

ANALISIS SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI PRESENSI DALAM PRESPEKTIF BUDAYA KERJA DI KOTA BANDUNG

Imas Sumiati
Tine Ratna Poerwantika
Yayan Mulyan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pasundan, Bandung, 40261
imas.sumiati@unpas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem informasi administrasi presensi, melengkapi kebijakan yang sudah ada menjadi lebih optimal, dalam meningkatkan budaya kerja ASN yang lebih kondusif dan menghargai waktu serta menyadarkan semua pekerjaan adalah kewajiban dan bukan ibadah. Menemukan solusi dari masalah yang ditemui di lokasi penelitian terkait sistem informasi administrasi presensi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kombinasi dengan menggunakan *Model Sequential Explanatory*, dimana peneliti mengembangkan hasil penelitian dari satu metode dengan metode lainnya. Metode ini dikatakan *Sequential Explanatory* karena penggunaan metode kombinasi secara berurutan, dicirikan dengan analisis data kuantitatif pada tahap pertama dan diikuti dengan analisis data kualitatif pada tahap kedua. Berikut ini tahapan *sequential explanatory design* sebagai berikut : 1. Proses Analisis Data Kuantitatif, 2. Proses Analisis Data Kualitatif. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Analisis sistem administrasi presensi merupakan sistem informasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan kewajibannya dalam peningkatan kinerja dan beban kerjanya, dalam masalah ini dari setiap unit analisis telah sesuai dilakukan dan dijalankan terutama masalah kerjanya, sistem informasi administrasi presensi berpengaruh terhadap perubahan kinerja ASN kota Bandung yang mewakili kewilayahan kecamatan buah batu, yang mewakili instansi otonom dinas koperasi usaha kecil menengah dan untuk lembaga teknis Kesbangpol dan BKPP, terlihat berpengaruh tetapi hanya sebatas pengaruh dari ASN tanggungjawab terkait takut dipotong tunjangannya belum pada perubahan karakter dalam bekerja merupakan suatu kewajiban.

Kata Kunci : Administrasi, Informasi, Kinerja, Pegawai, Presensi, Sistem

PENDAHULUAN

Absensi dengan menggunakan tanda tangan atau menginput *ID Card* pegawai merupakan sistem administrasi presensi yang digunakan di Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandung sangat memungkinkan pegawai untuk memanipulasi data kedatangan ataupun menitipkan *ID Card* mereka sebagai tanda kehadiran mereka yang fiktif, dan menjadikan pegawai sangat tidak berdisiplin. Masalah tersebut diduga oleh rendahnya sistem informasi yang belum dijalankan sesuai dengan indikator – indikator sistem informasi, seperti :

- a. Blok Teknologi (*Technology Block*), seharusnya dengan menggunakan aplikasi SIAPP (Sistem Informasi Administrasi Presensi Pegawai) yang terdiri dari *Software* dan *Hardware* yang dirancang untuk menyimpan dan memproses semua informasi pegawai secara cepat dan akurat ini, para pegawai dapat dengan mudah mengakses aplikasi tersebut tidak hanya melalui perangkat komputer saja, tetapi juga dapat di akses melalui *smartphone*.
- b. Basis Data (*Database Block*), Dengan data informasi kepegawaian yang akurat dan langsung terkirim kepusat, seharusnya menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk lebih produktif dan efektif dalam kewajibannya sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang baik. Seharusnya pimpinan memberikan *reward plus* kepada setiap pegawai yang menginput hasil laporan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja kepegawaian dan *mindset* disiplin.

Seiring berjalannya waktu, disiplin kerja bukanlah suatu hal yang menjadi prioritas utama bagi sebagian besar umat manusia. Terutama para pegawai di Indonesia khususnya di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandung, banyak pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dan mengabaikan disiplin kerja karena lemahnya sistem administrasi presensi di Indonesia.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku

sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kombinasi dengan menggunakan *Model Sequential Explanatory*, metode kombinasi *Model Sequential Explanatory* adalah suatu prosedur penelitian dimana peneliti mengembangkan hasil penelitian dari satu metode dengan metode lainnya. Metode ini dikatakan *Sequential Explanatory* karena penggunaan metode kombinasi secara berurutan, dicirikan dengan analisis data kuantitatif pada tahap pertama dan diikuti dengan analisis data kualitatif pada tahap kedua.

