

## **PERANCANGAN REPOSITORI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN LAPORAN PESERTA PELATIHAN (STUDI KASUS PADA PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN)**

### ***DIGITAL REPOSITORY DESIGN TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF MANAGING TRAINEE REPORTS (CASE STUDY AT THE CENTER FOR LEARNING AND POLICY STRATEGY GOVERNMENT MANAGEMENT)***

**Fhajar Setiawan<sup>1</sup> dan Frida Chairunisa<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar  
email: [fhajarsetiawan2503@gmail.com](mailto:fhajarsetiawan2503@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar  
email: [fchairunisa68@gmail.com](mailto:fchairunisa68@gmail.com)

#### **Abstrak**

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal pengelolaan informasi dan pelayanan publik. Di Perpustakaan Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan, pengelolaan laporan aktualisasi CPNS hanya ditangani oleh satu orang pegawai. Sementara itu, jumlah laporan terus meningkat setiap tahunnya seiring dengan bertambahnya peserta pelatihan. Ketimpangan ini menyebabkan proses klasifikasi dan akses laporan menjadi tidak efisien dan berisiko menumpuk. Tujuan penelitian ini adalah untuk merancang sistem digital bernama Repositori Laporan Aktualisasi Calon Pegawai Negeri Sipil (Relasi CPNS). Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi aktivitas pengelolaan, dan telaah dokumen jumlah laporan yang tersimpan di perpustakaan, peneliti merancang sistem digital bernama Repositori Laporan Aktualisasi Calon Pegawai Negeri Sipil (Relasi CPNS). Untuk mengukur efektivitas sistem yang dirancang, peneliti melakukan uji coba dengan melibatkan peran admin dan pengguna melalui akses langsung ke platform disertai panduan penggunaan dan kuesioner umpan balik. Hasil uji coba menunjukkan bahwa seluruh fitur dalam Relasi CPNS berjalan dengan baik, saling terintegrasi, dan mendukung alur kerja masing-masing peran. Sistem ini dapat dimanfaatkan untuk pengelolaan laporan secara lebih efisien dan mempermudah akses informasi digital, sehingga berpotensi mengurangi beban kerja manual yang selama ini ditangani oleh satu orang pegawai.

**Kata Kunci** : Manajemen Informasi, Pengelolaan Laporan, Digitalisasi, Relasi CPNS

#### **Abstract**

*The success of an organization is highly influenced by the effectiveness of human resource management, including in the management of information and public services. At the Library of the Center for Learning and Public Management Policy Strategy, the management of Civil Service Candidate (CPNS) actualization reports is handled by only one staff member. Meanwhile, the number of reports continues to increase each year in line with the growing number of training participants. This imbalance has caused the classification and access process of reports to become inefficient and prone to accumulation. The purpose of this study is to design a digital system called the Repository of Civil Service Candidate Actualization Reports (Relasi CPNS). Based on data collected through interviews, observations of management activities, and document analysis of the number of reports stored in the library, the researcher designed a digital system called the Repository of Civil Service Candidate Actualization Reports (Relasi CPNS). To measure the effectiveness of the designed system, the researcher conducted a trial involving both administrator and user roles through direct access to the platform accompanied by usage guidelines and feedback questionnaires. The trial results showed that all features in Relasi CPNS functioned properly, were well-integrated, and supported the workflow of each role. This system can be utilized for more efficient report management and easier access to digital information, thereby potentially reducing the manual workload that has so far been handled by a single staff member.*

**Keywords** : Information Management, Report Management, Digitization, CPNS Relations

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi publik maupun privat (Sedarmayanti, 2018). Dalam konteks lembaga pemerintahan, pengelolaan SDM tidak hanya mencakup fungsi administratif, tetapi juga strategi untuk mengoptimalkan kinerja aparatur negara. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang efektif dan efisien guna mendukung pencapaian visi organisasi (Susan, 2019). Lebih lanjut, Farida et al. (2024) menegaskan bahwa MSDM modern menuntut pendekatan adaptif melalui integrasi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi kerja birokrasi.

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor krusial dalam mendukung efektivitas kerja pegawai, terutama pada organisasi publik yang menghadapi kompleksitas administrasi dan keterbatasan sumber daya (Khaeruman et al., 2024). Schuler dan Jackson (dalam Suwanto, 2020) menyebut bahwa penyediaan fasilitas dan dukungan teknis berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kinerja. Pandangan ini diperkuat oleh Ndraha (dalam Suwanto, 2020) yang menegaskan pentingnya infrastruktur pendukung untuk mempercepat capaian kerja dan mengurangi hambatan operasional. Dalam era digital, teknologi informasi tidak hanya menjadi alat bantu administratif, tetapi juga pendorong transformasi kelembagaan. Ma'wa et al. (2025) menyoroti bahwa keberhasilan organisasi modern sangat bergantung pada integrasi sistem digital dalam proses kerja SDM.

Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan informasi, termasuk dalam institusi penyedia pengetahuan seperti perpustakaan. Sejak gagasan awal perpustakaan digital oleh Cleveland tahun 1945 dalam tulisan *As We May Think* (Sayekti et al., 2019), digitalisasi koleksi menjadi strategi penting untuk meningkatkan akses, efisiensi, dan preservasi informasi (Sudirman et al., 2023). Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga publik di Indonesia, termasuk Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP), masih menghadapi kendala dalam penerapan sistem digital yang efektif.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk merancang sistem relasi CPNS yang mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan laporan aktualisasi, memperluas akses pengetahuan ASN, serta memperkuat nilai-nilai dasar ASN sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

Perpustakaan Pusjar SKMP, sebagai unit yang mendukung pembelajaran dan pelatihan ASN, setiap tahun menerima ratusan laporan aktualisasi peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Berdasarkan hasil observasi dan telaah dokumen (2025), tercatat 1.437 laporan aktualisasi selama periode 2019–2022 yang sebagian besar masih dikelola secara manual. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan antara volume koleksi dan kapasitas pengelola, menyebabkan proses

klasifikasi, pencarian, dan akses informasi menjadi tidak efisien. Selain memperlambat pelayanan, kondisi tersebut meningkatkan risiko kehilangan data dan menambah beban kerja pustakawan. Jumlah laporan aktualisasi peserta latsar dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. Rekap Laporan Aktualisasi CPNS pada Perpustakaan Pusjar**

Tahun	Jumlah Laporan
2019	240 Laporan
2020	449 Laporan
2021	448 Laporan
2022	300 Laporan
<b>Total</b>	<b>1.437 Laporan</b>

Sumber: Peneliti, 2025

Hasil observasi menunjukkan adanya ketimpangan signifikan antara volume koleksi dan kapasitas pengelola. Laporan yang belum dikelompokkan dan disusun berdasarkan klasifikasi tahun dan angkatannya membuat penataannya menjadi tidak rapi. Hal ini menyulitkan pengguna dalam mencari informasi dan mengurangi efektivitas proses belajar maupun pencarian referensi oleh peserta pelatihan. Pada gambar 1 dapat dilihat laporan yang belum dikelola

**Gambar 1. Laporan Peserta Pelatihan pada Perpustakaan Pusjar SKMP**



Sumber : Peneliti, 2025

Selain itu, kondisi tersebut meningkatkan risiko kehilangan data, memperlambat waktu pencarian informasi, dan meningkatkan beban kerja pustakawan, yang pada akhirnya menghambat peran strategis perpustakaan sebagai pusat layanan pengetahuan yang mendukung kompetensi ASN. Dari sisi teoretis, penelitian terdahulu (Vitriana & Hermansyah, 2021; Sudirman et al., 2023) berfokus pada strategi digitalisasi koleksi dan aspek teknis perpustakaan digital, namun belum menyentuh aspek manajerial dan nilai-nilai ASN dalam konteks lembaga pelatihan pemerintah. Di sinilah letak

*research gap* penelitian ini belum ada sistem repositori digital yang dirancang secara spesifik untuk mendukung tata kelola laporan aktualisasi Latsar CPNS yang terintegrasi dengan prinsip nilai dasar ASN.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki *novelty* berupa perancangan relasi CPNS (Repositori Laporan Aktualisasi Calon Pegawai Negeri Sipil), sebuah sistem arsip digital yang menggabungkan konsep digitalisasi informasi dengan manajemen kinerja aparatur. *State of the art* penelitian ini terletak pada penerapan teknologi informasi sebagai instrumen strategis untuk efisiensi pengelolaan pengetahuan di lingkungan ASN, sementara urgensinya terletak pada kebutuhan reformasi layanan informasi publik yang cepat, transparan, dan berkelanjutan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Perpustakaan dan Akses Referensi**

Perpustakaan memiliki peran strategis dalam menunjang proses pembelajaran sepanjang hayat, terlebih dalam lingkup lembaga pemerintahan yang menuntut efisiensi dan akses informasi cepat bagi aparatur sipil negara. Hal ini ditegaskan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan bahwa perpustakaan tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan koleksi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang harus mengikuti perkembangan teknologi. Pasal 2 menyatakan bahwa perpustakaan merupakan sumber belajar bagi masyarakat sepanjang hayat. Pasal 12 menekankan pentingnya pengolahan dan pelayanan koleksi dengan mempertimbangkan kemajuan teknologi, dan Pasal 14 serta 22 mengamanatkan agar perpustakaan mampu menyesuaikan layanan dengan era digital.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya keterbatasan dalam pengelolaan koleksi perpustakaan secara fisik, khususnya dalam konteks Perpustakaan Pusjar SKMP. Akumulasi laporan peserta pelatihan Latsar CPNS yang terus bertambah setiap tahun tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan yang efisien. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam pencarian referensi, terutama ketika laporan masih dalam bentuk cetak dan pustakawan yang tersedia sangat terbatas. Masalah ini secara langsung berdampak pada keterbatasan akses peserta pelatihan terhadap informasi yang dibutuhkan secara cepat dan akurat.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai**

Tingkat kinerja pegawai khususnya pustakawan, sangat mempengaruhi efektivitas pengelolaan koleksi dan layanan informasi. Kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan (Astuti 2022).

Beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas pegawai akan menurunkan produktivitas dan efisiensi, bahkan dapat berdampak negatif pada kondisi mental dan fisik mereka (Badrianto et al. 2022). Beban kerja yang berlebihan muncul ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu, dan jika tidak dikelola, akan berdampak buruk terhadap kinerja secara keseluruhan (Reza Maulina et al. 2021). Oleh karena itu, dibutuhkan transformasi sistem kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi.

