

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

- Agustino, Leo. 2019. *Dasar–Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Emzir. (2018). *Metologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cet.6. ISBN: 978–979–769–304–6
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Akara.
- Helaludin dan Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray. ISBN : 978–623–90515–7–0.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muslimah dan Ahmad. (2021). Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif. *Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies*. Vol 1, No 1.
- Revida, Erika, et al. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rodiyah, I., & Agustina, I. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp). *Umsida Press*, 1-146.

Tegor, D., Joko, D., & Siagan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. ISBN 9786022893738.

Sudarmanto, Eko, et al. *Manajemen Sektor Publik*. Yayasan Kita Menulis. 2020.

SUMBER JURNAL

Creswell, John W., and J. David, Creswell (2018) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth edition. Los Angeles, SAGE.

Dede, Nurten Polat. (2020). The Role of e-HRM Practices on Digital Era. In Y. Meral (Ed.), *Tools and Techniques for Implementing International E – Trading Tactics for Competitive Advantage* (pp. 1 – 20). Hershey, PA: IGI Global. doi: 10.4018/978-1-7998-0035-4.ch001.

Heryana, Ade, and U.E. Unggul. “*Informan dan pemilihan informan dalam penelitian kualitatif*.” Universitas Esa Unggul. Desember 25 (2018): 15. <https://www.researchgate.net/publication/329351816> *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*

Novita, Frinda et. al. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Pelayanan di Era Digital. *Jurnal Kemunting*, 3(2), 723–741. <https://doi.org/10.0506/jkg.v3i2.644>

Puvvada Devaki Devi. (2019). Linkages Between HRM Systems, Technology and Management Relations, *AUSOE*, Vol. 15, No.5.

Safithry, E. A. (2018). *Asesmen Teknik Tes dan Non Tes*. Malang: CV IRDH.

Shahreki, Javad. (2019). Electronic Human Resource Management and Employee Efficiency: Test of the Mediating Role of Impersonal Trust, *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, Vol. 6 No.4.

Shaumya & Arulrajah. (2018). The Impact of Electronic Human Resource Management (e–HRM) Practices on Bank’s Environmental Performance, *Mentor: The Journal of Business Studies*, Vol 2, No 1.

Srihari and Kar. (2020). Effect of E–HRM on Job Satisfaction: a case study of Indian IT and ITES industry, *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29, No.7.

Zurnali, Cut dan Sujanto, Alex. (2021). *Penerapan Electronic Human Resource Management di Perusahaan. Infokam*, Vol 17, No 1. 9–19, ISSN 1829–9458.

SUMBER WEBSITE

Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Jenderal, Kementerian PUPR. Diakses tanggal 20 Desember 2022, dari <https://setjen.pu.go.id/bko/pages/>

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. <https://selatan.jakarta.go.id> diakses tanggal 22 Desember 2022.

Undang–Undang (UU) No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Sumber LN.2014/No. 6, TLN No. 5494, LL SETNEG: 79 HLM

Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 22/PRT/M/2017 tentang Sistem Pengelolaan Kepegawaian secara Elektronik di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Nomor : 131 /WD/ I /2023 Jakarta, 16 Januari 2023
Lamp : -
Perihal : Permohonan Penelitian dan Informasi Data

Kepada Yth : Bapak/Ibu
Kepala Bagian Administrasi Pengelolaan dan Perencanaan Pegawai
Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal
Jalan Pattimura No. 20, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12110

Dengan hormat,


Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat mahasiswa di bawah ini:

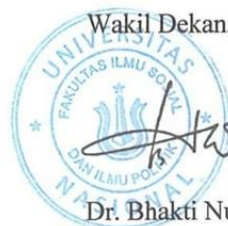
Nama : Martiningsih
Nomor Induk Mahasiswa : 193515416137
Prodi/Konsentrasi : Administrasi Publik
Alamat Rumah : Jalan Tiparsari RT.003/RW.008 No. 58 Depok
HP : 081219037141

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul: Penerapan Sistem *Electronic Human Resource Management (e-HRM)* di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia. Dengan Dosen Pembimbing : Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatiannya dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si





KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Pattimura Nomor 20, Kebayoran Baru, Jakarta 12110, Telepon (021) 7260864, Faksimili (021) 7392786

Nomor : KP.08.01-SP/ 107
Sifat : biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Penelitian dan Informasi Data

Jakarta, 26 Januari 2023

Yth. Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Nasional

di –
Tempat


Menindaklanjuti surat Saudara nomor: 131/WD/I/2023 tanggal 16 Januari 2023 hal Permohonan Penelitian dan Informasi Data atas nama:

No.	Nama	NIM	Prodi/Konsentrasi
1	Martiningsih	193515416137	Administrasi Publik

dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan penelitian dan informasi data atas nama yang bersangkutan dapat kami fasilitasi. Untuk konfirmasi dan informasi lebih lanjut mengenai pelaksanaan penelitian dan informasi data dapat melalui Subkoordinator Pengelolaan Data dan Informasi Bagian Pengelolaan Jabatan Fungsional, Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana *contact person*: Norman Wiguna, S.T., M.M.T. (081321920225).

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami mengucapkan terima kasih.