PEMBAHASAN

Berpijak dari identifikasi masalah dan kelemahan penerapan akuntabilitas kinerja, maka ORPAD memformulasikan dan menjalankan lima langkah SAKIP juara sebagai berikut:

1. Langkah Strategi Juara
2. Langkah Memperkuat Komitmen Pimpinan
3. Langkah Penguatan Solidaritas Tim Fasilitasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) dan Pendampingan dari Tim Kemenpan-RB
4. Langkah Penguatan Kapasitas dan Kesungguhan Kepala PD
5. Langkah Mengembangkan SILAKIP

Dari 5 langkah diatas peneliti menganalisis bahwa langkah tersebut masih dalam tataran menjalankan tugas dan tataran belum sampai pada merubah karakter dan kesadaran aparatur sipil Negara secara simultan juga parsial sehingga tetap saja analisis peneliti mengatakan bahwa langkah-langkah tersebut belum bisa merubah karakter, sikap, skill, pengetahuan dari ASN dalam mewujudkan kinerja sesuai dengan tupoksinya.

Kemudian untuk memantapkan 5 komponen SAKIP maka perlu ditempuh upaya sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja (Bappeda) : Metode *Logic Model*

2. Pengukuran Kinerja (Bappeda) : penetapan IKU dan IKI (pemetaan kinerja)
3. Pelaporan Kinerja (Bag.Organisasi) : Analisis data dan Informasi dan Jelas
4. Evaluasi kinerja (Inspektorat) : Rekomendasi yang berkualitas dan membangun
5. Capaian kinerja (seluruh PD dikoordinir bappeda) : berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dari 5 komponen di atas peneliti menganalisis bahwa komponen pertama seperti *metodologic model*, terlalu rumit sehingga sulit diimplementasikan secara parsial, sehingga perlu model pengembangan lain dalam menterjemahkan/memetakan perencanaan kinerja di ASN kota Bandung. Sedangkan pengukuran IKI IKU dianggap bisa diterapkan karena menurut analisis peneliti IKI IKU ini cukup simple dan mudah diterapkan. Kemudian analisis data dan informasi juga jelas dan mudah diterapkan. Juga evaluasi sudah mampu menjawab tantangan pengembangan kinerja, sehingga capaian kinerja dapat diterapkan.

Dalam aspek penerapan strategi membangun untuk mencapai budaya kerja yang meliputi aspek-aspek antara lain:

1. Pemenuhan/Formalitas: Semua dokumen – dokumen SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) harus ada
2. Kualitas : dokumen yang disajikan sudah relevan dan jelas menggambarkan input, output, intermediate outcome, outcome dan impact
3. Implementasi manajemen / perbaikan berkelanjutan : rencana tindak lanjut jelas

Perencanaan Kinerja dalam penyusunan RPJMD dan RENSTRA Pemerintah Kota Bandung menggunakan metode Logic Model, selain itu mengacu juga pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*Result Oriented*), kualitas indikator kinerja dan keterpaduan perencanaan (*Integrated Development Plan*).

Dari hal tersebut di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kelengkapan dokumen SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) itu harus lengkap dan terintegrasi dari setiap SKPD di kota bdg dan dokumen harus disajikan harus lengkap mulai dari input, outcome, kemudian rencana tindak lanjut evaluasi harus sudah terimplementasikan dan terdokumentasikan.

Memastikan bahwa sasaran pemerintah daerah diturunkan kepada sasaran PD yang mendukung pencapaian sasaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Termasuk memastikan ukuran kinerja pada level eselon III, eselon IV dan individu memiliki korelasi pencapaian sasaran strategis. Perencanaan Kinerja dalam penyusunan RPJMD dan RENSTRA Pemerintah Kota Bandung menggunakan metode *Logic Model*, selain itu mengacu juga pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*Result Oriented*), kualitas indikator kinerja dan keterpaduan perencanaan (*Integrated Development Plan*).

