kegiatan pelaporan kinerja harus mampu menalar secara detail pada pelaporan kinerja yang terjadi di ruang lingkup kerja dan secara bersama-sama melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan kelas jabatannya[1][2].

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar (BLAM) merupakan salah satu institusi pemerintah yang bertugas melaksanakan kajian-kajian kebijakan yang berbasis keagamaan dan membantu pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional. Salah satu fungsi utama BLAM adalah penyusunan kebijaksanaan teknis, rencana dan program penelitian dan pengembangan serta pendidikan dan pelatihan bidang keagamaan[3]. Berdasarkan tugas dan fungsi tersebut maka, setiap bulan dan triwulan harus mampu melahirkan rumusan kebijakan yang baru baik kebijakan tingkat provinsi maupun kebijakan tingkat nasional.

Metode pelaporan kinerja analisis kebijakan yang diterapkan selama ini dilaksanakan secara manual yaitu tim analisis melakukan koordinasi kepada semua anggota terkait rumusan-rumusan kebijakan yang telah dihasilkan kemudian membuat laporan hasil analisis kebijakan setiap periode bulan dan triwulan untuk disampaikan kepada Kepala Balai. Dengan metode seperti ini Kepala Balai kesulitan untuk melihat rumusan-rumusan kebijakan yang dihasilkan setiap anggota tim analisis kebijakan karena harus memeriksa satu persatu rincian tugas yang telah diselesaikan anggota tim secara bersamaan. Selain itu skor kinerja tim analisis tidak dapat diketahui secara langsung dan harus melalui proses rekapitulasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan kinerja analisis kebijakan akan sangat membantu Kepala Balai untuk proses evaluasi dan pemantauan rumusan kebijakan dari rincian tugas yang telah dikerjakan oleh setiap anggota tim.

Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan sistem informasi pelaporan kinerja yang telah dilaksanakan oleh para peneliti diantaranya penelitian oleh Surianti dan Nur Ain Banyal dalam penelitiannya yang berjudul "Perancangan Sistem Informasi Laporan Capaian Kinerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Berbasis Website". Pada penelitian ini menghasilkan sistem informasi berbasis website untuk memudahkan pegawai menyampaikan capaian kinerja harian atas tugas yang telah dilaksanakan sekaligus memberikan kemudahan kepada atasan dalam pemantauan secara langsung kinerja harian pegawai. Persamaan pada penelitian ini adalah objek yang diteliti sama-sama pelaporan kinerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah subjeknya yang berkaitan dengan analisis kebijakan[4]. Penelitian oleh Yuliadi, dkk. dalam penelitiannya yang berjudul "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Website Studi Kasus: Kantor Kecamatan Empang ". Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti penilaian kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah subjek dalam penelitian sebelumnya penilaian kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi subjeknya adalah pelaporan kinerja pegawai[5]. Penelitian oleh Fariz Sulistyawan, dkk. dalam penelitiannya yang berjudul "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphics Rating Scales dan 360 Derajat". Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti sama-sama penilaian kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah subjek dalam penelitian sebelumnya berfokus pada penilaian kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi subjeknya adalah pelaporan kinerja analisis kebijakan[6].

Penilaian kinerja pada umumnya digunakan untuk memberitahukan kepada pegawai sejauh mana kinerja dari hasil pelaksanaan tugas yang diberikan dan imbalan apa yang dapat mereka dapatkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada pegawai yang akan mengembangkan pegawai serta keefektifan suatu organisasi[7].

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel mandiri. Atau disebut juga penelitian yang menghasilkan data berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati[8]. Pengumpulan dan pengembangan sistem yang digunakan adalah sebagai berikut.

2.1. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan studi pustaka terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi terkait penilaian kinerja dari buku, jurnal, dan lain sebagainya. Selanjutnya peneliti melakukan studi lapangan untuk mendapatkan informasi tata cara dan proses pelaksanaan pelaporan analisis kebijakan serta metode penilaian skor kinerja pegawai.