Kepala Biro Kepegawaian, Organisasi
dan Tata Laksana,


Dra. Canka A.S. Putri, M.A.
NIP. 196705171994032002

Tembusan:
Sekretaris Jenderal Kementerian PUPR (sebagai laporan)

SURAT PERNYATAAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Jabatan :

Dengan ini menyatakan benar bahwa **Martiningsih NPM 193515416137** Mahasiswi Program Studi S1 Administrasi Publik Universitas Nasional telah melakukan wawancara dengan saya untuk keperluan Skripsi yang berjudul **“Penerapan Sistem *electronic Human Resource Management* (e-HRM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia”**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari siapapun.



Jakarta, 29 Desember 2022

Peneliti

Informan

Martiningsih

(.....)

PEDOMAN WAWANCARA

Indikator	Informan Kunci	Informan Pendukung	Informan Pegawai PUPR
<i>Komunikasi (Communication)</i>	Bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh BKO dengan seluruh pegawai PUPR dalam pelaksanaan sistem e-HRM?	Bagaimana Bapak/Ibu dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?	Bagaimana Ibu/Bapak dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
	Apakah BKO melakukan sosialisasi? Jika iya, apakah sosialisasi tersebut dilakukan secara berkala?	Apakah BKO melakukan sosialisasi? Jika iya, apakah sosialisasi tersebut dilakukan secara berkala?	Apakah BKO melakukan sosialisasi terkait pengoperasian sistem e-HRM?
	Dalam penerapan sistem e-HRM tersebut, apakah BKO telah memberikan sosialisasi yang baik, sehingga pegawai PUPR mendapat informasi yang dibutuhkan?	Apakah sosialisasi dilakukan secara berkala?	Apakah sosialisasi dilakukan secara berkala?
	Bagaimana pegawai PUPR dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM terlebih jika adanya penambahan fitur-fitur baru di dalam aplikasi tersebut?		

	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM tersebut terdapat Juklak dan Juknis?	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
	Bagaimana konsistensi sikap implementor dalam penerapan sistem e-HRM??		
Sumber daya (<i>Resource</i>)	Apakah ada pelatihan untuk pengelola kepegawaian?	Apakah ada pelatihan untuk pengelola kepegawaian?	
	Apakah seluruh pegawai dan pejabat yang berwenang telah mengetahui dasar hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM tersebut?	Apakah Bapak/Ibu mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?	Apakah Bapak/Ibu mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?
	Bagaimana kesiapan para pegawai PUPR dalam penerapan sistem e-HRM?		
	Apakah sarana dan prasarana dalam penerapan sistem e-HRM memadai?		
		Bagaimana tampilan menu untuk verifikator dan pegawai pada sistem e-HRM, apakah sama atau berbeda?	

	Apa kendala yang dihadapi oleh BKO pada awal penerapan sistem e-HRM?	Kendala apa yang Bapak/Ibu rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?	Kendala apa yang Bapak/Ibu rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
		Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Bapak/Ibu lakukan?	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Bapak/Ibu lakukan?
Disposisi (Disposition)	Siapa saja implementor yang terlibat dalam penerepan sistem e-HRM?		
	Bagaimana respon implementor atas penerapan sistem e-HRM?		
	Bagaimana konsistensi sikap implementor terhadap penerapan sistem e-HRM?		
	Apakah ada levelnya untuk pengelola kepegawaian?		
	Apakah wewenang dari verifikator 1-3 dan administrator?		
Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure)	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
	Apakah penerapan sistem e-HRM telah terlaksana sesuai		

	dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik?		
	Tantangan apa saja yang dihadapi dalam penerapan sistem e-HRM?		
	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dari penerapan sistem e-HRM tersebut?		



TRANSKRIP WAWANCARA

Informan Kunci

Nama : Norman Wiguna, S.T., M.M.T.

Jabatan : Pranata Komputer Ahli Muda

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan :

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Pak Norman

Wawancara Mendalam	
P	Sebelumnya terima kasih atas waktu yang telah Bapak berikan, baik untuk pertanyaan pertama, apa tujuan dari penerapan sistem e-HRM?
N	Tujuan dari e-HRM intinya hanya mempermudah proses administrasi kepegawaian, baik itu dari sisi si pegawainya dalam mengusulkan kelengkapan data, maupun dari sisi operator (pengelola kepegawaian) untuk menyelesaikan prosesnya
P	Bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh BKO dengan pegawai PUPR agar penerapan sistem e-HRM ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan?

N	Sebenarnya koordinasinya lebih banyak ke pengelolanya, kan dia yang operasional administrasi kan, si pegawai harusnya sebenarnya sih ideal nya dia berjalan secara otomatis gitu, jadi ketika pegawai naik pangkat harusnya berjalan dengan sendirinya, pegawai hanya tau bahwa mereka naik pangkat gitu, jadi kalo soal koordinasi lebih banyak kepada pengelola.
P	Jadi untuk pengelola kepegawaian ada pelatihannya ya Pak?
N	Ada pelatihannya, mungkin kita biasanya ada kayak sosialisasi, ada bimtek, ada workshop untuk penggunaan e-HRM itu ada.
P	Apakah sosialisasi tersebut dilakukan secara berkala?
N	Iya sosialisasi dilakukan secara berkala, hampir setahun mungkin 3x, itu kita lakukan sekalian dengan rekonsiliasi data, nah itu biasanya di situ juga dikasih tau cara penggunaannya gimana, kita review ulang.
P	Bagaimana pegawai PUPR dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM, terlebih jika adanya penambahan fitur-fitur baru di dalam sistem e-HRM tersebut?
N	Ya, kita ada beberapa kegiatan ya, yang pertama tadi ada sosialisasi dalam bentuk tatap muka, yang kedua juga kita ada buku-buku panduan seperti ini, ada buku yang kita bagikan dalam format pdf ataupun fisik berupa buku juga ada.
P	Buku panduan itu tersedia di dalam sistem e-HRM ngga Pak?
N	Ada, ada tata caranya, cara penggunaannya ada
P	Dalam penerapan sistem e-HRM ini, apakah BKO memberikan sosialisasi yang baik, sehingga pegawai PUPR mendapat informasi yang dibutuhkan?