A. ANALISIS SISTEM ADMINISTRASI PRESENSI HASIL TELAAH LIETERATUR

Berdasarkan analisis peneliti, bahwa Administrasi Presensi harus dapat dukungan. ada tidak sedikit nilai positif:

1. *Public administration is art and science of management as applied to the affairs of the state.* Dari definisi itu bahwa, sistem informasi administrasi kehadiran ASN terkategori seni dan ilmu yang improv pada praktik manajemen. Seni dan ilmu dalam praktik pengawasan, pengendalian langsung, motivasi berbasis teknologi informasi yang dilakukan in di lingkungan institusi pemerintah terhadap orang-orang yang digaji oleh negara.
2. Manajemen harus difahami sebagai *to manage* (mengatur, mengurus, mengendalikan) kerja sama manusia dalam memberdayakan tools of management untuk mencapai tujuan. Karenanya pengendalian kehadiran ASN berbasis sistem informasi manajemen merupakan upaya yang harus diapresiasi dan didukung semua pihak. Kehadiran ASN merupakan

titik awal bagi ASN untuk mengawali kerja, untuk berbicara kinerja, produktivitas dll. Adalah mustahil ada kerja, ada kinerja ada produktivitas dll manakala ASN sendiri dengan berbagai alasan tidak hadir, tidak masuk kerja.

3. Sistem informasi administrasi presensi merupakan instrumen standar, pada sistem informasi untuk mengetahui kehadiran ASN sebagai pelayan publik, pelayan masyarakat yang digunakan oleh pemerintah. Sehingga dari data sistem ini pemerintah dapat melakukan tindakan lumrah (*reward*/penghargaan) atas kinerja seorang ASN sekaligus *punishment* (hukuman) atau tindakan lain (termasuk diklat) bagi yang perlu dibangun kinerjanya.
4. Sistem informasi administrasi presensi ini sebagai alat dalam manajemen untuk mengetahui taat dan disiplinnya, sekaligus mengetahui indisiplinnya seorang ASN.
5. Sistem informasi administrasi presensi merupakan alat pengendalian, instrumen pengawasan berbasis informasi yang ada di lingkungan pemerintahan. Bagi atasan sebagai alat kontrol untuk mengetahui tingkat disiplin, tingkat pengabdian, komitmen sebagai aparatur sipil negara. Bagi anggota ASN itu sendiri adalah alat kontrol/ alat ukur kompetensi yang dinamis bagi diri seorang ASN terkait apa yang telah , sedang dan akan harus dikerjakan prioritas atau dikerjakan pada tahap kemudian.
6. Sistem informasi administrasi presensi merupakan alat pengendalian merupakan instrumen motivasi, alat membudayakan ASN hadir tepat waktu, bekerja tepat waktu.

B. KETENTUAN PEMBERIAN TKD

Komposisi pemberian TKD harus didasarkan pada penilaian kinerja sebagaimana ditetapkan dalam pasal 2 dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- a. Komposisi pemberian TKD berdasarkan penilaian kinerja untuk Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional tertentu, dihitung sebagai berikut:

1. Aktivitas utama dan aktivitas tambahan diberi bobot 70%, yang merupakan akumulasi dari 80% aktivitas utama dan 20% aktivitas tambahan.
 2. Perilaku pegawai diberi bobot sebesar 30% .
- b. Komposisi pemberian TKD berdasarkan penilaian Kinerja untuk pengawas sebagai kepala unit organisasi pada perangkat daerah, dihitung sebagai berikut:
1. Aktivitas diberi bobot 70%, terdiri dari 60% aktivitas pribadi dan 40% aktivitas bawahan.
 2. Perilaku diberi bobot 30%.
- c. Komposisi pemberian TKD berdasarkan penilaian kinerja untuk jabatan pimpinan tinggi dan administrastor sebagai kepala unit organisasi pada perangkat daerah, dihitung sebagai berikut:
1. Aktivitas diberi bobot 70% terdiri dari 50% aktivitas pribadi dan 50% aktivitas bawahan.
 2. Perilaku diberi bobot 30%
 3. Akumulasi aktivitas dan perilaku diberi bobot 80%
 4. Penyerapan anggaran diberi bobot 20%
 5. Komposisi pemberian TKD berdasarkan penilaian kinerja untuk kepala perangkat daerah, dihitung sebagai berikut:
 - a) Pencapaian akumulasi aktivitas bawahan 60%
 - b) Penyerapan anggaran 20%
 - c) Pencapaian IKU 10%
 - d) Pencapaian IKP 10%
- d. Khusus untuk Triwulan I (Pertama), pencapaian IKU dan IKP diberikan bobot masing-masing 5%
- e. Sisa pencapaian IKU/IKK dan IKP untuk Triwulan I akan diakumulasikan pada triwulan IV
- Komposisi Tunjangan Tambahan berdasarkan Output sebagaimana ditetapkan dalam pasal 2, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- a. Bagi pengawas adalah sebagai berikut:
 - 1. Pencapaian IKI diberi bobot 30%
 - 2. Capaian penyerapan anggaran diberi bobot 70%
- b. Bagi administrator adalah sebagai berikut:
 - 1. Pencapaian IKI diberi bobot 40%
 - 2. Capaian penyerapan anggaran diberi bobot 60%
- c. Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi selaku Kepala Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:
 - 1. Pencapaian IKP diberi bobot 20%
 - 2. Capaian penyerapan anggaran diberi bobot 40%
 - 3. Pencapaian IKU diberi bobot 40%
- d. Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi selaku asisten di Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut:
 - 1. Pencapaian IKP diberi bobot 30%
 - 2. Capaian penyerapan anggaran diberi bobot 30%
 - 3. Pencapaian IKU diberi bobot 40%
- e. Bagi pelaksana yang diberi tugas khusus berbasis sertifikasi dan output, dihitung dari realisasi pencapaian output

C. KOMPONEN PENGURANGAN TKD

- 1) Factor-faktor pengurangan atas TKD adalah sebagai berikut :
 - a. Kepatuhan terhadap SIAP
 - b. Pengenaan hukuman disiplin
 - c. Melakukan aktivitas negative
 - d. Melakukan manipulasi data kinerja
- 2) Kepatuhan atas SIAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah kepatuhan atas kehadiran pada saat hadir dan pulang kerja yang dibuktikan dengan hasil evaluasi kehadiran pada capaian maksimal 100% kehadiran dalam setiap bulan.
- 3) Pengenaan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pengurangan TKD sebagai pengenaan hukuman disiplin tingkat

sedang dan berat bagi PNS yang dibuktikan dengan berita acara dan putusan penjatuhan sanksi hukuman disiplin dari pejabat yang berwenang. Adapun tingkatan hukuman yang diberikan kepada PNS sebagai berikut:

- a. Ringan
 1. Teguran Lisan : \$50% TKD 1 Bulan
 2. Teguran tertulis : \$50% TKD 2 Bulan
 3. Pernyataan Tidak Puas : \$50% TKD 1 Bulan
- b. Sedang
 1. Penundaan KGB 1 Tahun : \$0 TKD 1 Bulan
 2. Penundaan KP 1 Tahun : \$0 TKD 2 Bulan
 3. Penurunan pangkat 1 Tahun : \$0 TKD 3 Bulan
- c. Berat
 1. Penurunan pangkat 3 Tahun : \$0 TKD 4 Bulan
 2. Pemindahan penurunan jabatan : \$0 TKD 5 Bulan
 3. Pembebasan jabatan : \$0 TKD 6 Bulan

D. Analisis komprehensif system informasi dari perspektif Dinaskopumkm, Kesbangpol, BKPP, Kecamatan Buahbatu serta SIAP terhadap kinerja di Kecamatan Buahbatu.