2.2. Pengembangan Sistem

Pada pengembangan sistem peneliti menggunakan siklus SDLC model waterfall yang dimulai dari analisis data, desain atau pembuatan rancangan sistem, pengkodean dan pengujian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Teori Terkait

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun[9]. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan[10]. Terdapat tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan, yaitu: (1) Hasil kerja individu adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian; (2) Perilaku, pada banyak jabatan, sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan kriteria penilaian. Pada jabatan semacam ini, pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian. Sebab, perilaku merupakan faktor penentu efektivitas kerja karyawan. Perilaku yang dinilai tidak selalu perilaku yang secara langsung berkaitan dengan produktivitas. Yang penting perilaku tersebut membantu efektivitas kerja organisasi; (3) *Traits* adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu. *Traits* adalah kriteria penilaian yang paling lemah karena dari ketiga kriteria yang ada, *traits* adalah yang paling jauh dari performa individu yang sebenarnya. Sifat yang baik atau dapat diharapkan adalah kriteria yang tidak terkait dengan performa kerja. Di dalam interaksi sosial sifat-sifat semacam ini cenderung untuk diperhatikan orang lain, termasuk oleh atasan langsung.

Harol Laswell dan Abraham Kaplan dalam Nugroho mendefinisikan kebijakan publik sebagai suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu, nilai-nilai tertentu, dan praktek-praktek tertentu (*a projected program of goals, values, and practices*)[11]. Kebijakan sebagai serangkaian keputusan atau tindakan-tindakan sebagai akibat dari interaksi terstruktur dan berulang diantara berbagai aktor, baik publik/pemerintah maupun privat/swasta yang terlibat berbagai cara dalam merespon, mengidentifikasi, dan memecahkan suatu masalah yang secara politis didefinisikan sebagai masalah publik. Perumusan (*formulation*) kebijakan merupakan tahapan pengusulan rumusan kebijakan melalui inisiasi dan penyusunan usulan kebijakan melalui organisasi perencanaan kebijakan, kelompok kepentingan, birokrasi pemerintah, presiden dan lembaga legislatif. Evaluasi kebijakan dilakukan oleh lembaga pemerintah sendiri, konsultan di luar pemerintah, pers, dan masyarakat (publik). Proses kebijakan sebagaimana telah di kemukakan sebelumnya merupakan aktivitas yang berkaitan dengan bagaimana (a) masalah dirumuskan, (b) agenda kebijakan ditentukan, (c) kebijakan dirumuskan, (d) keputusan kebijakan diambil, (e) kebijakan dilaksanakan, (f) kebijakan di evaluasi[12].

3.1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini menghasilkan suatu sistem informasi yang digunakan untuk melakukan pelaporan kinerja analis kebijakan oleh tim analis kepada Kepala Balai. Sistem informasi yang dihasilkan berbasis website dengan pemanfaatan teknologi website *model, view, controller* (MVC). Berikut ini disajikan beberap tampilan dari sistem informasi yang dihasilkan.



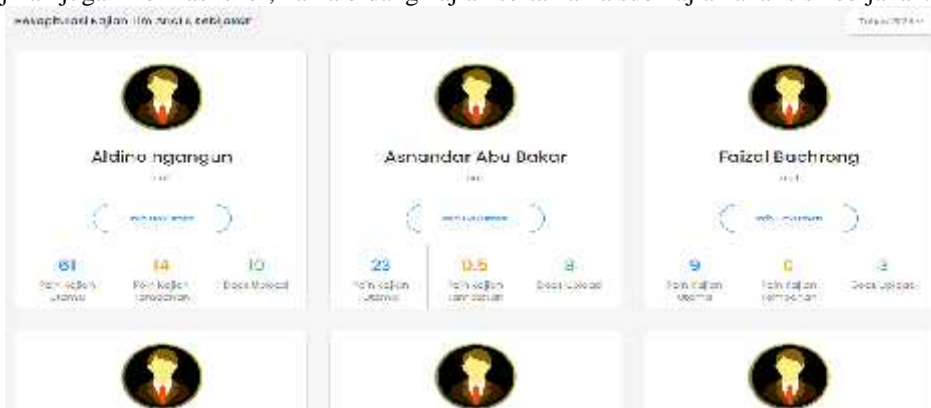
Gambar1. Halaman Dashboard Tim Analis

Gambar 1 di atas memberikan informasi secara ringkas kepada anggota tim analis yang berupa informasi jumlah skor, informasi jumlah dokumen, informasi trend skor anggota tim analis.

Kategori	Updated	Pilih	Nama Bidang	Nama Sub	Nama Sub 2
...
...
...
...
...
...
...
...

