

IMPLEMENTASI PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN DALAM MENDUKUNG KINERJA ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KEMENTERIAN AGRARIA TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL

Nur Alissha ^{a*)}, Lies Putriana ^{a)}

^{a)} *Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia*

^{*)} *Corresponding Author: nooralissha@gmail.com*

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juli 2026; accepted 10 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.234>

Abstrak .aporan ini disusun berdasarkan kegiatan magang di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN periode 8 September–10 Oktober 2025, dengan fokus pada implementasi pengelolaan data kepegawaian dalam mendukung kinerja administrasi SDM. Metode yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif melalui observasi dan keterlibatan langsung dalam kegiatan penyortiran berkas, penginputan data BAST, pemindaian, dan pengarsipan dokumen. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan data kepegawaian masih terkendala oleh dominasi dokumen fisik, proses manual, dan digitalisasi yang belum optimal. Berdasarkan temuan tersebut, diusulkan proyek perubahan "Digitalisasi dan Integrasi Data Kepegawaian (DIGI-SDM)" berupa penerapan Document Management System terintegrasi SIASN/MyASN untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi administrasi kepegawaian.

Kata Kunci: pengelolaan data kepegawaian, administrasi SDM, digitalisasi, DIGI-SDM

Implementation of Personnel Data Management to Support Human Resource Administration Performance at the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency

Abstract. This report is based on an internship at the Human Resources Bureau of the Ministry of ATR/BPN from September 8–October 10, 2025, focusing on the implementation of employee data management to support HR administration performance. A descriptive qualitative method was used through direct observation and involvement in file sorting, BAST data entry, scanning, and archiving. Findings show that employee data management still faces challenges due to reliance on physical documents, manual processes, and suboptimal digitalization. Based on these findings, a change project titled "Digitalization and Integration of Employee Data (DIGI-SDM)" is proposed, implementing a Document Management System integrated with SIASN/MyASN to improve the efficiency and accuracy of HR administration.

Keywords: employee data management, HR administration, digitalization, DIGI-SDM.

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan data kepegawaian merupakan salah satu komponen fundamental dalam sistem administrasi sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan. Data kepegawaian yang akurat, lengkap, dan terbaru menjadi landasan penting bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, hingga pemberhentian (Albadri et al., 2024; Lubis & Veri, 2025). Tanpa sistem pengelolaan data yang baik, fungsi administrasi SDM tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga berpotensi menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian erbaru menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada instansi pemerintah terbukti meningkatkan efisiensi proses administrasi, akurasi data, transparansi pelayanan, serta mempercepat pengambilan keputusan berbasis data yang valid (Darmansah et al., 2024; Walid et al., 2024).

Kementerian ATR/BPN memegang peran krusial dalam pengaturan agraria, pertanahan, dan tata ruang nasional. Dengan skala operasional yang luas dan sebaran pegawai yang mencakup seluruh wilayah Indonesia, efektivitas organisasi sangat bergantung pada kualitas sistem pengelolaan data kepegawaian. Sistem yang integratif dan reliabel menjadi kebutuhan mendasar bagi Kementerian ATR/BPN guna mengoptimalkan proses administrasi SDM, serta menjamin presisi dan kecepatan dalam pelayanan kepegawaian baik di tingkat pusat maupun daerah.

Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola seluruh aspek administrasi kepegawaian, mulai dari penyortiran berkas, pengecekan kelengkapan dokumen, pembuatan dan penomoran surat, penginputan data pegawai ke dalam sistem, pengarsipan dokumen fisik, hingga koordinasi dengan unit-unit kerja terkait.

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan data kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN masih menghadapi berbagai tantangan. Proses pembaruan data kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan secara real-time sehingga berpotensi menghasilkan data yang tidak mutakhir. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang ada belum optimal, terutama dalam hal pengolahan dan penyajian data secara cepat dan akurat. Koordinasi antar unit kerja dalam pertukaran data kepegawaian juga masih menghadapi hambatan, dan kemampuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan sistem data berbasis digital masih perlu ditingkatkan. Dinamika dalam pengelolaan data tersebut memiliki korelasi erat dengan efektivitas operasional administrasi sumber daya manusia. Selaras dengan hasil riset mengenai digitalisasi birokrasi, penerapan Sistem Informasi ASN (SIASN) terbukti mampu meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian secara terukur, efisien, dan andal, namun efektivitasnya masih bergantung pada kesiapan infrastruktur dan pemanfaatan sistem secara optimal oleh instansi (Fakhrudin et al., 2023). Selain itu, kajian mengenai transformasi digital pengelolaan arsip kepegawaian di instansi pemerintah juga mengungkapkan bahwa ketergantungan pada dokumen fisik dan kendala pelatihan pegawai masih menjadi hambatan utama dalam mengoptimalkan digitalisasi administrasi kepegawaian (Erlina et al., 2025).