1. SIAP (Sistem Informasi Administrasi Presensi) SKPD Kesbangpol Kota Bandung

Adalah aplikasi yang diadopsi oleh Pemerintah Kota Bandung Provinsi Jawa Barat sebagai perangkat absensi dengan menggunakan sensor wajah dan sidik jari hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran Pegawai Negeri Sipil KESBANGPOL Kota Bandung adalah salah satu SKPD yang sudah menggunakan aplikasi presensi ngelink dengan BKPP (Pusat) sebagai Kesbang sebagai USER(pemakai) sehingga setiap hari sudah melakukan pelaporan jam 9 pagi untuk absensi kehadiran pegawai dan jam 5 sore untuk pelaporan keputungan pegawai.

Kepala SKPD setiap tahun membuat Perjanjian Kinerja antara Kepala SKPD dengan Wali Kota dengan membuat target capaian kinerja SKPD sa;ah satunya adalah Indek Kepuasan Masyarakat dengan cara memberikan pelayanan

pada masyarakat seperti untuk pelayanan penelitian, praktek kerja, survey, melayani pelaporan masyarakat ini adalah salah satu tuntutan bagi Indeks Prestasi Kerja Individu setiap pegawai.

Capaian Kinerja dilaporkan 3 bulan sekali selama capaian kinerja belum mencapai target, maka berpengaruh terhadap tunjangan kinerja yang didapat oleh pejabat structural tidak full diterima semua sampai capaian kinerja tercapai.

Sistem administrasi presensi sangat erat kaitannya dengan remunerasi yang diperoleh karena sistem pelaporan yang dilakukan tiap hari juga sistem pelaporan yang merupakan rekapitulasi selama sebulan penuh, system absensi presensi sangat ketat terhadap kehadiran jika terlambat 5 detik dari batas waktu yg ditentukan maka sdh dipastikan pelaporannya terlambat karena sdh ditandai dengan warna merah.

Capaian kinerja harus mencapai target kinerja , Ada 2 yaitu :

1. IKU = Indeks Kinerja Utama ini berlaku hanya untuk pejabat structural (KABAN, SEKRETARIS, KASI, KABID, KASUBSI)
2. IKI = Indeks Kinerja Individu ini berlaku bagi seluruh pegawai (Fungsional) action yang dilakukan seluruh pegawai

Target capaian kinerja harus mencapai nilai tertentu sesuai standar ISO ada 9 standar yang digunakan sebagai standar kinerja PNS.

Kendala yang sering dihadapi adalah ketidaksesuaian antara wajah yang digunakan dalam system presensi harus sesuai scan awal karena kalo ada yang berubah system tidak bisa mendeteksi, juga pilihan aturan absensi sangat ketat ada template yang harus dimasukkan tanpa ada pilihan . sehingga untuk mengatasi kendala yang ada adalah mengikuti aturan yang ada tanpa ada pilihan alasan yang tidak sesuai template dan ini memang berdampak pada kinerja yang sudah menggunakan digital dan bermuara pada TKD dan pemasukan bagi pegawai.

TKD yang diterima oleh semua pegawai dapat dilihat oleh pegawai lainnya dan sangat transparan juga beban kerja sudah sangat jelas dengan adanya capaian capaian angka /perjam/ sehari/perbulan sekitar 6000 menit dan berimbas pada atasan.. sehingga kinerja bawahan mempengaruhi kinerja atasan dan diperlukan kerjasama serta pembinaan dari atasan terhadap bawahan. TKD yang diterima

oleh setiap pegawai juga karena ada penilaian dari atasan atau pimpinan sehingga dengan menggunakan system ini ini berkaitan dengan EReka.