N	Nah tadi kalo baik ukurannya apa, kan kita sebenarnya yang bilang itu baik harusnya sih pegawainya kan konsumennya, tapi kalo dari sisi kami itu sudah optimal, artinya kami udah keliling per area Barat, Timur, Tengah, per Balai juga sudah pernah kami lakukan
P	Oh jadi itu sosialisasinya per Area ya Pak, ngga langsung semua gitu?
N	Iya per Wilayah, susah kalo semua karena keterbatasan, kan setiap area juga punya karakteristik pegawai yang berbeda gitu, jadi memang seharusnya per Wilayah sih biar dapet semua.
P	Kalo kendala yang dihadapi BKO pada awal penerapan sistem e-HRM ini apa ya Pak?
N	Awal penerapan ya sebenarnya susah nya itu karena, kelengkapan data ngga ada, jadi memang dari kami kan e-HRM sebenarnya itu bukan suatu hal yang tiba-tiba baru ada gitu tapi sebelumnya juga ada sistem aplikasi kepegawaian namanya Simka, di sana kami udah naro data tuh, nah begitu kami terapkan ke e-HRM, e-HRM kan tidak hanya sekedar tempat penyimpanan data, tapi bagaimana tadi caranya kami bisa memproses kepegawaian itu langsung di aplikasi, itu butuh banyak dokumen, artinya butuh kelengkapan data yang di aplikasi tuh masih kosong, jadi kami input ulang gitu kan, ketika input ulang artinya ada kerjaan tambahan tuh untuk pengelola kepegawaian nah itu juga perlu waktu untuk bisa secara sukarela si operator pegawai tadi mengupload datanya, ketika operator upload data tidak sanggup kita juga butuh peran pegawai, pegawai juga kalo bisa sih update sendiri, upload sendiri, jadi meringankan tugas operator, jadi

	datanya lebih lengkap, datanya lebih cepat, mungkin lama nya justru tadi ya pembiasaan yang tadinya manual ke otomatis itu perlu waktu.
P	Kalo penerapan sistem e-HRM ini ada SOP nya ngga Pak?
N	Ada Peraturan Menteri nya, aturannya ada tentang cara pengoperasiannya juga ada, kalo Standar Operasional Prosedur (SOP) nya sendiri sih kami lebih ke proses itu nya gambaran kerjanya ada, SOP nya kami pakai itu skemanya.
P	Apakah seluruh pegawai dan pejabat yang berwenang telah mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM tersebut?
N	Harusnya sudah, karena kan itu sudah ada aturannya Permen PUPR.
P	Apakah penerapan sistem e-HRM telah terlaksana sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di Kementerian PUPR?
N	Udah sih udah berjalan ya, di Peraturan Menteri itu kan disebutkan tentang data apa aja yang ada di e-HRM, lalu bagaimana cara pemeliharaan datanya, bagaimana cara update data, semuanya sudah diatur di situ dan sudah dilaksanakan, jadi pegawai itu nginput sendiri ngupload sendiri nanti diperiksa oleh verifikator berjenjang ya, baru nanti jadi data yang valid yang bisa kami pakai.
P	Bagaimana kesiapan para pegawai PUPR dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Kesiapannya sih, jadi kalo kami ini kan pegawainya beragam ya, dari sisi pendidikan juga beragam, dari sisi kemampuan komputer juga beragam, kalo yang sudah terbiasa dengan komputer biasanya dia ngga ada kendala,

	tapi kalo yang awam komputer ada kendala, nah di situ peran dari operator tuh membantu, nah itu sudah dilakukan juga, jadi sebenarnya kendala-kendala itu pasti ada, cuma dibantu sama operatornya lah.
P	Biasanya yang usianya sudah lanjut gitu ya Pak?
N	Ngga harus juga sih, karena kan kesibukan yang pertama, misalnya kesibukan nya orang lapangan nih masih muda, cuma kan dia ngga melulu merhatiin data kepegawaian kan, nantinya itu dibantu sama operatornya, dipandu lah.
P	Kalo misalkan ada pegawai yang belum memasukan data, biasanya BKO mengingatkan gitu ngga?
N	Kami ngingetin nya lewat operatornya, jadi di e-HRM kan ada monitoring kelengkapan data itu kelihatan sebenarnya, ada dashboard nya.
P	Apakah sarana dan prasarana dalam penerapan sistem e-HRM sudah memadai?
N	Sarana dan prasarana penerapan e-HRM sih sudah memadai, mulai dari infrastruktur sudah nyiapin aplikasi nya juga sudah ada.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM tersebut terdapat Juklak dan Juknis nya?
N	Petunjuk Teknis paling ya buku panduan itu tadi.
P	Siapa saja implementor yang terlibat dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Ya intinya sih semua pegawai terlibat di situ, karena pada prinsipnya kan si e-HRM itu kan sebenarnya mendekatkan kepegawaian kepada si pegawainya sendiri karena pada intinya sebenarnya yang tau datanya pasti

