

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI (STUDI PADA RUMAH DETENSI IMIGRASI JAKARTA)

Ibnu Hajianto¹

ihajianto@gmail.com¹

Suhendi²

suhendi@uinsgd.ac.id²

¹Universitas Terbuka, ²UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRACT

This research aims to develop a human resource development strategy that is appropriate and appropriate to the needs of human resource development at the Jakarta Immigration Detention Center. The background for preparing a human resource development strategy is to find solutions to the obstacles and challenges that exist in the human resource development process. The research method used in this research is a qualitative research method. The process of collecting research data is carried out by collecting information and data in the form of images, tables and words. This data was obtained by reading books, journals and information media related to the research problem. The research location is at the Jakarta Immigration Detention Center. The research subject consisted of one person, namely the Head of Personnel Affairs. The results of this research are human resource development strategies that suit the needs of employees at the Jakarta Immigration Detention Center. This strategy comes from resolving obstacles and challenges, the role of leaders and the role of employees in realizing a strategy. Researchers also provide suggestions for further research to be carried out regarding other factors that can help develop human resources.

Keywords: *Development, Strategy, Human Resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Latar belakang penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia adalah mencari solusi dari hambatan dan tantangan yang ada dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Proses pengumpulan data penelitian di lakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data berupa gambar, tabel dan kata-kata. Data tersebut di peroleh

dengan membaca buku, jurnal dan media informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian. Tempat penelitian berada di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Subjek penelitian berjumlah satu orang yaitu Kepala Urusan Kepegawaian. Hasil penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Strategi ini berasal dari penyelesaian hambatan dan tantangan, peran pemimpin dan peran pegawai dalam terwujudnya sebuah strategi. Peneliti juga memberikan saran agar di lakukan penelitian lanjutan terkait faktor lain yang dapat membantu pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Pengembangan, Strategi, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pada saat ini, teknologi informasi berkembang pesat dan mengubah proses setiap individu dalam mendapatkan informasi. Informasi merupakan hal yang penting untuk manusia, karena informasi memiliki peran utama pada saat proses pembuatan suatu perencanaan atau strategi. Semua hal yang berkaitan dengan proses, pemanfaatan alat informasi dan pengelolaan informasi di sebut sebagai teknologi informasi (Widiyanto, 2021, p. 4).

Teknologi informasi dapat di bagi menjadi perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras adalah segala sesuatu yang dapat di sentuh dan di gunakan secara langsung, sedangkan perangkat lunak adalah segala sesuatu yang tidak dapat di sentuh dan hanya bisa di gunakan pada aplikasi yang di buat dengan pemrograman. Pada masa lalu, teknologi informasi yang di gunakan untuk bertukar informasi

belum bisa mencukupi kebutuhan dalam berkomunikasi. Penggunaan teknologi informasi masih memiliki berbagai hambatan dalam mengirimkan informasi dan pesan. Pada zaman kerajaan, masyarakat sudah mengenal daun lontar sebagai media informasi untuk menulis surat, berita dan pesan. Masyarakat juga menggunakan surat, burung merpati, lonceng, dan telegraf sebagai media komunikasi untuk mengirim pesan. Hal ini memiliki hambatan terkait waktu penerimaan pesan dan jangkauan pengiriman pesan. Dampak buruk yang terjadi dapat merugikan bagi pihak pengirim dan penerima pesan.

Pada saat ini, ada berbagai teknologi informasi yang dapat menunjang proses mencari informasi. Selain untuk berkomunikasi, tujuan dari adanya teknologi informasi adalah membantu memecahkan masalah, efisiensi pekerjaan, menemukan ide dan

memunculkan kreativitas. Dalam dunia pendidikan, teknologi informasi bermanfaat untuk menunjang proses pengembangan ilmu pendidikan. Teknologi informasi dapat membantu seorang guru untuk mempelajari kurikulum pendidikan dan materi pendidikan yang sudah di tentukan oleh Kementerian Pendidikan. Bagi murid, teknologi informasi dapat membantu dalam proses belajar. Teknologi informasi juga bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam proses perubahan dan peningkatan manajemen. Peningkatan dan perubahan yang di lakukan pasti mengikuti fenomena yang ada di seluruh dunia, maka teknologi informasi berperan dalam mencari informasi yang di butuhkan.

Teknologi informasi dapat memudahkan manusia dalam berkomunikasi kapanpun dan dimanapun. Teknologi informasi membantu manusia saling mengenal meskipun terpisah jarak yang sangat jauh. Contoh teknologi informasi yang dapat menunjang komunikasi bukan hanya komputer, tapi bisa berupa telepon, televisi, laptop dan perangkat komunikasi lainnya. Teknologi informasi dan manajemen perusahaan memiliki keterkaitan, terutama dalam proses rekrutmen pegawai. Bagi perusahaan, teknologi informasi membantu dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Teknologi informasi juga bisa

menjelaskan visi dan misi perusahaan untuk menarik perhatian calon pegawai. Bagi calon pegawai, teknologi informasi dapat memberitahu perusahaan mana saja yang membuka lowongan pekerjaan. Teknologi informasi membantu calon pegawai mencari perusahaan yang mereka inginkan.

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengendalian, pemanfaatan, pengarahan yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan cara mencapai tujuan tersebut. Pengendalian adalah sebuah pengaturan yang di gunakan agar aktifitas perusahaan atau organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Pemanfaatan adalah sebuah proses mengatur penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada perencanaan sumber daya manusia. Menurut Onsardi (2022, p. 11), "Perencanaan sumber daya manusia adalah aktivitas yang di lakukan dalam rangka mengkaji, menganalisis dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu pada suatu perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia" (p. 11). Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan

dalam mencapai tujuan (Bayu, 2023, p. 6).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sony Sutiawan (2021) menyatakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan bagi pegawai maupun organisasi, baik secara internal maupun eksternal”. Pengembangan sumber daya manusia secara internal antara lain meningkatkan kualitas kerja pegawai, meningkatkan kemampuan manajerial, meningkatkan kemampuan teknis, meningkatkan cara berpikir pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara eksternal antara lain mengurangi peluang kecelakaan kerja, meningkatkan pengetahuan terkait standar operasional kerja dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Hubungan antara teknologi informasi dengan pengembangan manusia sangat berkesinambungan. Teknologi informasi berbasis komputer dapat membantu perusahaan dalam proses penyelesaian pekerjaan, efisiensi waktu, dan meningkatkan keberhasilan

mencapai tujuan. La Jejen (2021) menyatakan bahwa “dampak pemanfaatan teknologi informasi bagi perusahaan dapat dilihat dari bisa atau tidaknya teknologi informasi menunjang perusahaan dalam mencapai strategi perusahaan secara keseluruhan”. Pemanfaatan teknologi informasi di nilai tepat apabila mampu menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini berada di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Rumah Detensi Imigrasi atau disingkat Rudenim adalah unit pelaksana teknis di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang merupakan salah satu unit pelaksana teknis di Divisi Keimigrasian. Rumah detensi Imigrasi adalah unit pelaksana yang menjalankan fungsi keimigrasian sebagai tempat penampungan sementara bagi orang asing yang melanggar undang-undang keimigrasian (Mirza, 2021). Orang asing yang berada di Rumah Detensi Imigrasi disebut deteni.

Indonesia memiliki 13 (Tigas belas) Rumah Detensi Imigrasi yang tersebar di beberapa kota di Indonesia, yaitu Rudenim Tanjung Pinang, Rudenim Batam, Rudenim Medan, Rudenim Jakarta, Rudenim Semarang, Rudenim Surabaya, Rudenim Denpasar, Rudenim Kupang, Rudenim Jayapura, Rudenim Makassar, Rudenim Manado, Rudenim Pontianak, Rudenim Balikpapan.

Rumah detensi Imigrasi Jakarta memiliki 7 (Tujuh) wilayah kerja yaitu Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Banten, Provinsi Lampung, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Bengkulu. Rumah Detensi Imigrasi memiliki tugas melaksanakan penindakan, tugas pengisolasian orang asing, tugas pemulangan dan pen deportasian atau pengusiran. Rumah Detensi Imigrasi juga memiliki fungsi sebagai pelaksana dari misi Kementerian Hukum dan Ham, yaitu melindungi hak asasi manusia, penegakan hukum, meningkatkan upaya pemajuan, perlindungan, penegakan, pemenuhan dan penghormatan hak asasi manusia.

Rumah Detensi Imigrasi merupakan penampungan sementara bagi orang asing yang melanggar peraturan keimigrasian. Orang asing yang berada di Rumah Detensi Imigrasi di sebut dengan deteni. Rumah Detensi Imigrasi Jakarta memiliki kegiatan rutin untuk deteni seperti olahraga senam setiap hari jum'at, memberikan waktu untuk ibadah malam, melakukan kontrol kesehatan deteni setiap bulan, memberikan kebutuhan mandi dan mencuci setiap tiga bulan, memberikan makan bergizi sesuai aturan yang telah di tetapkan serta memberikan waktu pada deteni untuk berolahraga di lingkungan Rumah Detensi Imigrasi. Rumah Detensi Imigrasi Jakarta juga memberikan fasilitas olahraga dan alat

kebugaran untuk menjaga kesehatan dan kebugaran fisik deteni.

Rumah Detensi Imigrasi Jakarta memiliki kegiatan rutin untuk menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan Rumah Detensi Imigrasi. Kegiatan tersebut antara lain patroli rutin di lingkungan Rumah Detensi Imigrasi, pengawasan dalam distribusi makanan deteni, pengawasan kegiatan deteni baik di dalam maupun di luar Rumah Detensi Imigrasi dan pelatihan khusus bagi petugas pengamanan deteni.

Adapun visi dan misi Rumah Detensi Imigrasi antara lain, masyarakat memperoleh kepastian hukum, melindungi hak asasi manusia, mewujudkan perundang-undangan yang berkualitas, mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas, mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas, mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, mewujudkan aparaturnya yang profesional dan berintegritas.

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Strategi pengembangan Sumber daya manusia di perlukan untuk mencapai visi dan misi Rumah Detensi Imigrasi sebagai unit pelaksana teknis di bidang keimigrasin.

METODE PENELITIAN

Terdapat dua jenis metode penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan analisis (Waruwu, 2023, p. 3). Deskriptif berarti menggambarkan peristiwa, fenomena dan tempat penelitian. Sedangkan analisis adalah mengartikan, menyajikan dan membandingkan data. Metode penelitian kualitatif adalah kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan data, mengurutkan data sesuai kategori tertentu, mendeskripsikan data dan menginterpretasikan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi lingkungan, dan dokumentasi. Data yang di dapat bisa berupa kata, foto, gambar, catatan, memo, dan sebagainya (Ratnaningtyas, 2023, p. 15).

Dalam prosesnya, penelitian kualitatif memiliki sifat *sirkuler* atau siklus (Sugiyono, 2021, p. 67). Sifat siklus yang ada pada penelitian kualitatif memiliki arti bahwa dalam proses penelitian terdapat berbagai tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, dan refleksi. Tahapan tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang kembali ke bentuk asal sehingga di sebut dengan siklus. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data yang berkaitan dengan teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia.

Pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku, jurnal, dan media informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menyajikan data berupa kata-kata.

Tempat penelitian ini berada di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta di Jalan Peta Selatan, Nomor 5D, Jakarta Barat. Penelitian dilakukan pada tanggal 20 Mei 2024. Subjek penelitian berjumlah satu orang yaitu Kepala Urusan Kepegawaian pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Objek penelitian adalah hambatan dan tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia, kemudian menemukan strategi yang dibutuhkan dalam pengembangan sumber daya manusia menggunakan teknologi informasi pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Hal yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah unsur-unsur yang menjadi penyebab hambatan dan tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Peneliti akan mencari solusi dari hambatan dan tantangan tersebut untuk membuat strategi pengembangan sumber daya manusia, peneliti berharap strategi yang di dapat bisa membantu dalam pengembangan sumber daya manusia pada Rumah detensi Imigrasi Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Subjek penelitian ini adalah Kepala Urusan Kepegawaian pada Rumah Detensi

Imigrasi Jakarta. Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara pada subjek penelitian, membaca jurnal dan buku yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data diambil sesuai dengan kondisi yang ada pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk membuat strategi pengembangan manusia menggunakan teknologi informasi. Dalam setiap penelitian, pasti memiliki hambatan dan tantangan dalam proses mencapai tujuan.

Hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia

Hambatan adalah suatu usaha yang berasal dari diri sendiri, orang lain atau faktor lain yang bertujuan untuk menghalangi suatu proses. Terdapat beberapa hambatan yang ada di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta, antara lain, pertama, Jarak operasional pegawai dalam perjalanan dinas. Setiap pegawai memiliki jarak operasional berbeda-beda, hal ini menjadi hambatan untuk hadir tepat waktu saat jam dinas. Jarak operasional ini menjadi penyebab kurangnya semangat pegawai saat kedinasan. Kedua, keberagaman pola pikir yang dimiliki pegawai. Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Jakarta memiliki pola pikir berbeda. Pegawai memiliki keberagaman umur yang menjadi penyebab pola pikir berbeda. Ketiga, kondisi lalu lintas saat jam dinas Rumah Detensi Imigrasi Jakarta berlokasi di pusat aktivitas masyarakat Jakarta Barat. Kondisi lalu lintas di pagi

dan sore hari sangat ramai dan sering menimbulkan kemacetan. Kemacetan yang di timbulkan menjadi alasan keterlambatan pegawai saat jam dinas. Keenam, kurangnya motivasi saat melaksanakan dinas. Motivasi di butuhkan setiap pegawai yang ada pada Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Motivasi dapat berupa hadiah atau penghargaan. Motivasi bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi dalam menjalani visi dan misi yang ingin di capai.

Tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia

Tantangan adalah suatu hal yang dapat membuat tekad atau semangat seseorang untuk meningkatkan kemampuan agar dapat mengatasi masalah atau kesulitan yang di hadapi. Adapun tantangan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta, antara lain, pertama, Menyatukan pola pikir pegawai. Pola pikir pegawai yang di sebabkan oleh keberagaman sifat, umur dan budaya. Pola pikir harus di satukan untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Kedua, merencanakan pelatihan dan pembelajaran untuk pegawai. Pelatihan dan pembelajaran bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Perencanaan pelatihan dan pembelajaran ini harus sesuai dengan kebutuhan kedinasan. Ketiga, memotivasi pegawai. Memberikan

motivasi atau penghargaan bagi pegawai agar berprestasi⁸ dalam kedinasan. Perencanaan jam kedinasan. Memenuhi kebutuhan pegawai dalam kedinasan.

Peran pimpinan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia

Seorang pemimpin memiliki peran dalam seluruh aktivitas dalam suatu organisasi. Peran tersebut dapat berupa pengawasan, penghargaan, pemberian hukuman, dan motivasi bagi bawahannya. Peran pemimpin di Rumah Detensi Imigrasi Jakarta, antara lain : pertama, menghimbau kepada seluruh pegawai tentang peraturan kedinasan. Kedua, menjadi seorang panutan yang baik bagi pegawai. Ketiga, melakukan sosialisasi tentang hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan. Keempat, menentukan waktu kedinasaan yang tepat bagi pegawai.

Peran pegawai dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia

Pegawai memiliki peran penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Pegawai juga ikut berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Fitriadi (2022), "Keterlibatan pegawai mendorong munculnya dukungan psikologis dan fisik yang memberikan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan" (p. 2). Keterlibatan kerja

yang tinggi dari seorang pegawai dapat menciptakan pegawai yang loyal terhadap pekerjaan. Berikut adalah peran yang bisa pegawai lakukan, antara lain, pertama, memberikan saran dan kritik tentang pengembangan sumber daya manusia. Kedua, mematuhi aturan kedinasan. Ketiga, menjaga integritas saat berdinasi. Keempat, memotivasi diri untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kelima, mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia menggunakan teknologi informasi

Strategi adalah suatu perencanaan yang di susun untuk mencapai tujuan atau sasaran. Strategi harus berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Strategi bisa menjadi gambaran untuk mengetahui tahapan-tahapan yang di perlukan untuk mencapai tujuan atau sasaran. Pertama, membuka lowongan pekerjaan aparatur sipil negara dan melakukan seleksi rekrutment menggunakan teknologi informasi berbasis komputer. Teknologi informasi memiliki peran penting dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan, selain itu teknologi informasi juga bisa di gunakan dalam seleksi rekrutment untuk memperoleh sumber daya manusia yang adil, jujur dan berintegritas. Contoh : penggunaan aplikasi Simpeg Kemenkumham dalam seleksi pejabat imigrasi.

Kedua, Menggunakan teknologi pengiriman pesan berupa pesan online seperti whatsapp untuk menyebarkan informasi mengenai peraturan kedinasan. Informasi peraturan kedinasan berfungsi untuk menginformasikan peraturan terbaru terkait kedinasan. Peraturan kedinasan merupakan sebuah aturan tertulis yang mengatur cara kerja pegawai dan hukuman setiap pelanggaran. Hal ini akan memicu pegawai untuk meningkatkan potensi yang ada pada dirinya.

Keempat, Menggunakan teknologi komputer untuk membuat sasaran kinerja pegawai dan memantau capaian kinerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai berfungsi sebagai referensi pegawai tentang apa yang akan di kerjakan dalam periode satu tahun kerja. Capaian kinerja pegawai berfungsi untuk melakukan penilaian pada kinerja pegawai. Penilaian pegawai berfungsi untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian selanjutnya.

Kelima, Melaksanakan pelatihan keterampilan menggunakan komputer dan smartpone. Pelatihan dapat berupa aplikasi pembelajaran dan ujian komputer. Pelatihan memiliki fungsi untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Contoh : melaksanakan pelatihan kemampuan dasar dan keterampilan jabatan

menggunakan aplikasi sistem informasi pegawai.

Keenam, membuat akun media sosial dengan nama Rumah Detensi Imigrasi Jakarta untuk sosialisasi terkait kedinasan kepada seluruh pegawai dan sebagai pusat informasi kepada masyarakat tentang Rumah Detensi Imigrasi Jakarta. Pembuatan akun sosial media ini bisa mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan potensi positif dalam bentuk apapun.

Ketujuh, membuat aplikasi survei internal kantor menggunakan teknologi informasi google dan menggunakan google form sebagai media komunikasi agar setiap pegawai memiliki kebebasan dalam memberikan kritik dan saran sebagai bahan pertimbangan rapat pimpinan untuk peningkatan sumber daya manusia pada Rumah Detensi migrasi Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa hambatan seperti jarak operasional dinas, keberagaman pola pikir pegawai, kondisi lalu lintas dan kurangnya motivasi pegawai dalam berdinias. Tantangan yang harus di hadapi dalam pengembangan sumber daya manusia cukup menjadi perhatian. Adapaun tantangan tersebut antara lain menyatukan pola pikir yang beragam, merancang program pelatihan dan pembelajaran bagi pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai, membuat perencanaan jam dinas serta

memenuhi kebutuhan pegawai dalam kedinasan.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, seluruh komponen yang ada harus ikut di libatkan, mulai dari pimpinan hingga pegawai. Teknologi informasi mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Peranan tersebut antara lain sebagai media informasi terkait lowongan dan seleksi rekrutment menggunakan media google, mengirimkan informasi peraturan kedinasan menggunakan pesan online seperti whatsapp, membuat sasaran dan capaian kinerja pegawai menggunakan komputer, memotivasi pegawai untuk meningkatkan potensi positif pada dirinya menggunakan informasi di media sosial dan memberi kebebasan pada pegawai untuk memberikan kritik atau saran melalui media google form.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2021, Mei 03). *Kepala badan intelejen dan penindakan keimigrasian*. Kanwil Kemenkumham Sulawesi Selatan.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam., Wahyuni, R. (2022). *Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai peran mediasi kepuasan kerja*. Jurnal Ekobistek, 11(4), 2.
- Jejen, L. (2021). *Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia*. Forum Ekonomi, 23(1), 3.
- Kurniawan, B., Kosasih., Yuliyanti., Metris, D., Mustahidda., Badrianto, Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bekasi : PT Kimshafi Alung Cipta.
- Onsardi & Fithariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga : Eureka Media Aksara.
- Patma, S. T., Maskan, M., Mulyadi, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang : Polinemas Presa.
- Ratnaningtyas, E. M., Ramli., Syafruddin., Saputra, E., Suliwati, D., Nugroho, B. T. A., Karimuddin., Aminy, M. H., Saputra, N., Khaidir., Jahja, A. S. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*. Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sugiyono & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutiawan, S. & Fauzan, A. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Alam Lampung*. Jurnal kependidikan islam, 11(1), 40.
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif, dan Metode Penelitian Kombinasi*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 3.
- Widiyanto, E., Husna, A. A., Sasami, A. N., Rizkia, E. F., Dewi, F. K., Cahyani, S. A. I. (2021). *Pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi informasi*. Jurnal

Of Education And Teaching, 2(2),
4.