Selama pelaksanaan program magang di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN, penulis terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas pengelolaan data kepegawaian, seperti penyortiran berkas, verifikasi kelengkapan dokumen pegawai, pembuatan dan pemeriksaan nomor surat, penginputan data ke dalam sistem Berita Acara Serah Terima (BAST), pemindaian dokumen fisik, serta pengarsipan dokumen. Keterlibatan tersebut memberikan pemahaman mengenai proses pengelolaan data kepegawaian sekaligus berbagai kendala yang masih ditemui dalam pelaksanaan administrasi sumber daya manusia.

Temuan selama kegiatan magang memperlihatkan bahwa pengelolaan data kepegawaian masih perlu dikaji lebih mendalam, terutama terkait pelaksanaan prosedur penyortiran dan verifikasi berkas untuk menjaga keakuratan data, mekanisme pembaruan data pada sistem BAST dan sistem informasi kepegawaian yang belum sepenuhnya berjalan secara *real-time*, pemanfaatan sistem informasi digital dalam mendukung pengolahan dan penyajian data, pola koordinasi serta pertukaran data antarunit kerja, kompetensi digital pegawai dalam mengoperasikan sistem kepegawaian, hingga mekanisme pengendalian dan validasi data untuk menjaga konsistensi informasi yang digunakan dalam administrasi sumber daya manusia. Berbagai aspek tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan data kepegawaian. Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi pengelolaan data kepegawaian dalam mendukung kinerja administrasi sumber daya manusia pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian sekaligus menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas administrasi sumber daya manusia secara berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mendeskripsikan implementasi pengelolaan data kepegawaian dalam mendukung kinerja administrasi sumber daya manusia pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Melalui pendekatan deskriptif, peneliti dapat menggambarkan secara sistematis kondisi yang terjadi di lapangan, prosedur kerja yang diterapkan, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam pengelolaan data kepegawaian.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) selama pelaksanaan program magang pada tanggal 8 September 2025 sampai dengan 10 Oktober 2025.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung selama pelaksanaan kegiatan magang dan keterlibatan penulis dalam berbagai aktivitas administrasi kepegawaian, seperti penyortiran berkas, verifikasi kelengkapan dokumen, penomoran surat, pengelolaan Berita Acara Serah Terima (BAST), digitalisasi dokumen, penginputan data kepegawaian, serta pengarsipan dokumen. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen organisasi, peraturan perundang undangan, standar operasional prosedur, serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan pengelolaan data

kepegawaian dan administrasi sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pengelolaan data kepegawaian selama kegiatan magang. Dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen administrasi, arsip kepegawaian, formulir, serta sistem informasi yang digunakan dalam mendukung administrasi sumber daya manusia. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai jurnal ilmiah, buku, serta regulasi yang berkaitan dengan sistem informasi kepegawaian, administrasi sumber daya manusia, dan digitalisasi arsip.

Teknik analisis data menggunakan model analisis deskriptif kualitatif yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh selama observasi diklasifikasikan berdasarkan aktivitas pengelolaan data kepegawaian, kemudian dibandingkan dengan teori serta hasil penelitian terdahulu untuk mengetahui tingkat kesesuaian implementasi yang diterapkan. Selanjutnya dilakukan identifikasi terhadap berbagai kendala yang ditemukan selama proses pengelolaan data kepegawaian sebagai dasar penyusunan pembahasan dan rekomendasi perbaikan.