	<p>lebih tau si pegawainya kan, makannya kan kami minta pegawai terlibat aktif, jadi pegawai terlibat, terus yang kedua data–data yang diupload oleh pegawai itu perlu divalidasi, artinya ada keterlibatan dari pihak TU nya, TU kepegawaian di masing–masing unit kerja, yang ketiga ada lagi secara berjenjang misalkan di Biro Kepegawaian atasnya kan Sekretariat Jenderal, di Sekjen pun ada petugas pemeriksa data, sampai nanti pimpinan pun ada terlibat untuk melihat sejauh mana sih data itu lengkap, bagaimana komposisi pegawai itu kan dilihat nanti oleh pimpinan, mungkin memang nanti pimpinan tidak melihat kelengkapan data ya, tetapi melihat postur pegawai kami tuh seperti apa sih, nah itu kan data yang diinput dari level pegawai, diperiksa oleh operator, sampai nanti bisa terlihat di dalam dashboard pimpinan, artinya semuanya terlibat.</p>
P	Untuk operatornya itu ada level–levelnya gitu ngga sih Pak?
N	Ada, untuk level–level ada level 1, level 2, dan level 3.
P	Kalo BKO ini termasuk ke level berapa?
N	BKO level 3.
P	Bagaimana respon implementor terhadap penerapan sistem e–HRM ini?
N	Respon implementor bagus, karena kan mereka terbantu dengan ketersediaan data yang ada, memang disatu sisi untuk menyediakan data yang lengkap butuh effort yang lebih, karena dia harus input lebih banyak, tetapi ketika temen–temen “oh iya datanya udah ada” itu jadi meringankan tugas mereka.

P	Bagaimana konsistensi sikap implementor dalam penerapan sistem e-HRM ini?
N	Sejauh ini sih bagus ya, karena kan jadi terasa lebih mudah, yang awalnya berat lama-lama semakin kesini mereka jadi terbiasa, sudah membiasakan diri untuk melengkapi data secara lengkap, data nya ada, dokumennya ada yang nantinya akan memudahkan mereka, jadi mereka lebih konsisten setelah mereka merasakan manfaatnya tadi.
P	Apa wewenang dari verifikator 1, 2, 3 dan administrator?
N	Wewenang itu sebenarnya sesuai namanya ya “verifikator” dia memeriksa data, jadi apa yang diperiksa oleh pegawai diperiksa lagi oleh petugas operator data, jadi namanya verifikator, selain itu verifikator juga punya tugas untuk proses kepegawaian, misalkan proses kenaikan pangkat, itu pasti yang ngusulin dari verifikator 1 nya, di level unit kerja, diusul siapa saja yang naik pangkat, e-HRM menyediakan nominasi, yang seharusnya naik pangkat itu si A, si B, si C nah nanti dia tinggal memeriksa datanya aja, si A datanya lengkap ngga, si B datanya lengkap ngga, itu tugas nya verifikator, yang ngelengkapin siapa? A, B, C bisa melengkapi, jadi si verifikator hanya memeriksa aja, kalo ok baru dia naik ke level 2 di unor, di Direktorat Jenderal, di Ditjen tuh dia ada pemeriksaan kedua, setelah itu masuk ke BKO level 3, periksa lagi periksa ulang, tetapi yang diperiksa itu beda-beda, tidak periksa seluruhnya ya, periksa yang dokumen wajibnya, setelah itu selesai dikirim ke BKN, jadi yang V 1, 2, 3 tuh lebih ke pemrosesan dan pemeriksaan tapi sifatnya berjenjang, sedangkan

	<p>administrator itu lebih ke pemeliharaan sistem, jadi tidak terlibat di transaksi proses kepegawaian.</p>
P	<p>Tantangan apa saja yang dihadapi dalam penerapan sistem e-HRM ini?</p>
N	<p>Tantangan penerapan e-HRM tuh lebih ke awareness pegawai ya sebenarnya, bagaimana pegawai itu bisa secara sadar ya menggunakan e-HRM, dia bisa melihat datanya seperti apa lalu yang kurang nya apa, terus dilengkapi sendiri, jadi tidak perlu menunggu diingatkan, harusnya cek, misalnya saya baru naik pangkat, cek e-HRM saya sudah naik pangkat belum ya, karena sebenarnya semua operator sudah berjalan di sini yang bersangkutan hanya tinggal periksa ulang, itu tadi yang awareness tadi yang kami harus terus tingkatkan jadi tantangannya di situ.</p>
P	<p>Apa saja faktor pendukung dan penghambat dari penerapan sistem e-HRM?</p>
N	<p>Faktor pendukungnya itu, satu karena memang sudah zaman nya, teknologi juga sudah ada, itu dari sisi teknologi, kalo dari sisi organisasinya bagaimana, nah itu sudah menuntut itu, pimpinan sudah meminta harus lebih cepat, transparan, dan harus lebih valid datanya, jadi memang dukungan dari organisasi sudah mendukung, teknologi juga sudah ada jadi sudah support semua, tinggal kami jalanin aja, sedangkan untuk hambatannya itu tadi ya pembiasaan budaya, transformasi yang tadinya manual menjadi elektronik itu butuh waktu, kesadaran akan kelengkapan data yang harus selalu ditingkatkan, mungkin itu aja sih hambatannya.</p>

Informan Utama

Nama : Rizki Gutama, S.E

Jabatan : Auditor ahli Pertama

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Pak Tama

Wawancara Mendalam	
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ini BKO melakukan sosialisasi?
N	Iya banyak, sampai ada Peraturan Menteriya juga tertera di e-HRM
P	Apakah sosialisasi yang diberikan secara berkala?
N	Iya, tapi bukan sosialisasi yang secara berkala, awal-awal iya memang sosialisasi dilakukan secara berkala, tapi kalo sekarang lebih ke surat edaran untuk pemuktahiran data aja.
P	Sebagai verifikator 2 ada pelatihannya ngga Pak?
N	Ada workshop nya waktu awal
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM ini?

N	Ya di workshop itu kan jadinya trial and error ya, jadi pasti ya jelas di situ ya karena langsung praktek dan kalo selalu sekarang kalo memang ada fitur-fitur baru di e-HRM pasti BKO menyampaikan via WhatsApp Group, jadi memang kan kami punya WhatsApp Group untuk pengelola kepegawaian sama untuk urusan kenaikan pangkat biasanya ada tambahan baru atau fitur baru di e-HRM pasti akan dikomunikasikan di situ.
P	Apakah Pak Tama mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Ada, sebentar saya cari, jadi semuanya materi-materi maupun tutorial-tutorial ada semua dan ditempel di PERMEN ini, jadi untuk yang baru CPNS kami hanya tinggal memberikan ini aja.
P	Kendala apa yang Pak Tama rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Sejauh ini ngga ada sih kendala, paling di sini kami kalo ada verifikasi ada masukan atau apa kami suka menghubungi BKO, ada yang bisa difasilitasi, sekarang ini monitoring kenaikan pangkat sama pegawai yang diusulkan tuh udah bisa kelihatan, mereka udah bisa lihat langsung status progress mereka, kalo dulu tuh engga, sejauh ini memang jalan lebih baik sih dan memang ngga ada kendala Alhamdulillah.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Pak Tama lakukan?
N	Ada kontak nya BKO, biasanya kami koordinasi lewat situ.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?

N	<p>Kalo Standar Operasional Prosedur (SOP) dari Inspektorat Jenderal nya sendiri belum dibakukan lagi belum ada pemuktahiran, tapi kalo dari Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana dia tertera di Dasar Hukumnya yaitu Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/M/2017 tapi memang tidak ada <i>flowchartnya</i>.</p>
---	---



Informan Pendukung (Pegawai PUPR, pengguna e-HRM)

Nama : Najmudin, S.Kom

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Pak Adin

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Pak Adin dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Pengoperasian e-HRM itu kan banyak jenisnya ya, ada V1, V2, V3 kalo untuk V2 itu bisa semua menu keluar di situ, kalo V1 terbatas, terus ada juga akun untuk pegawai masing-masing.
P	Apakah BKO melakukan sosialisasi terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Iya ada dari BKO
P	Apakah sosialisasi dilakukan secara berkala?
N	Secara berkala, hampir rutin setahun kira-kira 2x ada

P	Sosialisasi yang diberikan itu seperti apa?
N	Pengenalan ada update an terbaru dari menu e–HRM nya, terus mereka selalu ngingetin kalo kami harus selalu update data gitu.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e–HRM?
N	Jelas sih, cuma biasanya kami setelah acara tuh suka japri ke panitianya masing–masing lebih enak.
P	Apakah Pak Adin mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e–HRM?
N	Wah gatau tuh, belum hapal.
P	Kendala apa yang Pak Adin rasakan dalam pengoperasian sistem e–HRM?
N	Sejauh ini sih ngga ada kendala banget ya Alhamdulillah.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Pak Adin lakukan?
N	Langsung ke BKO nya ke si pembuat aplikasinya.
P	Apakah dalam penerapan sistem e–HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Harusnya sih ada.

Informan Pendukung (Pegawai PUPR pengguna e-HRM)

Nama : Nopriz Guntur Pratama, A.Md.M.I.D

Jabatan : Arsiparis Terampil

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Pak Guntur

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Pak Guntur dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Dari sosialisasi, jadi awal kami masuk itu setiap ada CPNS baru masuk itu selalu ada sosialisasi dari unit Kepegawaian Pusat atau BKO, nah itu dia mensosialisasikan platform e-HRM selama dalam kurun waktu satu minggu itu pasti ada.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Cukup jelas sih kalo untuk penyampaian informasinya, tapi dari kami nya butuh waktu sih buat adaptasi sendiri, contohnya kalo e-HRM kan dia

	<p>personal ya, jadi e-HRM itu waktu awal saya mikirnya tuh e-HRM buat apa sekadar profile pegawai aja ada data seni, ternyata engga, e-HRM itu sistem kepegawaian yang mencakupnya tuh secara keseluruhan, seperti setiap kenaikan pangkat kami menggunakan e-HRM kami upload, bahkan untuk hal-hal kecil seperti sertifikasi itu kan output nya ada sertifikat-sertifikat workshop gitu jadi itu kami bisa upload juga di e-HRM, kalo ikut diklat juga kan kami dapat sertifikat kami upload juga di e-HRM itu.</p>
P	Apakah Pak Guntur mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Dasar Hukumnya saya ngga tahu.
P	Kendala apa yang Bapak/Ibu rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Kendalanya sih paling sistem yang error ya biasanya kadang ngga selalu lancar, ngga selalu bisa log in kalo kami mau log in kadang udah merasa benar masukin password dan usernamenya tapi salah.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Pak Guntur lakukan?
N	Tunggu aja sampai benar.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Setahu saya sih ngga ada ya.

Informan Utama 2

Nama : Suryana Salomi Matakupan, S.ST

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Nana

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Nana dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Kalo pengoperasiannya ada buku panduannya sebenarnya, tapi kalo realitanya lebih ke sharing sama yang lain sih sama nyari sendiri.
P	Apakah BKO melakukan sosialisasi terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Sosialisasi awal ada, tapi sosialisasi awal itu terkait penggunaan sebagai pegawai bukan penggunaan sebagai admin atau verifikator itu ngga ada.
P	Berarti ngga ada pelatihan khusus untuk verifikator?
N	Untuk verifikator ngga ada.

P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Paling banyak penjelasan yang diajarkan sama BKO itu terkait penggunaan kami untuk menyimpan data pribadi sih sebenarnya, seperti sertifikat-sertifikat, SK, terus update data pribadi seperti alamat, jadi data-data yang sifatnya personal yang memang dibutuhkan sama bagian kepegawaian itu tuh diajarkan, cuma kalo yang jadi verifikator itu ngga diajarkan sama sekali sama mereka, jadi kami learning by doing aja sama nanya ke senior atau teman-teman yang lain sih paling.
P	Apakah Mba Nana mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Engga tau
P	Kendala apa yang Mba Nana rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Kalo kendala sebagai pengguna sih ngga ada, tapi kalo kendala sebagai verifikator itu tadi karena ngga ada panduan untuk verifikator, jadi kadang-kadang ada penambahan fitur, tapi tuh kami ngga dikasih tau kalo ada penambahan fitur ini, kami bisa make fitur ini loh, tau-tau nanti pas ada kegiatan “kenapa ngga memanfaatkan fitur e-HRM” ngga ada update soal fitur apa yang ditambah, sama sering nge bug aja sistemnya kalo down.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Nana lakukan?
N	Melapor ke BKO

P	Apakah dalam penerapan sistem e–HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Standar Operasional Prosedur (SOP) dari Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana ada, tapi kalo SOP dari sini masih dikembangkan lagi, karena kan memang harusnya semuanya lewat situ kan.



Informan Utama 3

Nama : Borisma Anastasia Sinaga, S.Ak

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Risma

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Risma dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Untuk pengoperasiannya itu sebenarnya dari kami awal masuk CPNS kami sudah dijelaskan, semacam sosialisasi terkait e-HRM, dijelaskan lah di situ e-HRM itu apa, gunanya apa, terus kami dari e-HRM itu bisa mengetahui data pegawai yang di luar Unit Organisasi, kalo misalnya kami mau mengetahui yang berada di SDA kami bisa lihat, tapi kami ngga bisa lihat sedetail kalo kami satu unor.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?

N	<p>Untuk kejelasan sebenarnya jelas, cuma mungkin kurang rutin, jadi banyak orang yang lupa atau apa, kalo dari BKO nya jelas sih mereka sosialisasinya, apalagi pas awal masuk CPNS, cuma mungkin karena kami awal itu masih CPNS masih buta sama aplikasinya, jadi kami ngga punya gambaran, kecuali kalo kami misalnya udah dapet akun nya, udah bisa buka-buka, jadi kayak udah langsung keliatan gambarannya, oh jadi gini e-HRM itu isinya apa aja gitu, cuma karena ngga ada gambaran mungkin jadinya informasi yang disampaikan tidak kami pahami secara full gitu.</p>
P	<p>Apakah Mba Risma mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?</p>
N	<p>Sejujurnya Dasar Hukumnya aku gatau sih, tapi aku percaya segala sesuatu yang dibuatkan pasti ada Dasar Hukumnya.</p>
P	<p>Kendala apa yang Mba Risma rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?</p>
N	<p>Sebenarnya kan pengguna e-HRM ini kan ada usernya ada verifikator 1, 2, sama 3. Verifikator 1 biasanya untuk unit kerja, verifikator 2 untuk unit organisasi, verifikator 3 itu BKO, mungkin sistemnya belum sempurna gitu, misalnya kan aku sebagai verifikator cuti, jadi sistemnya cuti itu yang bersangkutan mengajukan lewat e-HRM ke atasan langsung, setelah itu ke pejabat yang berwenang memberikan cuti, tugas aku sebenarnya memastikan sebelum dia ke pejabat berwenang memberikan cuti itu, cutiny itu udah benar, udah sesuai dengan</p>

	<p>ketentuan, udah melampirkan bukti atau belum, terkadang banyak complain dari atasan langsung nya, atasan langsungnya merasa belum menerima sms yang didapat, atasan langsung nya menerima sms tetapi belum merasa menyetujui cuti tersebut, tau-tau ternyata di pejabat pemberi wewenang cuti itu udah disetujui, jadinya lompat gitu, itu kami pernah konsultasi ke bagian BKO tetapi mereka ngecek udah sesuai alurnya dan ngga ada miss, cuma sampai sekarang itu belum ketemu titik masalahnya itu dimana, jadi belum tau penyebabnya, kalo untuk yang lain sejauh ini okay sih, kalo misalnya kami upate data diri itu update, ngelink juga kan ini e-HRM data semua detail pegawai ya, jadi beberapa aplikasi di PUPR itu juga connect nya ke e-HRM, misalnya kemarin ngurusin rusun itu cepat kok dia updatenya, cuma tergantung pegawainya lagi sih, pegawainya aware ngga ya sama aplikasi ini, karena kan ada juga yang sepele sih sebenarnya, misalnya naik jabatan dari CPNS ke PNS kan ada SK nya, nah beberapa pegawai itu kayak terlalu mengabaikan “ah yaudah yang penting saya terima SK nya” tapi sebenarnya e-HRM itu sangat membantu ketika kami butuh, jadi ketika kami sudah terima SK nya sebenarnya baiknya itu pegawai ngescan terus upload ke e-HRM nya, jadi database nya itu tersimpan, kalo suatu saat kami butuh gaperlu cari-cari lagi, cuma itu tadi balik lagi ke pegawainya, kadang ke skip ngga aware.</p>
P	<p>Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Risma lakukan?</p>

N	Sejauh ini sih aku menghubungi BKO ya, untuk respon nya juga cepet sih.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Untuk SOP kayaknya sih engga ada, tapi angkatan aku waktu itu buat buku panduan gitu.



Informan Utama 4

Nama : Maya Putri Dwianti, S.I.Kom

Jabatan : Penata Kepegawaian

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Maya

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Maya dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Ya melalui sosialisasi yang diberikan oleh BKO serta juga ada buku panduan yang bisa didownload.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Saya rasa sudah cukup jelas ya, karena memang sudah dibuatkan juga berupa buku panduannya dan itu step-step nya jelas sih.
P	Apakah Mba Maya mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?

N	Jujur saya kurang tau ya, tapi saya tau kalo semua itu dibuat berdasarkan Dasar Hukum.
P	Kendala apa yang Mba Maya rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Lebih ke teknis sih, karena kadang untuk beberapa pengusulan proses itu seperti penghargaan atau pensiun itu kadang kita di V1 suka masukin data tapi suka kayak nyangkut gitu datanya, jadi dibuka di V2 ngga ada, jadi kami harus menghubungi langsung ke V3 itu Biro Kepegawaian, lebih ke kendala teknis gitu aja sih.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Maya lakukan?
N	Saya coba untuk menghubungi langsung ke V3 yaitu BKO.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Ada, tapi masih dalam tahap pengembangan terus, karena memang sistemnya itu suka ter update.

Informan Pegawai PUPR

Nama : Fitto Mustika Deny, S.E

Jabatan : Analis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Fitto

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Fitto dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Dari panduan Biro sih ada.
P	Apakah BKO melakukan sosialisasi terkait pengoperasian e-HRM ini?
N	Kayaknya pernah waktu awal CPNS.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Jelas sih, cukup mudah.
P	Apakah Mba Fitto mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?

N	Iya ada, tapi lupa.
P	Kendala apa yang Bapak/Ibu rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Waktu kemarin saya ngajuin e-Cuti tapi ngga bisa, jadi misalkan saya ngajuin cuti hari Senin untuk cuti hari Jum'at nah itu ngga bisa, jadi saya harus manual, mungkin itu bisa dijadikan hal yang baru, kalo cuti bisa dijadikan backdate.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Fitto lakukan?
N	Sebenarnya tanya ke Kepegawaiannya.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Kurang tau ya kalo SOP.



Informan Pegawai PUPR

Nama : Elita Marsanti, S.A

Jabatan : Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Elita

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Elita dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Dulu pernah di sosialisasikan, kebetulan kan aku CPNS baru-baru ini pernah disosialisasikan oleh tim dari BKO, terus pas kami diinvite di grup WA itu dari Kepegawaian juga ngasih informasi.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	Jelas.
P	Apakah Mba Elita mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?

N	Lupa.
P	Kendala apa yang Mba Elita rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Mungkin tuh kadang suka lemot waktu, terus kadang password kami udah benar tapi ngga bisa log in, terus pas mau update e-HRM kadang ngga bisa. Kalo terkait fitur yang diberikan sudah cukup.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Elita lakukan?
N	Nunggu aja, biasanya kan yang lain ngasih info, ini ngga bisa ya, baru nanya ke BKO.
P	Apakah dalam penerapan sistem e-HRM ada Standar Operasional Prosedur (SOP)?
N	Kayaknya sih ada.



Informan Pegawai PUPR

Nama : Anugradia Nela Putri, S.T.

Jabatan : CPNS Formasi Auditor Ahli Pertama

Tempat : Kantor Pusat Kementerian PUPR

Hari/Tanggal : Kamis, 29 Desember 2022

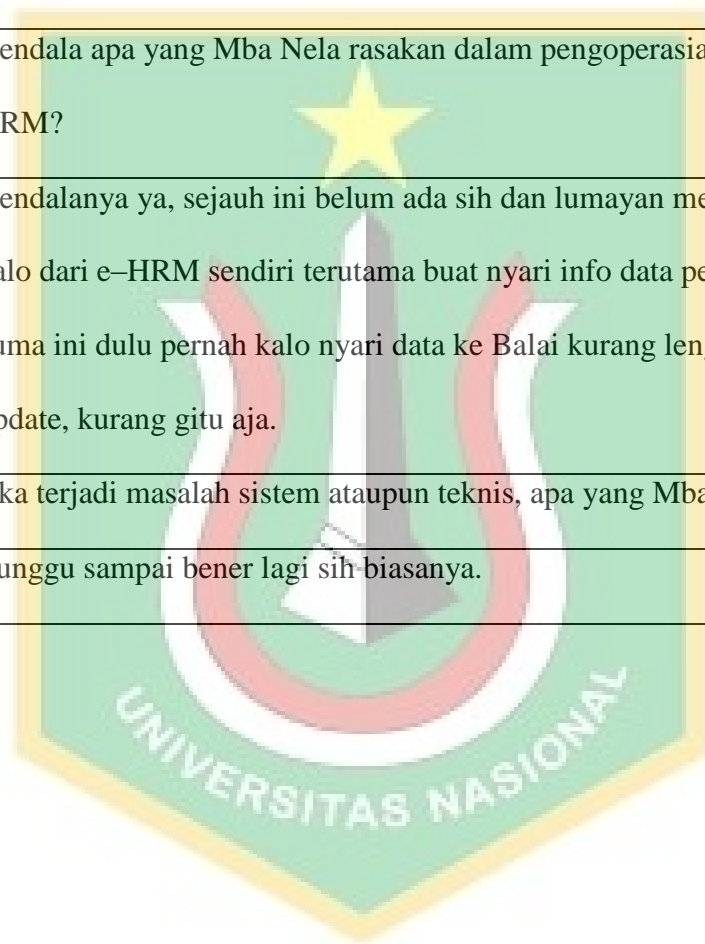
Keterangan

P : Pewawancara atau Martiningsih

N : Narasumber atau Mba Nela

Wawancara Mendalam	
P	Bagaimana Mba Nela dapat mengetahui informasi terkait pengoperasian e-HRM?
N	Pengoperasian e-HRM dari orientasi waktu CPNS sama waktu penggunaannya langsung sih
P	Apakah BKO melakukan sosialisasi terkait pengoperasian sistem e-HRM?
N	e-HRM ya, kayaknya aku belum pernah ya ikut sosialisasi dari BKO.
P	Bagaimana kejelasan dalam pemberian informasi oleh BKO terkait pengoperasian sistem e-HRM?

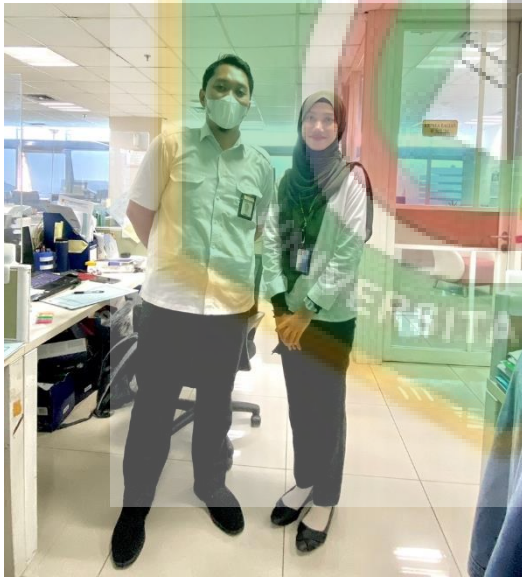
N	Belum pernah baca instruksinya sih, tapi kalo buka web nya langsung udah lumayan jelas.
P	Apakah Mba Nela mengetahui Dasar Hukum yang digunakan dalam penerapan sistem e-HRM?
N	Engga tahu.
P	Kendala apa yang Mba Nela rasakan dalam pengoperasian sistem e-HRM?
N	Kendalanya ya, sejauh ini belum ada sih dan lumayan membantu sih kalo dari e-HRM sendiri terutama buat nyari info data pegawai ya, cuma ini dulu pernah kalo nyari data ke Balai kurang lengkap, ngga di update, kurang gitu aja.
P	Jika terjadi masalah sistem ataupun teknis, apa yang Mba Nela lakukan?
N	Tunggu sampai bener lagi sih biasanya.



DOKUMENTASI



Dokumentasi Wawancara dengan Pak Norman



Wawancara dengan Pak Adin



Wawancara dengan Pak Guntur



Dokumentasi Wawancara dengan Pak Tama



Dokumentasi Wawancara dengan Mba Nana



Wawancara dengan Mba Maya



Wawancara dengan Mba Risma



Dokumentasi Wawancara dengan Mba Fitto



Wawancara dengan Mba Nela



Wawancara dengan Mba Elita

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	5%
2	jurnal.uns.ac.id Internet Source	2%
3	ocs.unud.ac.id Internet Source	1%
4	peraturan.go.id Internet Source	1%
5	peraturanpedia.id Internet Source	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1%
9	ejurnal.undana.ac.id Internet Source	<1%