### **Konsep Digitalisasi**

Digitalisasi menjadi salah satu solusi dalam menjawab permasalahan keterbatasan pengelolaan dokumen fisik. Digitalisasi merupakan proses perubahan sinyal analog menjadi digital sebagai penanda masuknya suatu sistem ke dalam era industri berbasis teknologi (Cherni et al. 2024). Menurut Mardiyani, digitalisasi mencakup proses mengubah informasi dari teks, suara, dan gambar ke dalam format elektronik berbasis bit yang dapat disimpan dalam media digital seperti CD, *hard disk*, atau *cloud*, dan dapat diakses secara global melalui internet (Arifin et al. 2020). Akses internet yang merata di Indonesia juga mempercepat pertukaran informasi dan memungkinkan individu mendapatkan sumber pengetahuan tanpa hambatan ruang dan waktu (Imaniawan et al. 2018).

Manfaat digitalisasi laporan sangat luas dan signifikan terhadap peningkatan layanan perpustakaan. Digitalisasi memungkinkan akses cepat, pencarian bagian spesifik dalam dokumen, layanan jarak jauh, serta pelestarian dokumen langka atau tidak lagi diterbitkan (Mustofa 2018). Selain itu, koleksi digital dapat diakses secara bersamaan oleh banyak pengguna dan menjadi alternatif dari bahan cetak yang mudah rusak. Digitalisasi juga memfasilitasi integrasi berbagai media (teks, gambar, video) dalam satu sistem yang meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas temu kembali informasi.

Proses digitalisasi mencakup beberapa tahapan teknis yang harus dilakukan secara sistematis. Tahapan tersebut terdiri atas proses digitalisasi dokumen, penyimpanan data dan metadata, pengaksesan dan pencarian kembali dokumen, serta pengunggahan ke sistem perpustakaan digital (Mustofa 2018). Dokumen digital harus diindeks dan diklasifikasikan agar dapat diakses dengan mudah. Pengelolaan koleksi digital yang terstruktur tidak hanya meningkatkan efisiensi pencarian, tetapi juga memungkinkan pelestarian dan penyebaran informasi yang lebih luas. Untuk mendukung sistem digitalisasi, diperlukan fitur sistem yang fungsional. Fitur keanggotaan memungkinkan kontrol akses dan personalisasi pengguna. Pustakawan dan peserta pelatihan dapat memiliki hak akses berbeda berdasarkan kebutuhan dan tanggung jawabnya. Fitur pencarian memungkinkan pengguna menemukan dokumen berdasarkan kata kunci atau kategori tertentu, seperti tahun pelatihan. Fitur format *file*, berupa pemindaian laporan menjadi PDF yang diberi metadata seperti judul dan tahun, memungkinkan pengelolaan koleksi yang lebih efisien (Vitriana et al. 2021).

Laporan aktualisasi CPNS sebagai objek digitalisasi merupakan hasil implementasi nilai-nilai dasar ASN seperti BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) yang ditunjukkan dalam bentuk proyek kerja nyata. Laporan ini mencakup identifikasi permasalahan di unit kerja, pemecahan masalah, dan kontribusi nyata terhadap perbaikan layanan publik. Berdasarkan data pra-penelitian, terdapat 1.437 laporan dari tahun 2019 hingga 2022 yang memerlukan sistem digital untuk meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi pengelolaan.

Kerangka teori dalam penelitian ini terdiri dari tiga pilar: pertama, teori kinerja SDM yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan kondisi lingkungan mempengaruhi produktivitas pustakawan; kedua, teori sistem informasi yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam pengelolaan data; dan ketiga, teori pelayanan publik yang mengarahkan peran ASN, termasuk pustakawan, untuk menjunjung nilai profesionalisme, transparansi, dan adaptabilitas. Ketiga teori ini berpadu dalam merancang sebuah sistem perpustakaan digital berbasis repository yang responsif terhadap kebutuhan pengguna dan pengelola.

Penelitian ini menawarkan kebaruan berupa pengembangan sistem relasi CPNS (Repository Laporan Aktualisasi CPNS) yang didesain secara khusus untuk mengelola koleksi laporan Latsar CPNS secara digital. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan dokumen, tetapi juga sebagai platform layanan informasi yang mendukung efisiensi kerja pustakawan dan kemudahan akses pengguna. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang fokus pada strategi digitalisasi umum atau pengelolaan koleksi digital secara teknis (Vitriana et al. 2021), penelitian ini mengintegrasikan aspek manajerial SDM, pelayanan publik, dan teknologi informasi dalam konteks lembaga pelatihan pemerintahan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model *Research and Development (R&D)*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan untuk memahami fenomena pengelolaan laporan aktualisasi Latsar CPNS di Perpustakaan Pusjar SKMP, tetapi juga untuk mengembangkan produk sistem digital bernama Relasi CPNS sebagai solusi terhadap permasalahan yang ditemukan di lapangan. Model *R&D* memungkinkan peneliti melakukan eksplorasi kontekstual terhadap proses kerja pustakawan, kemudian merancang, mengimplementasikan, dan menguji sistem secara terbatas untuk menilai fungsionalitas serta efektivitasnya. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dua informan utama, yaitu pengelola perpustakaan dan pegawai yang pernah terlibat dalam pengelolaan laporan aktualisasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perpustakaan, seperti rekap koleksi laporan dan data jumlah laporan peserta pelatihan dari tahun 2019 hingga 2022.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama yaitu wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Wawancara bertujuan menggali informasi terkait beban kerja, pola pengelolaan laporan, dan harapan terhadap sistem digital. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas di perpustakaan, terutama pada proses pencatatan, penyimpanan, dan pencarian laporan. Telaah dokumen digunakan untuk memverifikasi jumlah koleksi dan mendukung data beban kerja pegawai.