Untuk mengidentifikasi akar penyebab permasalahan yang ditemukan selama pelaksanaan magang, penelitian ini juga menggunakan *Fishbone Diagram (Cause and Effect Diagram)*. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan penyebab masalah ke dalam empat aspek utama, yaitu *Man* (manusia), *Method* (metode), *Machine* (teknologi), dan *Environment* (lingkungan) sehingga diperoleh gambaran penyebab utama yang memengaruhi efektivitas pengelolaan data kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Penyortiran dan Verifikasi Kelengkapan Berkas Kepegawaian

Proses penyortiran dan verifikasi kelengkapan berkas merupakan tahapan awal dalam pengelolaan data kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN. Kegiatan ini dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dokumen, mencocokkan data pegawai dengan dokumen pendukung, memberikan nomor surat, serta memastikan setiap berkas telah memenuhi persyaratan administrasi sebelum diproses lebih lanjut. Praktik tersebut mendukung ketertiban administrasi sekaligus mengurangi risiko kesalahan pencatatan maupun duplikasi data dalam arsip kepegawaian. Pelaksanaan administrasi juga mengacu pada Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala BPN Nomor 9 Tahun 2018 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kementerian ATR/BPN.

Dari hasil observasi terlihat bahwa proses verifikasi masih didominasi pemeriksaan secara manual sehingga membutuhkan ketelitian dan waktu yang relatif lama, terutama ketika jumlah dokumen yang diproses cukup banyak. Belum tersedianya *checklist* digital yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian juga menyebabkan proses pengecekan harus dilakukan berulang untuk memastikan seluruh persyaratan telah terpenuhi. Temuan ini sejalan dengan analisis *Fishbone* yang menunjukkan bahwa aspek metode (*method*) masih menjadi salah satu penyebab belum optimalnya pengelolaan data kepegawaian. Penggunaan prosedur digital yang lebih terstandar dipandang mampu meningkatkan konsistensi proses verifikasi sekaligus meminimalkan kesalahan administrasi dalam pengelolaan data pegawai (Erlina et al., 2025).

Mekanisme Pembaruan Data Kepegawaian pada Sistem BAST dan Sistem Informasi Kepegawaian

Pembaruan data kepegawaian dilakukan melalui proses penginputan informasi ke dalam sistem Berita Acara Serah Terima (BAST) serta sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN. Proses ini meliputi pencatatan perubahan data pegawai, pemeriksaan kesesuaian dokumen pendukung, serta penyimpanan dokumen hasil pemindaian sebagai bagian dari arsip digital. Aktivitas tersebut bertujuan menjaga agar informasi kepegawaian tetap akurat dan dapat digunakan dalam berbagai kebutuhan administrasi.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa pembaruan data belum sepenuhnya berlangsung secara *real-time*. Sebagian proses masih memerlukan verifikasi manual sebelum data dimasukkan ke dalam sistem sehingga pembaruan informasi sering menunggu kelengkapan dokumen dari unit kerja terkait. Kondisi di lapangan juga memperlihatkan bahwa sistem informasi internal belum terintegrasi secara penuh dengan SIASN/MyASN sehingga proses sinkronisasi data masih dilakukan secara bertahap. Hambatan tersebut berdampak pada lamanya proses pemutakhiran data dan berpotensi menyebabkan perbedaan informasi antarunit kerja.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Fakhruddin et al. (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi kepegawaian dipengaruhi oleh tingkat integrasi sistem dan kecepatan pembaruan data. Walidi et al. (2024) juga menjelaskan bahwa sistem informasi kepegawaian mampu meningkatkan kualitas pelayanan

administrasi apabila didukung data yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi. Oleh sebab itu, integrasi sistem dengan SIASN/MyASN menjadi langkah penting untuk mendukung pembaruan data yang lebih cepat dan konsisten.

Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian Digital dalam Pengelolaan Data

Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN telah mendukung berbagai aktivitas administrasi, seperti penginputan data pegawai, pengelolaan Berita Acara Serah Terima (BAST), serta penyimpanan dokumen hasil digitalisasi. Kehadiran sistem tersebut membantu proses pencarian dan pengelolaan informasi menjadi lebih terstruktur dibandingkan pengelolaan arsip secara konvensional. Selama pelaksanaan magang, penulis juga terlibat dalam proses penginputan data dan pemindaian dokumen sebagai bagian dari upaya mendukung administrasi kepegawaian berbasis digital.