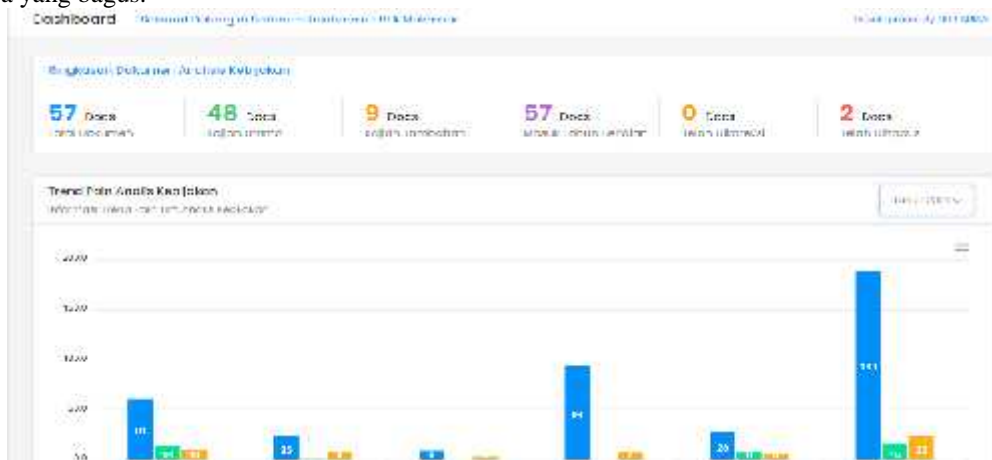
Gambar 2. Halaman Daftar Kajian Tugas Utama

Gambar 2 di atas merupakan hasil kajian rumusan kebijakan yang dihasilkan oleh anggota tim analis yang telah dilaporkan kepada Kepala Balai untuk dilakukan evaluasi atau koreksi. Pada gambar di atas disajikan juga informasi skor, nama bidang kajian serta nama sub kajian analisis kebijakan.



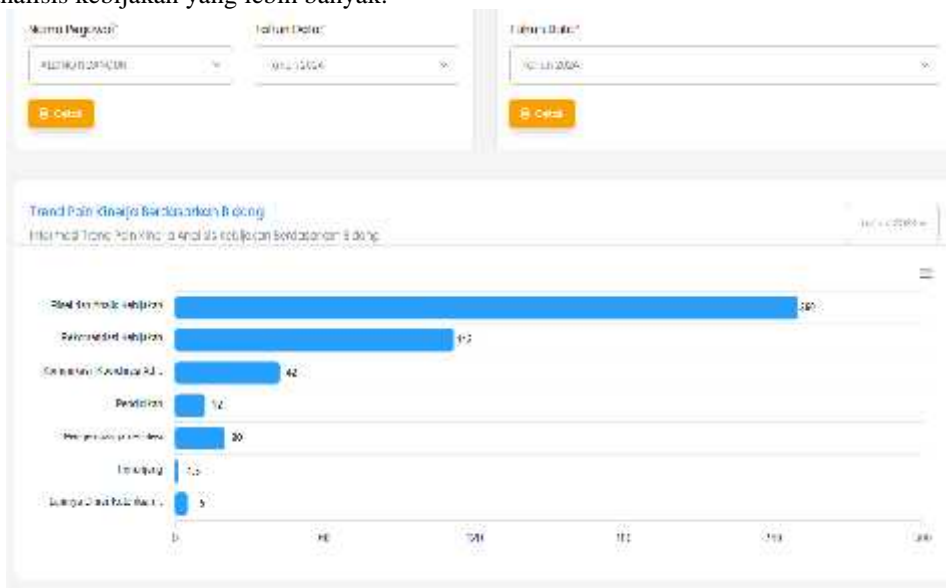
Gambar 3. Halaman Rekapitulasi Skor Kinerja Tim Analis

Pada gambar 3 di atas merupakan informasi yang paling penting bagi anggota tim analis kebijakan karena informasi tersebut menyajikan skor dan jumlah kajian yang telah dilakukan oleh setiap anggota tim analis kebijakan. Berdasarkan informasi tersebut setiap anggota tim analis kebijakan dapat lebih memaksimalkan penyelesaian rumusan tugas dalam analisis kebijakan untuk mendapatkan skor kinerja yang bagus.



Gambar 4. Halaman Dashboard Kepala Balai

Gambar 4 di atas, menyajikan informasi secara *realtime* terhadap kinerja tim analis kepada Kepala Balai. Informasi tersebut sekaligus menjadi landasan atau acuan Kepala Balai untuk mendorong tim analis kebijakan lebih memaksimalkan pelaksanaan tugas demi mendapatkan rumusan-rumusan kajian analisis kebijakan yang lebih banyak.



Gambar 5. Halaman Informasi Trend Skor

Pada gambar 5 di atas menunjukkan informasi trend skor kinerja analisis kebijakan berdasarkan bidang kajian.