2. SIAP (Sistem Informasi Administrasi Presensi) SKPD Kecamatan Buahbatu Kota Bandung

SIAP merupakan system yang terintegrasi dan diterapkan hampir seluruh SKPD yang ada di wilayah Kota Bandung. Kecamatan Buahbatu sendiri dalam menerapkan system ini terlebih dahulu melakukan MoU.kerjasama kerja antara Camat dengan Walikota, dan dari perjanjian ini diperpanjang setiap tiga bulan. Aplikasi SIAP di SKPD Kecamatan Buahbatu sudah berbasis online, istilah lain yang digunakannya yaitu SIMPEG atau system kepegawaian. System absensi secara online ini tercentral pada BKPP, dimana jenis sistem yang digunakannya yaitu dengan rekam wajah maupun retina, dimana system ini akan menginput dari sisi kehadiran maupun apel bagi pegawai yang dilaksanakan setiap hari. System ini berhubungan dengan renumerasi atau lebih tepatnya berkaitan dengan TKD atau Tunjangan Kinerja Daerah.

Penerapan system ini di satu sisi bias menimbulkan dampak positif maupun negative, salah satu dampak positifnya yaitu pegawai (ASN) hadir tepat waktu, karena dari sisi waktu ada catatan tentang kehadiran itu sendiri, misalkan untuk hari-hari tertentu pegawai harus masuk tepat waktu jam 07.45 sudah berada di satuan unit kerjanya, jika lebih dari jam 07.45 akan ada potongan-potongan (punishment) , serta jam pulang ditetapkan pada pukul 16.30. dengan system ini petugas operator akan menarik data kehadiran maupun apel di jam 09.00 untuk selanjutnya disetorkan kepada BKPP.

Untuk dampak negatifnya, walaupun tersistematis, karena yang menoperasikannya adalah manusia juga, kekhawatiran akan terjadi manipulasi data atau yang bersifat kepada penyimpangan-penyimpangan kerja, kemudian kemungkinan *frame work* dari masing -masing sub SKPD tidak terdeteksi oleh sistem. Karena nya dibutuhkan komitmen secara bersama di dalam penerapan system ini agar pegawai semakin lebih professional, produktif, maupun proaktif di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini merupakan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa sistem informasi administrasi presensi belum sampai pada perubahan karakter. Karena pegawai bekerja hanya sebatas menjalankan kewajiban saja dan tidak ingin mendapatkan potongan tunjangan atau gaji jadi dengan adanya sistem informasi administrasi presensi belum bisa merubah karakter tiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.

Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Turban, E. dan L. Volonino. (2012). *Information Technology for Management*. 8th ed. Hoboken: John Wiley & Sons.

Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Adminisyrasai Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Adinoto, Trio Suryaning. (2013). “Perancangan Absensi Karyawan Smp Negeri 1 Kramat Tegal”. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.

Agus, Dharma. (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta.: Raja Grafindo Persada

Alter, Steven. 1992. *Information Systems: A Management Perspective*, Addison Wesley Publishing Co. Inc.

Alex S. Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Azwar A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi 3*. Jakarta: Binarupa Aksara

Budioro, B. 2002 *Pengantar Administrasi Kesehatan Masyarakat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Bodnar, George H. and William S. Hopwood. 1998. *Accounting Information System. 6th Ed*. New Jersey : Prentice-Hall International, Inc.

B. Siswanto Sastrohadiwiry, 2003, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia*, Edisi dua. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Chandler, Ralph C. dan Plano. Jack C. (1988). *The Public Administration Dictionary*. John Wiley & Sons,
- Handayani. 1985 . *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : NV.Sapdodadi
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi aksara
- Indrajit. 2001. *Analisis dan Perancangan Sistem Berorientasi Object*. Bandung: Informatika.
- Soeherman, Bonnie dan Marion Pinontoan. 2008. *Designing Information System Concepts dan Cases With Visio*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sondang P, Siagian. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada,
- Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (n.d.). *Oxford advance learner's dictionary of current english*.
- Kebijakan, P. D. A. N. (n.d.). *Pedoman dan kebijakan remunerasi*. Ladjamudin, al-bahra bin. (2013).

B. Dokumen

UU No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Daerah Kota Bandung No 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Bandung No 1394 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung.