

Analisis Efektivitas Tata Kelola Administrasi Kepegawaian di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Pendidikan

Siti Aulia^a, Kelvin Stevanus^b, Yusup Mustofa^c, Ita Purnamasari^d, Jesika Agatha^e

^{a, b, s, d, e}, Administrasi Bisnis, Universitas Sangga Buana, Bandung

^dpurnamasariita115@gmail.com, ^ejesikaagatha11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi tata kelola administrasi kepegawaian di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP), dengan fokus pada Divisi Tata Laksana dan Kepegawaian, serta dampaknya terhadap efisiensi layanan pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa meskipun sistem administrasi kepegawaian telah berjalan cukup baik, terdapat beberapa tantangan signifikan, seperti kurangnya digitalisasi data, kendala dalam efisiensi waktu, serta koordinasi yang belum optimal antara divisi. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar BBGP memperkuat penggunaan teknologi informasi dalam sistem administrasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, dan melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap prosedur operasional standar (SOP) yang ada, guna mendukung efisiensi tata kelola dan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci : Tata Kelola, Administrasi Kepegawaian, Efisiensi, BBGP, Layanan Pendidikan.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of human resource administration governance at the Balai Besar Guru Penggerak (BBGP), focusing on the Division of Governance and Human Resources, and its impact on the efficiency of educational services. A descriptive qualitative approach was used, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The findings indicate that while the human resource administration system has been functioning well, several significant challenges remain, such as insufficient data digitalization, time efficiency issues, and suboptimal coordination between divisions. Based on the findings, it is recommended that BBGP strengthen the use of information technology in administrative systems, enhance employee competencies through training, and review and improve existing standard operating procedures (SOPs) to support better governance efficiency and educational service delivery.

Keyword: Governance, Human Resource Administration, Efficiency, BBGP, Educational Services.

PENDAHULUAN

Administrasi kepegawaian merupakan elemen yang sangat fundamental dalam tata kelola organisasi, khususnya di lembaga-lembaga publik seperti Balai Besar Guru Penggerak (BBGP). BBGP, sebagai unit pelaksana teknis yang berada di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menyelenggarakan pelatihan serta pengembangan kompetensi bagi para guru di Indonesia. Keberhasilan program yang dijalankan oleh BBGP tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi pelatihan yang disajikan, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas sistem administrasi kepegawaian yang mengelola sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam setiap aspek operasionalnya (A. Gani et al., 2024).

Tata kelola administrasi kepegawaian yang efektif mencakup berbagai aktivitas seperti pengelolaan data pegawai, proses absensi, pengangkatan, mutasi, penilaian kinerja, serta berbagai layanan administratif harian, termasuk surat menyurat, penyusunan dokumen, dan pengarsipan (Kerja et al., 2025). Semua proses ini harus berjalan dengan baik untuk mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks BBGP, Divisi Tata Laksana dan Kepegawaian memegang peranan strategis dalam memastikan bahwa seluruh proses administrasi kepegawaian berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan yang cukup signifikan, seperti tumpang tindihnya tugas antar staf, ketidaksempurnaan dalam pemanfaatan teknologi

digital, serta kurangnya standarisasi dalam alur kerja administrasi kepegawaian (Putra, B.A., 2023)

Selain itu, digitalisasi data dan proses administrasi merupakan salah satu isu utama dalam tata kelola administrasi kepegawaian di banyak lembaga publik di Indonesia, termasuk BBGP. Di era digital saat ini, pengelolaan administrasi yang mengandalkan sistem manual sangat tidak efektif, tidak efisien, dan rentan terhadap kesalahan serta kehilangan data (Nugraha, B., et al., 2024). Oleh karena itu, penggunaan sistem berbasis teknologi informasi (TI) menjadi sangat krusial untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi proses administrasi. Sayangnya, meskipun BBGP telah memulai upaya untuk mengimplementasikan sistem digital, beberapa kendala seperti keterbatasan infrastruktur TI dan rendahnya tingkat adopsi teknologi di kalangan pegawai masih menjadi tantangan besar (Kennedy et al., 2024).

Terkait dengan hal tersebut, reformasi birokrasi dan manajemen publik yang sedang berlangsung di Indonesia mengharuskan lembaga-lembaga pemerintah, termasuk BBGP, untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) dalam setiap aspek operasionalnya, tidak terkecuali dalam administrasi kepegawaian. *Good governance* mencakup transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan responsivitas dalam setiap kegiatan organisasi (Nurhidayat, 2023). Oleh karena itu, penting bagi BBGP untuk melakukan evaluasi dan analisis menyeluruh terhadap tata kelola administrasi kepegawaian yang ada guna mengevaluasi kinerja saat ini dan merumuskan rekomendasi perbaikan yang lebih sistematis dan efisien, dengan tujuan utama untuk mendukung efisiensi layanan pendidikan yang lebih baik (A. Gani et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan utama untuk mengamati dan memahami secara mendalam proses-proses administrasi yang berlangsung di Divisi Tata Laksana dan Kepegawaian BBGP. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam penyusunan strategi perbaikan tata kelola internal, serta memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu administrasi publik, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan pemerintah.

Menurut Nugraha et al., (2024), Administrasi kepegawaian adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengangkatan, penilaian, hingga pemberhentian pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, administrasi kepegawaian memegang peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan lembaga. Proses ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan pegawai, tetapi juga pada penyusunan sistem yang dapat mendukung efisiensi serta keberhasilan organisasi dalam melaksanakan misinya (Hantono, et al., 2025). Administrasi yang efektif berkontribusi pada pengembangan organisasi yang lebih baik,

meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta memastikan keberlanjutan program yang dicanangkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hersusetiyati et al., 2024). Dalam hal ini, administrasi kepegawaian berfokus pada pengelolaan berbagai aspek terkait SDM, yang meliputi sistem informasi kepegawaian, kompetensi pegawai, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Sikki & Sedarmayanti, 2024). Sebuah sistem administrasi yang baik bukan hanya meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, tetapi juga mempercepat pencapaian tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi SDM.

Penggunaan teknologi informasi dalam administrasi kepegawaian, menurut salah satu penelitian dari (Sari, 2024), dapat secara signifikan mengurangi ketergantungan pada prosedur manual dan meningkatkan efisiensi serta kecepatan dalam pelayanan. Transformasi digital dalam pengelolaan administrasi kepegawaian bukan hanya mempercepat proses, tetapi juga meningkatkan akurasi data serta mengurangi potensi kesalahan manusia dalam pengolahan informasi pegawai. Hal ini sangat relevan dengan tuntutan reformasi birokrasi yang mengedepankan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik (Widiyaningrum, Y., 2020). Di sisi lain, implementasi teknologi juga membantu dalam mempermudah monitoring kinerja pegawai dan evaluasi yang lebih tepat berdasarkan data yang terintegrasi secara sistematis.

Namun, administrasi kepegawaian di banyak organisasi, terutama di sektor publik, masih menghadapi berbagai tantangan. (Nugraha, B., et al., 2024) mengidentifikasi beberapa hambatan utama, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, kurangnya integrasi antara sistem informasi kepegawaian, serta masalah koordinasi yang kurang efektif antarbagian. Masalah-masalah ini dapat menyebabkan inefisiensi, keterlambatan dalam pelayanan, dan menurunnya kualitas keputusan yang diambil oleh manajemen organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas administrasi kepegawaian, penting untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui peningkatan kualitas SDM, integrasi teknologi, dan perbaikan sistem koordinasi dalam organisasi.

Secara keseluruhan, administrasi kepegawaian yang efisien dan berbasis teknologi informasi dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas operasional lembaga. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang baik, ditunjang dengan teknologi yang tepat, menjadi kunci penting dalam memperkuat tata kelola organisasi pemerintahan, serta memastikan bahwa layanan publik

dapat diberikan dengan kualitas yang terbaik dan sesuai dengan harapan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam proses administrasi kepegawaian yang diterapkan di BBGP Jawa Barat. Penelitian ini tidak mengandalkan data statistik atau tabel numerik, melainkan lebih menekankan pada penjelasan naratif yang diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara mendalam. Lokasi penelitian dilakukan di BBGP Jawa Barat, sebagai unit pelaksana teknis yang relevan dengan topik penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, observasi langsung terhadap proses administrasi kepegawaian yang berlangsung, serta studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai prosedur dan kebijakan yang ada.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif, dengan cara mengorganisir informasi berdasarkan tema-tema yang relevan. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan yang akan menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BBGP telah memiliki struktur tata kelola administrasi kepegawaian yang cukup jelas, dengan pembagian tugas yang terorganisir di Divisi Tata Laksana dan Kepegawaian. Struktur ini menciptakan sebuah sistem yang memudahkan pembagian pekerjaan, namun meskipun sistem kerja formal sudah ada melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) dan dokumentasi tertulis, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada dasar yang kuat, implementasi di lapangan masih membutuhkan perbaikan agar berjalan lebih optimal. Salah satu kekuatan utama dalam sistem administrasi ini adalah adanya SOP yang jelas, yang memberikan panduan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, dukungan manajemen yang signifikan terhadap pelatihan pegawai juga menjadi faktor kunci, karena hal ini memastikan bahwa pegawai selalu mendapatkan keterampilan dan pengetahuan terbaru yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, pegawai dapat lebih siap menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Seiring dengan perkembangan teknologi, BBGP juga mulai mengadopsi sistem digital dalam beberapa aspek administrasi. Langkah ini menunjukkan niat yang kuat untuk bertransformasi menuju sistem yang lebih modern dan efisien. Sebagai contoh, penggunaan aplikasi manajemen data pegawai

yang mempermudah pencatatan dan pemantauan administrasi adalah langkah maju yang signifikan. Meskipun demikian, aplikasi ini masih terbatas pada beberapa divisi tertentu dan belum digunakan secara menyeluruh di seluruh organisasi, yang menghalangi manfaat penuh dari digitalisasi ini (Kennedy et al., 2024).

Namun demikian, meskipun beberapa langkah positif telah diambil, pelaksanaan administrasi kepegawaian di BBGP masih menghadapi hambatan yang cukup besar. Salah satu masalah utama adalah ketergantungan pada proses manual yang masih diterapkan pada beberapa tahap, terutama dalam pengelolaan absensi pegawai yang dilakukan secara manual menggunakan buku kehadiran dan formulir kertas. Proses manual ini sangat rentan terhadap kesalahan dan memakan waktu yang cukup lama. Misalnya, absensi yang dicatat dengan cara manual dapat memunculkan ketidakakuratan, seperti salah pencatatan atau kehilangan data. Hal ini juga menyebabkan waktu yang dibutuhkan untuk memverifikasi dan menghitung jam kerja pegawai menjadi lebih lama. Selain itu, pengolahan data pegawai yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu sistem juga menjadi kendala besar. Data pegawai yang tersebar di berbagai tempat atau sistem yang berbeda mempersulit pencarian dan verifikasi informasi, sehingga mempengaruhi kecepatan dan akurasi layanan administrasi. Dalam hal ini, proses verifikasi data yang lebih cepat sangat penting untuk memastikan bahwa surat keputusan dan laporan yang diperlukan dapat diselesaikan tepat waktu. Ketidakterpaduan ini juga menyebabkan kesulitan dalam membuat laporan yang memadai dan akurat, yang tentunya berdampak pada transparansi dan akuntabilitas di dalam organisasi. Selain itu, terbatasnya infrastruktur teknologi informasi (IT) juga menjadi hambatan yang signifikan. BBGP masih menghadapi keterbatasan dalam hal kapasitas dan sumber daya teknologi, yang menghambat pengintegrasian sistem yang lebih modern. Misalnya, server yang kurang memadai atau perangkat keras yang sudah usang dapat memperlambat kinerja sistem digital yang sudah ada.

Selain itu, tumpang tindih tugas antarpegawai juga menjadi masalah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi. Ketidakjelasan pembagian tugas atau tanggung jawab yang terlalu banyak pada satu orang dapat menyebabkan kebingungan di antara pegawai, memperlambat alur kerja, dan bahkan menciptakan redundansi dalam proses administrasi. Misalnya, jika dua pegawai memiliki tugas yang sama atau serupa, ini dapat menyebabkan kebingungannya siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut, sehingga mempengaruhi kelancaran operasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi BBGP untuk mengevaluasi dan memperjelas pembagian tugas untuk menghindari tumpang tindih dan memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran mereka dalam organisasi. Semua tantangan ini, baik ketergantungan pada proses manual, terbatasnya infrastruktur IT, maupun tumpang tindih

tugas, mempengaruhi efisiensi operasional dan pelayanan administrasi yang tepat waktu, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan kepada pegawai dan stakeholder lainnya (Adra, Ayang., 2023).

Tumpang tindih tugas antarpegawai juga menjadi isu yang cukup signifikan. Beberapa pegawai sering kali merasa bingung dengan pembagian tugas yang kurang jelas, yang berujung pada duplikasi pekerjaan dan ketidakjelasan tanggung jawab dalam beberapa kasus. Salah satu contoh yang ditemukan adalah dalam pengelolaan pengangkatan pegawai, di mana beberapa bagian di Divisi Tata Laksana dan Kepegawaian melakukan tugas yang sama tanpa koordinasi yang jelas, sehingga menambah beban kerja dan memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses administrasi

Dari sudut pandang prinsip good governance, yang mengutamakan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi, dapat dilihat bahwa prinsip akuntabilitas di BBGP sudah cukup terbangun (A. Gani et al., 2024). Hal ini terlihat dari keterlibatan manajemen dalam pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai, serta pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan prosedur administrasi. Namun, aspek transparansi dan partisipasi masih menjadi area yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Data kepegawaian, meskipun sudah ada dalam sistem digital, belum sepenuhnya terbuka untuk akses publik atau bagi pegawai lain yang membutuhkan. Beberapa data penting, seperti rekam jejak kinerja dan pengembangan karier pegawai, masih terbatas pada akses manajer tertentu, yang mengurangi transparansi dalam proses evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan administratif (Adra, Ayang., 2023). Selain itu, pegawai belum dilibatkan secara maksimal dalam perumusan kebijakan administratif yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian. Padahal, partisipasi pegawai dalam menyusun kebijakan bisa meningkatkan rasa kepemilikan terhadap kebijakan yang ada dan memperkuat komitmen mereka terhadap implementasinya (Naesya et al., 2025).

Untuk itu, sangat penting untuk mengimplementasikan digitalisasi sistem administrasi yang lebih komprehensif dan menyeluruh, guna mempercepat alur kerja serta mengurangi ketergantungan pada sistem manual yang sudah ketinggalan zaman. Digitalisasi yang dimaksud tidak hanya melibatkan penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup transformasi dalam cara pegawai dan manajemen bekerja dan berinteraksi. Penggunaan aplikasi berbasis cloud yang terintegrasi, yang dapat menghubungkan seluruh divisi dalam organisasi dan mempermudah akses informasi antarpegawai, merupakan langkah krusial dalam meningkatkan efisiensi operasional. Sistem yang terintegrasi ini memungkinkan data dan informasi dapat diakses secara real-time, meminimalisir risiko kesalahan, dan mempercepat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penggunaan teknologi berbasis cloud ini tidak hanya meningkatkan kecepatan operasional tetapi juga

memperkuat kolaborasi antarpegawai di berbagai bagian.

Selain penerapan teknologi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi aspek yang tidak kalah penting. Pegawai perlu dibekali dengan kompetensi teknis yang memadai dalam menggunakan sistem dan aplikasi digital yang baru, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya perubahan dalam sistem administrasi. Dengan demikian, pelatihan yang menyeluruh terkait penggunaan teknologi digital serta pengelolaan sistem administrasi yang baru menjadi langkah utama untuk meningkatkan kualitas tata kelola. Program pelatihan yang intensif dan berkelanjutan akan memastikan bahwa pegawai siap untuk menghadapi transformasi digital dan dapat bekerja lebih efisien dengan sistem yang lebih modern.

Selain digitalisasi, penyederhanaan SOP juga menjadi hal yang sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi alur kerja. Prosedur yang terlalu rumit dapat memperlambat proses administrasi dan membingungkan pegawai tentang tanggung jawab mereka. Dengan menyederhanakan SOP, setiap pegawai dapat lebih mudah mengakses informasi dan memahami langkah-langkah yang perlu diambil dalam menjalankan tugas mereka. Penyederhanaan ini tidak hanya akan mengurangi redundansi dalam pekerjaan, tetapi juga akan mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akuntabilitas. Misalnya, dalam proses pengangkatan pegawai, prosedur yang tidak perlu dapat dipangkas, dan sistem penilaian kinerja dapat disusun dengan cara yang lebih transparan, jelas, dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini akan memudahkan evaluasi kinerja, serta memastikan bahwa setiap pegawai mengetahui standar yang harus mereka capai (Sikki et al., 2024).

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan tata kelola administrasi kepegawaian di BBGP dapat menjadi lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Digitalisasi yang lebih luas, yang mencakup penguatan penggunaan aplikasi berbasis cloud serta sistem yang lebih terintegrasi, akan mempercepat alur informasi dan meningkatkan kolaborasi antarpegawai. Selain itu, meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memperbaiki penyusunan serta implementasi SOP akan memberikan dampak langsung pada kualitas layanan administrasi. Semua langkah ini diharapkan tidak hanya memperkuat tata kelola kepegawaian yang lebih baik, tetapi juga mendukung keberhasilan program-program pengembangan pendidikan yang dilaksanakan oleh BBGP, serta meningkatkan pelayanan kepada publik secara lebih efektif dan efisien.

SIMPULAN

Sistem administrasi kepegawaian di BBGP Jawa Barat telah menunjukkan kemajuan menuju digitalisasi,

meskipun implementasinya masih belum merata di seluruh divisi. Meskipun ada upaya untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses administrasi, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan teknis bagi pegawai, keterbatasan infrastruktur yang mendukung, dan sistem informasi yang belum diperbarui secara berkala. Hal-hal ini menghambat efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data kepegawaian, serta mempengaruhi kualitas pelayanan administrasi secara keseluruhan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan peningkatan pelatihan teknis yang lebih intensif bagi pegawai, terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi. Hal ini akan memungkinkan pegawai untuk lebih siap dan terampil dalam mengoperasikan sistem administrasi berbasis digital yang telah mulai diterapkan. Selain itu, pembaruan sistem kepegawaian secara berkala juga sangat penting agar teknologi yang digunakan selalu relevan dan mendukung tujuan organisasi. Dengan pembaruan sistem yang tepat, pengelolaan data pegawai dapat dilakukan dengan lebih efisien dan akurat. Terakhir, untuk memastikan kelancaran layanan administrasi, perlu adanya peningkatan koordinasi antar bagian di BBGP serta penguatan infrastruktur digital yang mendukung seluruh proses administrasi. Langkah-langkah ini akan mempercepat alur kerja dan meningkatkan kualitas layanan kepegawaian di BBGP.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Gani, R. H., Supratmi, N., Ernawati, T., & Wijaya, H. (2024). Pembinaan Guru Inspiratif: Pelatihan Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dalam Program Pendidikan Guru Penggerak di Lombok Timur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sultan Indonesia*, 1(1), 45–56. <https://doi.org/10.58291/abdisultan.v1i1.207>
- Ayang Adra, I. P. (2023). Pemanfaatan Bagi Srikandi Di Pegawai Sumber Pengembangan Daya Manusia Regional Bukittinggi. *JUAN, Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11, 1–12.
- Bagus Ani Putra, M. G. (2023). Efektivitas grow coaching training & habituasi dalam peningkatan coaching skill pemimpin junior perusahaan. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1014–1021.
- Budi Nugraha, Mafturrahman Mafturrahman, Aghus Jamaludin Kharis, Eliza Wulan Nur Oktaviana, & Winarsih Winarsih. (2024). Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 117–123. <https://doi.org/10.62383/wissen.v2i1.49>
- Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). (2025). *Pengantar manajemen*. Penerbit Widina.
- Hersusetiyati, H., Febrianti, W., Sari, R. D., & Yanshah, A. P. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.32897/dimensi.v4i1.3411>
- Kennedy, A., Surya, W. H., & Wartoyo, F. X. (2024). Tantangan dan Solusi Penerapan E-Government di Indonesia. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 4(2), 134–147. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v4i2.4459>
- Kerja, P. L., Dan, D. K., Keuangan, P., Aset, D. A. N., & Bpkad, D. (2025). *Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan*. 2(2), 238–250.
- Naesya, K., Trisiana, A., Pramuditha, D., Ayu, M. B., Rokhani, Y., Tarisa, A., Slamet, U., Surakarta, R., & Kewarganegaraan, P. (2025). *Pengembangan Industri Batik*. 09(01), 1–20.
- Nurhidayat, I. (2023). Prinsip-Prinsip Good Governance di Indonesia. *Journal Education and Government Wiyata*, 1(1), 40–52. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-govHalaman40>
- Sari, R. D. H. A. E. N. ihwani. (2024). Integrating TAM, Trust and Perceived Risk Factors on Emerging-Market Consumers' Attitude Towards Shopping for Muslim Fashion Online. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(3), 148–158. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i3.244>
- Sikki, N., Hersusetiyati, Zaelani, P. I., Sari, R. D., & Al, E. (2024). Pelatihan dan Pendampingan Penggunaan Teknologi untuk Pengolahan Kripik Mangga Gedong Gincu di Desa Jembarwangi, Sumedang. *Jurnal Trimas*, 4(2).
- Sikki, N., & Sedarmayanti. (2024). *Membangun dan Mengembangkan Pemberdayaan Perempuan yang Berkelanjutan Di Era Digital* (1st ed., Vol. 11, Issue 1). Deepublish. [.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_](https://www.researchgate.net/publication/305320484)
- Yuspita Widiyaningrum, W. (2020). Kajian Teoritis: Strategi Pengembangan E-Government Dalam Pelayanan Administrasi Secara Daring. *Justice Journal Of Law*, 01, 18–33. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/index>