Meskipun demikian, hasil observasi memperlihatkan bahwa pemanfaatan sistem informasi belum sepenuhnya optimal. Sebagian dokumen masih disimpan dalam bentuk fisik sehingga proses pencarian dan pembaruan data sering kali memerlukan pemeriksaan ulang terhadap arsip. Kondisi ini dipengaruhi oleh belum terintegrasinya seluruh data kepegawaian ke dalam satu sistem yang terpadu serta masih terbatasnya pemanfaatan digitalisasi dalam kegiatan administrasi sehari-hari. Temuan tersebut sejalan dengan analisis Fishbone yang menempatkan aspek teknologi (*machine/material*) sebagai salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan data kepegawaian.

Sejalan dengan penelitian Walid et al. (2024), penggunaan sistem informasi kepegawaian dapat meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, dan kualitas pelayanan apabila didukung sistem yang terintegrasi. Erlina et al. (2025) juga menjelaskan bahwa penerapan *Document Management System* (DMS) mampu mempermudah penyimpanan, pencarian, dan pengelolaan arsip digital sehingga ketergantungan terhadap dokumen fisik dapat dikurangi.

Koordinasi dan Pertukaran Data Kepegawaian Antarunit Kerja

Pengelolaan data kepegawaian tidak hanya melibatkan Biro Sumber Daya Manusia, tetapi juga memerlukan koordinasi dengan berbagai unit kerja di lingkungan Kementerian ATR/BPN. Pertukaran data dilakukan untuk memastikan kelengkapan dokumen, memverifikasi perubahan data pegawai, serta mendukung proses administrasi yang berkaitan dengan mutasi, promosi, maupun kebutuhan kepegawaian lainnya. Kelancaran koordinasi menjadi faktor penting agar informasi yang diterima setiap unit tetap konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dari hasil observasi terlihat bahwa proses koordinasi masih menghadapi beberapa hambatan. Kelengkapan dokumen dari unit kerja tidak selalu diterima dalam waktu yang sama sehingga proses verifikasi dan pembaruan data sering mengalami keterlambatan. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian administrasi membutuhkan waktu lebih lama karena setiap perubahan data harus melalui proses pengecekan ulang sebelum diproses lebih lanjut. Analisis Fishbone juga mengidentifikasi aspek lingkungan (*environment*) sebagai salah satu penyebab belum optimalnya pengelolaan data kepegawaian, terutama pada koordinasi lintas unit kerja dan implementasi kebijakan digitalisasi.

Temuan penelitian ini selaras dengan Fakhruddin et al. (2023) yang menjelaskan bahwa integrasi sistem informasi dan koordinasi antarunit berpengaruh terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Penguatan mekanisme pertukaran data melalui sistem yang terintegrasi diharapkan mampu mempercepat proses administrasi sekaligus meningkatkan ketepatan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan.

Kompetensi Digital Pegawai dalam Pengelolaan Data Kepegawaian

Kompetensi digital pegawai menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan data kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN. Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian menuntut pegawai memiliki kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi, melakukan penginputan data, mengelola arsip digital, serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses administrasi. Selama pelaksanaan magang, penulis mengamati bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menjalankan tugas administrasi sesuai prosedur, terutama dalam penyortiran berkas, pengelolaan BAST, penginputan data, dan pengarsipan dokumen.

Meskipun demikian, hasil observasi memperlihatkan bahwa kemampuan digital pegawai belum sepenuhnya merata. Sebagian pegawai masih lebih terbiasa menggunakan prosedur manual sehingga proses adaptasi terhadap sistem digital memerlukan waktu dan pendampingan. Kondisi ini juga tercermin dalam analisis Fishbone yang menempatkan faktor manusia (*man*) sebagai salah satu penyebab belum optimalnya pengelolaan data kepegawaian. Beban kerja administratif yang cukup tinggi turut memengaruhi proses pembelajaran dan pemanfaatan sistem secara maksimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Erlina et al. (2025) yang menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya

manusia dalam mengoperasikan sistem yang digunakan. Pelatihan yang berkelanjutan serta pendampingan bagi pegawai dipandang penting untuk meningkatkan kompetensi digital sehingga proses administrasi kepegawaian dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Pengendalian dan Validasi Data Kepegawaian dalam Mendukung Kinerja Administrasi SDM

Pengendalian dan validasi data merupakan bagian penting dalam menjaga kualitas informasi kepegawaian. Di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian ATR/BPN, proses tersebut dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan dokumen, verifikasi kesesuaian data sebelum diinput ke dalam sistem, serta pengarsipan dokumen sebagai bukti administrasi. Aktivitas ini bertujuan memastikan data yang digunakan dalam pelayanan kepegawaian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang baik sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa mekanisme validasi masih banyak dilakukan secara manual sehingga membutuhkan ketelitian dari setiap petugas. Ketergantungan terhadap dokumen fisik dan belum terintegrasinya seluruh data ke dalam satu sistem menyebabkan proses pengecekan sering dilakukan berulang ketika terdapat perubahan data pegawai. Situasi ini berpengaruh terhadap kecepatan pelayanan administrasi, terutama ketika jumlah dokumen yang diproses meningkat.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa penguatan mekanisme pengendalian data perlu dilakukan melalui digitalisasi arsip, penyusunan *checklist* kelengkapan dokumen, serta integrasi sistem informasi kepegawaian. Walid et al. (2024) menjelaskan bahwa sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi mampu meningkatkan akurasi data dan kualitas pelayanan administrasi. Selaras dengan penelitian Fakhruddin et al. (2023), data kepegawaian yang valid dan selalu diperbarui akan mendukung pelayanan administrasi yang lebih cepat, tepat, dan akuntabel. Upaya tersebut juga menjadi bagian dari pengembangan pengelolaan data kepegawaian yang lebih efektif dalam mendukung kinerja administrasi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian ATR/BPN.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi pengelolaan data kepegawaian pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) telah mendukung pelaksanaan administrasi sumber daya manusia melalui berbagai proses administrasi yang mengacu pada regulasi dan prosedur yang berlaku. Namun, implementasinya masih menghadapi beberapa kendala sehingga efektivitas pengelolaan data belum optimal. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut. Pengelolaan data kepegawaian telah mendukung administrasi sumber daya manusia melalui kegiatan penyortiran berkas, verifikasi dokumen, penomoran surat, pengelolaan BAST, penginputan data, digitalisasi, dan pengarsipan dokumen. Kendala yang masih dihadapi meliputi penggunaan dokumen fisik yang dominan, pembaruan data yang belum sepenuhnya *real-time*, keterbatasan integrasi sistem informasi, serta kompetensi digital pegawai yang belum optimal. Peningkatan efektivitas pengelolaan data kepegawaian memerlukan digitalisasi arsip, integrasi sistem informasi, penyempurnaan SOP, serta peningkatan kompetensi digital pegawai agar administrasi sumber daya manusia dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan akurat.

V. REFERENSI

- Albadri, S., Septima, R., & Syahputra, H. (2024). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Web. *Jurnal Teknik Informatika Dan Elektro*, 6(1 Se-Articles), 111–120. <https://doi.org/10.55542/Jurtie.V6i1.993>
- Darmansah, T., Nur, A. M., Suryadi, H. S., & Nurarfiansyah, L. T. (2024). Tantangan Dan Solusi Dalam Pengelolaan Arsip Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 16–20.
- Erlina, N., Manafe, L. A., & Chamid, A. (2025). Transformasi Digital Dalam Pengelolaan Arsip Kepegawaian: Studi Kasus Penerapan Document Management System (Dms). *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 4 (2Se-Artikel), 69–78.
- Fakhruddin, E., Umar, U., & Yuliadi, I. (2023). Efektivitas Penerapan Siasn Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. *Ganec Swara*, 17, 1430. <https://doi.org/10.35327/Gara.V17i4.626>
- Lubis, D. W., & Veri, J. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian: Systematic Review. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta; Vol 5 No 2 (2025): Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta (Jmi Jayakarta)Do - 10.52362/Jmijayakarta.V5i2.1802*.

<https://www.journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jmijayakarta/article/view/1802>

Pma. (2018). *Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Bpn Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Atr/Bpn*.

Waldi, S., Andini, P., Ilahi, R., & Hanoselina, Y. (2024). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Di Sektor Publik. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik, 1*, 109–121. <https://doi.org/10.62383/Presidensial.V1i4.210>