TUGAS UTAMA		189
A. Rekomendasi Analisis Kebijakan		148
1.	Menyediakan informasi terkait perumusan masalah kebijakan, dalam bentuk:	
	a. Memo Kebijakan	3
	b. Telaahan Staf	5
	c. Ringkasan Kebijakan / Policy Brief	10
	d. Policy Paper	15
2.	Memformulasikan isu-isu kebijakan ke dalam rumusan masalah kebijakan, dalam bentuk:	
	a. Memo Kebijakan	3
	b. Telaahan Staf	5
	c. Ringkasan Kebijakan / Policy Brief	10
	d. Policy Paper	15
3.	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan, dalam bentuk:	
	a. Telaahan Staf	10
	b. Laporan hasil pemantauan	15
	c. Laporan hasil evaluasi	15
4.	Penyusunan Naskah Akademik, berupa:	
	a. Naskah Akademik RUU	40

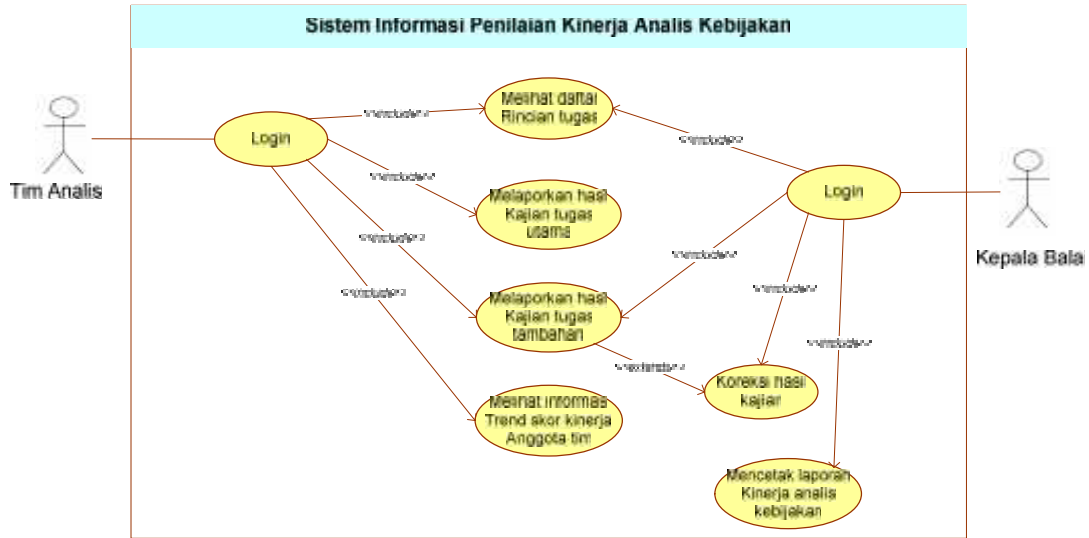
Gambar 6. Laporan Kinerja Tim Analisis Kebijakan

Gambar 6 di atas merupakan laporan kinerja tim analis kebijakan. Pada laporan tersebut disajikan informasi rincian tugas yang telah dikerjakan disertai dengan nilai skor. Laporan ini nantinya akan digunakan oleh Kepala Balai dalam mengevaluasi kinerja anggota tim analis kebijakan untuk pengambilan keputusan dimasa yang akan datang sekaligus sebagai arsip kinerja analisis kebijakan.

3.3 Pembahasan

1. Use Case Sistem

Use case sistem merupakan gambaran fungsionalitas sistem yang akan dibangun untuk memudahkan pengguna dalam memahami kegunaan sistem. Adapun use case sistem informasi penilaian kinerja analis kebijakan dapat dilihat pada gambar 7 berikut ini.

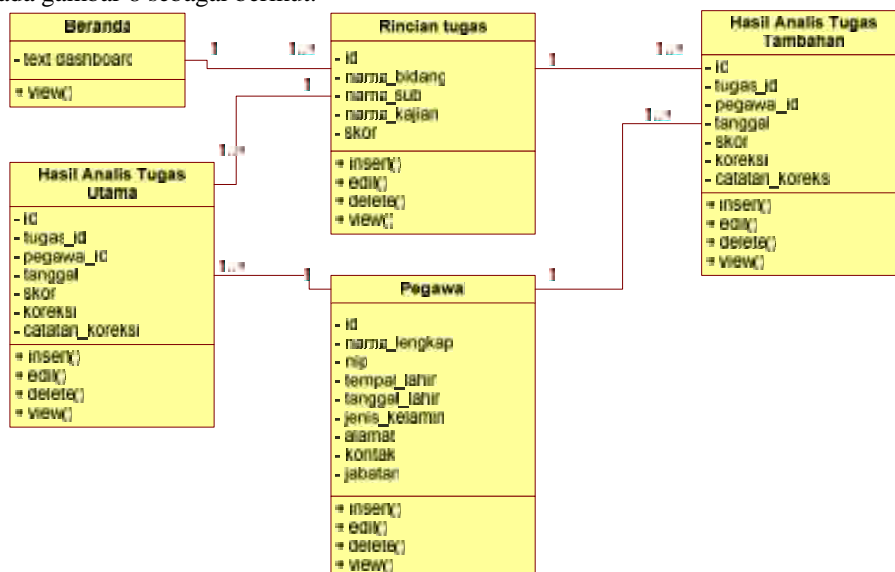


Gambar 7. Use Case Sistem Digitalisasi Pelaporan Kegiatan

Gambar 7 di atas terdapat 2(dua) aktor yang berperan dalam sistem informasi penilaian kinerja analis kebijakan yaitu Tim Analis dan Kepala Balai. Aktor Tim Analis merupakan aktor utama yang memberikan hasil kajian analisis kebijakan kepada sistem informasi. Dimana dapat melihat informasi bidang kajian, rincian tugas serta ketetapan skor untuk setiap rincian tugas yang dilaksanakan. Aktor Kepala Balai merupakan aktor yang berperan untuk memberikan evaluasi atau koreksi terhadap hasil kajian anggota tim analis kebijakan. Ketetapan tugas dan skor kinerja analis kebijakan dapat dilihat pada tabel 1.

2. Class Diagram

Class diagram digunakan untuk menggambarkan struktur dari sebuah sistem diantaranya memberikan gambaran umum atau skema dari suatu program, memberikan gambaran relasi-relasi yang terkandung di dalamnya. Adapun class diagram dari sistem informasi penilaian kinerja analis kebijakan dapat dilihat pada gambar 8 sebagai berikut.



Gambar 8. Class Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Gambar 8 di atas menunjukkan *class* diagram sistem penilaian kinerja analisis kebijakan. Dimana terdapat 5 (lima) *class* yang saling berkaitan. Setiap *class* terbagi menjadi 3 (tiga) bagian utama yaitu nama *class*, atribut *class* dan *event class*. *Class* beranda memiliki relasi dengan *class* rincian tugas. Selanjutnya *class* pegawai memiliki relasi dengan *class* hasil analisis tugas utama dan hasil analisis tugas tambahan.

3. Ketetapan Tugas dan Skor Kinerja

Berikut ini merupakan ketetapan tugas yang harus dipenuhi oleh setiap anggota tim analisis. Sumber diperoleh dari Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar Tahun 2024.

Tabel 1. Ketetapan Rincian Tugas Analisis Kebijakan

Tugas Utama	Nama Kajian	Skor
A. Riset dan Analisis Kebijakan		
1).	Menyediakan informasi terkait perumusan masalah kebijakan, dalam bentuk:	
a.	Memo Kebijakan	3
b.	Telaahan Staf	5
c.	Ringkasan Kebijakan / Policy Brief	10
d.	Policy Paper	15
2).	Merumuskan issue-isue kebijakan ke dalam rumusan masalah kebijakan, dalam bentuk:	
a.	Memo Kebijakan	3
b.	Telaahan Staf	5
c.	Ringkasan Kebijakan / Policy Brief	10
d.	Policy Paper	15
3).	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan, dalam bentuk:	
a.	Telaahan Staf	5
b.	Laporan hasil pemantauan	8
c.	Laporan hasil evaluasi	8
4).	Penyusunan Naskah Akademik, berupa:	
a.	Naskah Akademik RUU	40
b.	Naskah Akademik Rancangan Peraturan Presiden	32
c.	Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri	24
d.	Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah	16
B. Rekomendasi Kebijakan		
1).	Menyediakan rekomendasi kebijakan, berupa:	
a.	Memo Kebijakan	3
b.	Telaahan Staf	5
c.	Naskah Akademik	8
d.	Ringkasan Kebijakan/Policy Brief	10
e.	Policy Paper	15
2).	Melakukan Fokus Group Diskusi kepada pjabat publik dan pemangku kepentingan terkait dengan isu, masalah dan atau kebijakan	
a.	Rancangan Rekomendasi Kebijakan/Policy Paper	15
3).	Melakukan uji publik rancangan rekomendasi kebijakan	
C. Komunikasi, koordinasi advokasi, konsultasi dan negosiasi kebijakan		
1).	Melakukan kerjasama dan konsultasi dengan pejabat publik dan pemangku kepentingan.	
a.	Surat Penugasan	1
2).	Menyelenggarakan konsultasi, dialog dan diskusi dengan para pemangku kepentingan untuk memperoleh tanggapan terhadap usulan rancangan kebijakan	
a.	Daftar Konsultasi dan Hasil Konsultasi	5
3).	Melakukan konsultasi, dialog dan diskusi dengan para pemangku kepentingan untuk memperoleh tanggapan terhadap kebijakan	
a.	Surat Penugasan	1
4).	Melakukan advokasi kebijakan.	

a.	Laporan Advokasi Kebijakan	3
5).	Melakukan diseminasi kebijakan.	
a.	Laporan Diseminasi Kebijakan	3
6).	Menyampaikan gagasan kebijakan kepada pemangku kepentingan	
a.	Bahan Pidato/Ceramah/Presentasi	5
Tugas Tambahan		
A. Pendidikan		
1).	Mengikuti diklat fungsional/teknis di bidang kebijakan serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat	3
B. Pengembangan Profesi		
1).	Membuat kajian yang dipublikasikan pada Artikel dalam Jurnal Ilmiah yang tidak terakreditasi	10
2).	Membuat kajian yang dipublikasikan pada Artikel dalam Jurnal Ilmiah yang terakreditasi	15
3).	Membuat modul bahan ajar Diklat Kebijakan	10
4).	Membuat model kebijakan sebagai bahan Diklat Kebijakan	10
5).	Membuat alat bantu Diklat Kebijakan	10
6).	Membuat audio visual untuk Diklat Kebijakan	10
7).	Mengembangkan buku pedoman tentang kebijakan	10
8).	Menyusun/mengembangkan juklak/juknis di bidang analisis kebijakan	10
9).	Perolehan gelar kehormatan akademis	10
10).	Memperoleh penghargaan, tanda jasa, tanda kehormatan atau penghargaan lainnya	5
C. Penunjang		
1).	Pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis di bidang kebijakan (per JP)	0.5
2).	Peran serta aktif dalam seminar/lokakarya/konferensi di bidang kebijakan	1
3).	Menjadi anggota organisasi profesi tingkat nasional	1
4).	Menjadi Pengurus/Anggota dalam Tim Penilai Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan	1
D. Lainnya Diluar Ketentuan PERMEN PAN RB 45 2013 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (Jawaban terbuka dan diberi bobot nilai 5 perkegiatan)		

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem informasi penilaian kinerja analisis kebijakan memudahkan dan mempercepat proses pelaporan hasil kajian rumusan kebijakan. Selain itu, memudahkan Kepala Balai dalam melakukan evaluasi atau koreksi hasil kajian analisis kebijakan.

Daftar Pustaka

- [1] Muslihudin, M., Oktafianto., Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML. Yogyakarta. Penerbit: Andi. 2016.
- [2] Rahmawati, Rika., Sistem Pelaporan Kinerja Pegawai Berbasis Web pada Kementerian Agama Kabupaten Luwu Utara. Fakultas Sains dan Teknologi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar. 2018.
- [3] Pemerintah Indonesia. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama. Kemenag RI. Jakarta
- [4] Surianti, Banyal, N., A., Perancangan Sistem Informasi Laporan Capaian Kinerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Berbasis Website. Jurnal Ilmiah Matrik, 2022: Vol. 24 No. 3. ISSN: 1411-1624, E-ISSN: 2621-8089
- [5] Yuliadi, dkk., Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Studi Kasus: Kantor Kecamatan Empang. Indonesian Journal of Engineering. 2022: Vol. 2 No. 2.
- [6] Sulistyawan, F., dkk., Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphics Rating Scales dan 360 Derajat. Jurnal Sistem Informasi JSIKA. 2013: Vol. 7 No. 13
- [7] Mangkuprawira, S., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Ghalia Indonesia. 2002
- [8] Prastowo, Andi. Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011

- [9] Sastrohadiwiryono, Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- [10] Mathis, R.L. & Jackson, J.H. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- [11] Nugroho R., Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang. Yogyakarta, Pustaka. 2014
- [12] Prabawati, I., Rahaju, T., Kurniawan, B., Analisis Kebijakan Publik. Surabaya: Unesa University Press. 2020.