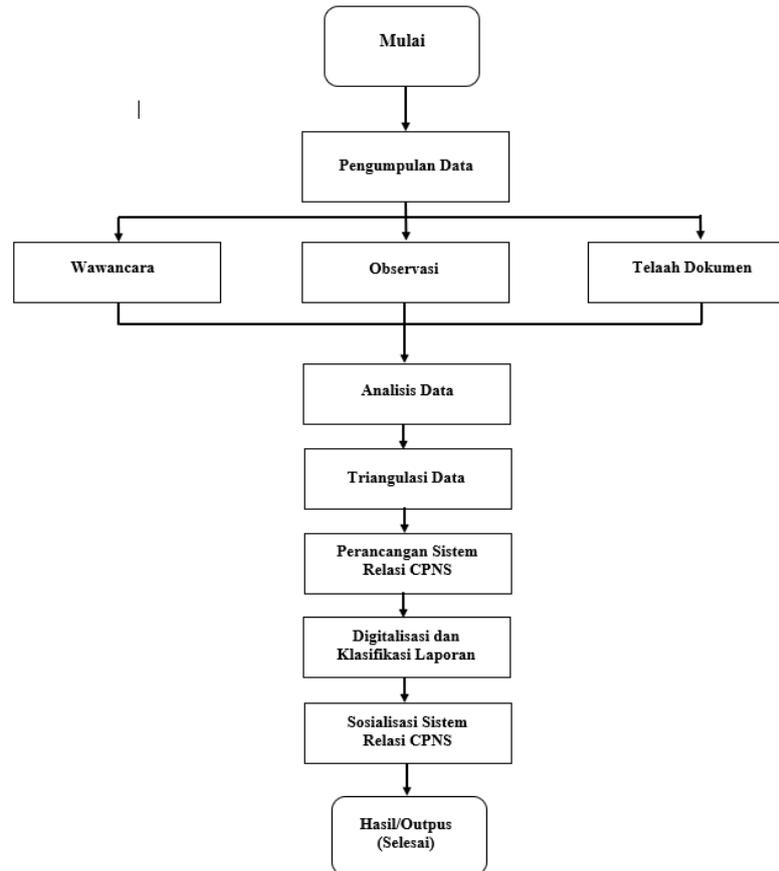
Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tiga tahap, yaitu analisis deskriptif, untuk menyeleksi dan menyajikan data relevan terhadap permasalahan penelitian. Analisis kategorisasi, untuk mengelompokkan data ke dalam tema seperti beban kerja pustakawan, pola pencarian informasi, dan kendala sistem manual. Analisis penghubung, yaitu mengaitkan temuan empiris dengan teori manajemen informasi dan prinsip nilai dasar ASN guna memperoleh kesimpulan yang bermakna (Aliyah, 2022).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menggunakan teknik triangulasi metode dan sumber data (Sutikno et al., 2020). Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan memverifikasi informasi dari berbagai informan dan sumber tertulis yang berbeda. Pendekatan ini bertujuan memastikan keandalan temuan dan mengurangi potensi bias subjektif peneliti.

Hasil dari penelitian ini bukan hanya deskripsi fenomena, tetapi berupa rancangan sistem digital relasi CPNS yang berfungsi sebagai *repository* laporan aktualisasi CPNS. Sistem ini merupakan produk terapan hasil penelitian dan pengembangan, yang divalidasi melalui uji coba terbatas untuk menilai fungsionalitas dan kemanfaatannya dalam konteks manajemen pengetahuan ASN.

Dengan pendekatan dan tahapan penelitian yang sistematis, peneliti tidak hanya mengidentifikasi permasalahan dalam pengelolaan laporan aktualisasi CPNS secara manual, tetapi juga berhasil merancang sistem digital relasi CPNS sebagai solusi yang sesuai dengan kebutuhan pustakawan dan pengguna perpustakaan.

**Gambar 2. Diagram Alur Penelitian**



Sumber : Peneliti, 2025

Rangkaian alur penelitian dapat dilihat pada gambar 2. penelitian ini dimulai 24 April 2025 hingga 14 Juli 2025 terbagi dalam tiga tahap utama. Tahap pertama adalah perancangan yang mencakup penentuan format digital, pemilihan media penyimpanan, serta perencanaan digitalisasi. Pada tahap ini, laporan-laporan fisik juga mulai dikumpulkan sebagai bahan awal. Tahap kedua adalah proses digitalisasi yang melibatkan konversi laporan cetak ke dalam format digital, penyusunan katalog atau indeks, serta klasifikasi laporan agar mudah diakses. Tahap ketiga adalah sosialisasi, di mana sistem diuji, beberapa laporan diunggah ke dalam sistem digital, dan dilakukan sosialisasi kepada pengguna.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menghasilkan sebuah sistem digital bernama relasi CPNS (Repositori Laporan Aktualisasi Calon Pegawai Negeri Sipil) yang ditujukan sebagai solusi terhadap permasalahan pengelolaan laporan aktualisasi di Perpustakaan Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP). Sistem ini dirancang dengan memadukan pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi, untuk menjawab tantangan struktural yang selama ini dihadapi, seperti terbatasnya jumlah pustakawan, belum tersedianya sistem

digital dalam manajemen laporan, serta rendahnya akses peserta pelatihan terhadap referensi laporan terdahulu.

Melalui hasil observasi awal, ditemukan bahwa seluruh proses pelayanan informasi dan pengelolaan laporan aktualisasi dilakukan hanya oleh satu orang pustakawan. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan yang signifikan antara beban kerja dan kapasitas pengelolaan yang tersedia. Dampaknya meliputi keterlambatan dalam proses klasifikasi, kesulitan dalam pencarian laporan secara manual, dan menurunnya efektivitas layanan perpustakaan secara umum. Ketimpangan ini juga memengaruhi kualitas pelayanan yang seharusnya menjadi bagian dari penguatan nilai-nilai dasar ASN, seperti akuntabilitas dan orientasi pelayanan.

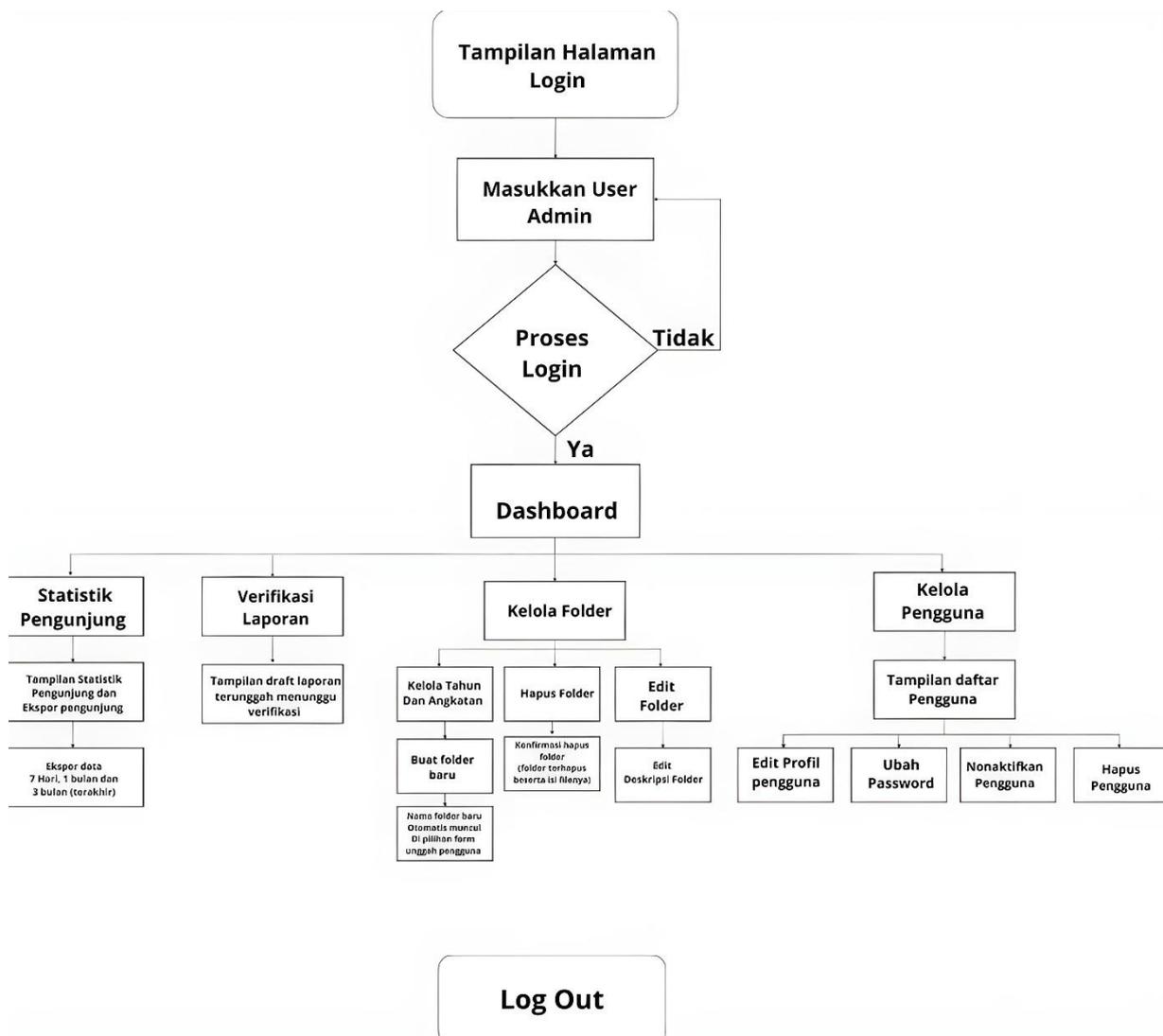
Melalui identifikasi dan telaah dokumen yang dilakukan selama tahap awal penelitian, peneliti menetapkan isu utama yaitu ketidakseimbangan antara jumlah laporan yang terus bertambah setiap tahun dengan jumlah SDM pengelola yang sangat terbatas. Isu ini kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan APKL (Aktualitas, Problematik, Kekhalayakan, dan Kelayakan). Metode APKL merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan suatu isu untuk dicarikan solusinya dalam kegiatan aktualisasi. Metode APKL ini menggunakan teknik scoring dalam penetapan prioritas isu. Penetapan nilai untuk setiap isu didasarkan pada diskusi dengan pegawai terkait untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang urgensinya. Dalam analisis permasalahan pengelolaan perpustakaan, terdapat tiga isu utama yang muncul. Pertama, peserta pelatihan tidak mengetahui adanya layanan perpustakaan. Kedua, keterbatasan jumlah rak penyimpanan. Ketiga, jumlah pustakawan yang hanya satu orang. Dari ketiga isu tersebut, isu “jumlah pustakawan yang hanya satu orang” memperoleh skor tertinggi, yaitu 17. Hal ini menunjukkan bahwa masalah ini paling berdampak terhadap jalannya layanan perpustakaan. Oleh karena itu, isu ini menjadi prioritas utama untuk diselesaikan agar pengelolaan perpustakaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Sebagai bentuk solusi, penelitian ini merancang sistem relasi CPNS, yaitu repositori berbasis web yang ditujukan untuk menyimpan, mengelola, mengklasifikasikan, dan menyajikan laporan aktualisasi CPNS dalam bentuk digital. Sistem ini dikembangkan bukan sekadar untuk mengubah dokumen fisik menjadi digital, tetapi sebagai bagian dari upaya transformasi proses kerja pustakawan dan sistem pengelolaan referensi pelatihan berbasis teknologi. Pendekatan ini berangkat dari prinsip manajemen pengetahuan (knowledge management) yang berbasis digitalisasi, untuk mendukung peran pustakawan dalam memberikan layanan informasi yang adaptif dan efisien. Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam tiga tahap utama, yaitu tahap perancangan sistem, tahap pendigitalisasian laporan, dan tahap sosialisasi. Pada tahap awal, peneliti melakukan perancangan sistem bersama pegawai yang terkait.

Pada tahap ini, peneliti melakukan diskusi bersama pegawai terkait format dokumen dan media penyimpanan yang akan digunakan dalam sistem. Dari hasil diskusi, disepakati bahwa format utama laporan yang akan diunggah ke sistem adalah PDF karena format ini paling familiar digunakan sebagai laporan akhir oleh peserta pelatihan. Meskipun demikian, sistem tetap dibuka untuk mendukung format alternatif seperti DOCX, PPTX, atau file terkompresi (ZIP), menyesuaikan dengan kebutuhan teknis pelatihan.

Masih pada tahap yang sama, proses selanjutnya adalah peneliti mengonsultasikan rancangan awal sistem berupa flowchart kepada pegawai terkait untuk mendapatkan masukan serta validasi alur kerja sistem. Flowchart ini menggambarkan interaksi antara pengguna dan admin dalam proses unggah, verifikasi, dan pengelolaan laporan aktualisasi. Masukan dari pegawai digunakan untuk menyempurnakan alur sistem agar selaras dengan kebutuhan. Adapun flowchartnya dapat dilihat pada gambar 2 dan 3 berikut:

**Gambar 3. Flow Chart Role Admin**



Sumber: Peneliti, 2025

Alur *flowchart* pada gambar 2 dimulai pada admin memulai interaksi dari halaman *login* sistem Relasi CPNS. admin memasukkan nama pengguna dan kata sandi yang telah dibuat. Jika proses *login* gagal maka akan muncul notifikasi, admin disarankan untuk memeriksa kembali kesesuaian data yang dimasukkan. Setelah berhasil login, admin diarahkan ke dashboard utama, di dalam *dashboard* tersedia fitur:

**Statistik Pengunjung**, yang menampilkan data statistik kunjungan pengguna dalam periode 7 hari terakhir, 1 bulan terakhir, dan 3 bulan terakhir. Melalui fitur ini, pengelola dapat mengambil data jumlah pengunjung apabila dibutuhkan untuk urusan pekerjaan, termasuk ekspor data dalam format file.

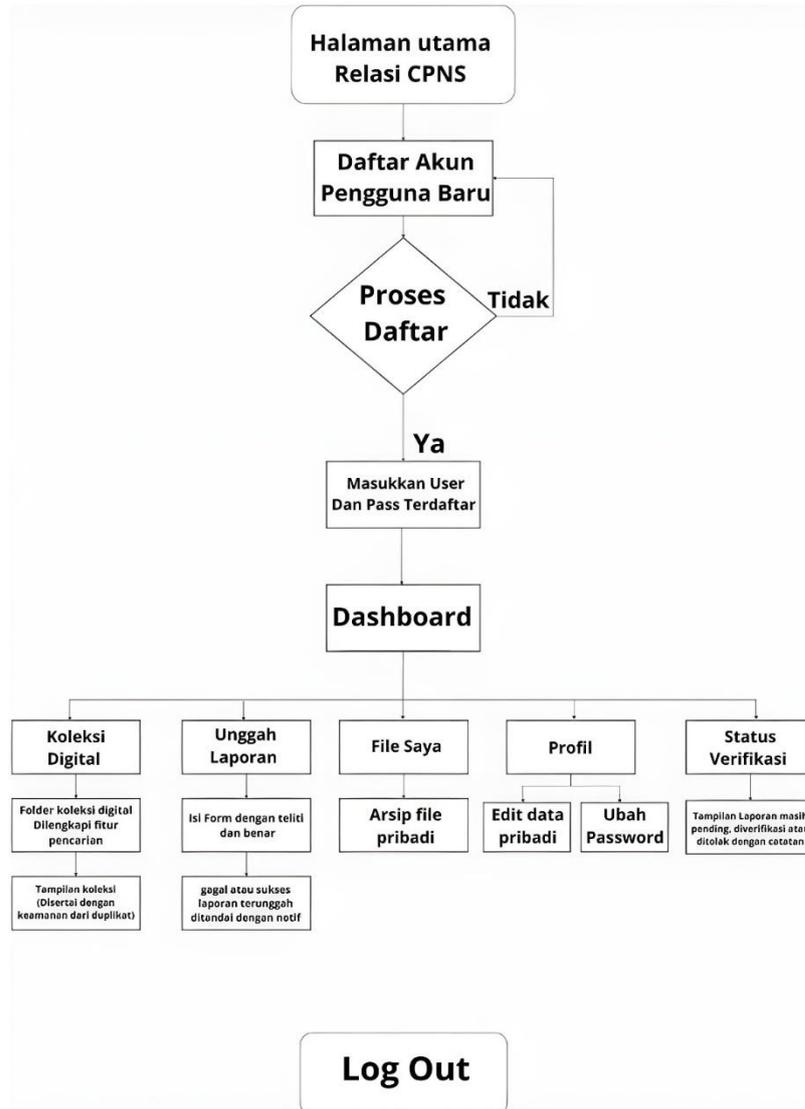
**Verifikasi Laporan**, yang berisi daftar laporan dari pengguna yang masih menunggu proses verifikasi. Melalui fitur ini, admin dapat memeriksa laporan yang masuk dan menentukan apakah laporan akan diterima, ditolak, atau dikembalikan untuk revisi.

**Kelola Folder**, yaitu fitur untuk mengatur struktur folder berdasarkan tahun dan angkatan. Admin dapat membuat folder baru yang otomatis akan muncul di form unggah pengguna, mengedit deskripsi folder yang sudah ada, atau menghapus folder. Jika folder dihapus, maka seluruh isinya juga akan terhapus secara otomatis, termasuk *file* yang tampil pada fitur Koleksi Digital di pengguna.

**Kelola Pengguna**, yang menampilkan daftar akun pengguna. Di dalamnya, admin dapat melakukan pengelolaan akun seperti mengedit profil, mengubah kata sandi, menonaktifkan akun, atau menghapus akun pengguna dari sistem.

Setelah selesai menggunakan sistem, admin dapat keluar dengan menekan tombol *Log Out*.

**Gambar 4. Flow Chart Role Pengguna**



Sumber: Peneliti, 2025

Alur *flowchart* pada gambar 3 di mulai pada pengguna memulai interaksi dari halaman utama relasi CPNS. Bagi pengguna yang belum memiliki akun, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mendaftar akun baru melalui menu pendaftaran yang tersedia. Jika proses pendaftaran gagal akan muncul notifikasi, pengguna disarankan untuk memeriksa kembali kesesuaian form data yang diisi. Setelah berhasil mendaftar, pengguna dapat melakukan *login* dengan memasukkan nama pengguna dan kata sandi yang telah terdaftar. Jika proses login tidak berhasil akan muncul notifikasi, pengguna perlu memastikan kembali kebenaran informasi yang dimasukkan. Setelah *login* berhasil, pengguna diarahkan ke dashboard utama yang berisi beberapa fitur, antara lain:

**Koleksi Digital**, yang menampilkan folder-folder laporan digital yang telah diunggah. Fitur ini dilengkapi dengan fitur pencarian serta keamanan berupa watermark bayangan, fitur download dan *copy paste* dinonaktifkan untuk mencegah duplikasi *file*.

**Unggah Laporan**, yaitu fitur khusus yang disediakan bagi pengguna untuk mengunggah laporan secara mandiri, sehingga dapat membantu admin (pengelola) dalam proses pengumpulan dokumen. Pada fitur ini, terdapat form isian yang harus dilengkapi dengan teliti dan benar. Setelah proses unggah dilakukan, sistem akan memberikan notifikasi apakah unggahan berhasil atau gagal.

**File Saya**, sebagai arsip *file* pribadi milik pengguna yang telah diunggah ke sistem. **Profil** yang memungkinkan pengguna untuk mengedit data pribadi dan mengubah kata sandi sesuai kebutuhan.

**Status Verifikasi**, yang menampilkan status laporan pengguna apakah masih menunggu proses verifikasi, sudah diverifikasi, atau ditolak, disertai catatan atau alasan penolakan.

Setelah selesai menggunakan sistem, pengguna dapat keluar dengan menekan tombol *Log Out*.

Selanjutnya, peneliti juga membuat folder digital dapat dilihat pada gambar 3. Tujuan pembuatan ini adalah untuk menyimpan laporan-laporan yang telah dipindai. Pengelompokan folder ini disusun berdasarkan metadata seperti tahun pelatihan, angkatan, atau kategori lainnya yang relevan. Folder digital ini disiapkan sebagai bagian dari sistem repositori online, sehingga nantinya laporan dapat dengan mudah diakses, ditelusuri, dan dimanfaatkan kembali oleh pengguna.

**Gambar 5. Folder Relasi CPNS**



Tahap Sosialisasi, pada tahap ini uji coba awal dilakukan oleh peneliti bersama pegawai pengelola perpustakaan untuk menilai kelayakan dan fungsionalitas sistem yang telah dibangun. Pengujian mencakup dua peran utama dalam sistem, yaitu role admin dan role pengguna. Koleksi laporan digital yang telah dikumpulkan sebelumnya diunggah ke dalam sistem sebagai bagian dari skenario pengujian.

Seluruh proses diuji melalui simulasi interaksi sistem oleh peneliti dan admin, tidak hanya dari sisi admin, tetapi juga dengan menjalankan peran sebagai pengguna. Langkah ini dilakukan untuk mengevaluasi alur kerja secara menyeluruh, mulai dari proses masuk ke sistem, pengunggahan laporan, hingga pemanfaatan fitur lainnya yang tersedia pada antarmuka pengguna. Indikator testing web relasi CPNS adalah berfungsi dan saling terintegrasi antar fitur

Adapun hasil dari proses uji coba ini telah dicatat dan dirangkum pada Tabel 1 dan Tabel 2 di bawah ini, yang masing-masing menggambarkan hasil pengujian pada role admin dan role pengguna.

**Tabel 2. Hasil Testing Fitur Role Admin**

Role Admin	Berfungsi	
	Ya	Tidak
Tampilan beranda web relasi CPNS	P	
Tampilan login	P	
Tampilan username salah	P	
Tampilan username benar	P	
Tampilan berhasil login	P	
Tampilan Dashboard	P	
Tampilan Statistik Pengunjung	P	
Tampilan Ekspor Pengunjung (7 hari terakhir, 1 bulan terakhir dan 3 bulan terakhir)	P	
Tampilan entry laporan yang menunggu verifikasi admin	P	
Tampilan acc laporan	P	
Tampilan kolom feedback dan menolak laporan	P	
Tampilan buat folder baru	P	
Tampilan tambahkan tahun dan angkatan untuk form folder	P	
Tampilan hapus folder	P	
Tampilan edit folder	P	
Tampilan kelola pengguna	P	
Tampilan Log out	P	

Sumber: Peneliti. 2025

**Tabel 3. Hasil Testing Fitur Role Pengguna**

Role Pengguna	Berfungsi	
	Ya	Tidak
Tampilan beranda web relasi CPNS	P	
Tampilan buat akun pengguna baru	P	
Tampilan berhasil buat akun	P	
Tampilan gagal buat akun	P	
Tampilan login	P	
Tampilan username salah	P	
Tampilan username benar	P	
Tampilan berhasil login	P	
Tampilan dashboard	P	
Tampilan Koleksi digital	P	
Tampilan folder koleksi digital	P	
Tampilan fitur pencarian koleksi digital	P	
Tampilan file koleksi digital	P	
Tampilan keamanan file koleksi digital	P	
Tampilan form unggah laporan	P	
Tampilan laporan terunggah dan menunggu verifikasi	P	
Tampilan gagal mengunggah laporan	P	
Tampilan riwayat file yang diunggah	P	
Tampilan edit profil	P	
Tampilan ubah kata sandi	P	
Tampilan laporan yang di unggah di acc	P	

**Sumber: Peneliti, 2025**

Berdasarkan hasil uji coba awal yang telah dilakukan bersama pegawai dengan hasil pada tabel 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa sistem relasi CPNS telah berjalan dengan baik dan seluruh fitur yang dirancang berfungsi normal sesuai dengan tujuan perancangan.

Setelah uji coba awal selesai, tahap berikutnya adalah uji coba eksternal kepada pengguna, yaitu pegawai sebagai admin dan alumni peserta pelatihan sebagai pengguna. Uji coba dilakukan dengan mengirimkan tautan akses sistem, panduan penggunaan, dan formulir evaluasi dalam bentuk Google Form. Responden diminta untuk menggunakan sistem sesuai peran dan mengisi umpan balik berdasarkan pengalaman mereka.

## **Tanggapan Admin**

Pegawai pengelola perpustakaan selaku admin memberikan tanggapan positif saat mengisi kuisioner bahwa, “Sistem Relasi CPNS sangat membantu dalam proses dokumentasi dan pengelolaan laporan peserta pelatihan, Antarmukanya cukup ramah pengguna dan fitur-fitur utamanya sudah mendukung kebutuhan dasar pengelola data. Sistem ini mempercepat proses pelaporan, verifikasi dan pencarian data peserta”. Dari pernyataan admin melalui kuisioner, dapat dinilai bahwa admin terbantu dalam proses dokumentasi dan pengelolaan laporan peserta pelatihan, khususnya karena antarmuka yang ramah pengguna dan fitur-fitur yang sesuai dengan kebutuhan dasar administrasi. Sistem juga dinilai mampu mempercepat proses pelaporan, verifikasi, dan pencarian data yang sebelumnya dilakukan secara manual.

## **Tanggapan Pengguna (Alumni Peserta Pelatihan)**

Berdasarkan dua pertanyaan akhir dalam kuisioner, yaitu kesan keseluruhan uji coba penggunaan sistem dan saran pengembangan fitur ke depan, responden menyampaikan kesan positif, seperti. “mudah dan seharusnya ketika semua laporan sudah terunggah dapat membantu peserta pelatihan yang baru masuk dalam mencari referensi laporan aktualisasi”. Pengguna lainnya juga memberikan tanggapan pada kuisioner bahwa “Secara keseluruhan, sistem relasi CPNS cukup membantu sebagai media digital untuk mengakses dan mengunggah laporan aktualisasi. Tampilannya sederhana, fiturnya mudah digunakan, dan informasi yang disajikan mudah dipahami dan navigasinya tidak membingungkan, sehingga memudahkan pengguna dalam mengakses berbagai materi dan dokumen yang tersedia” Dari tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem bagi pengguna mudah digunakan, bermanfaat dalam akses referensi laporan, serta mendukung proses unggah laporan aktualisasi secara mandiri.

## **Masukan dan Saran Pengembangan**

Responden juga memberikan saran untuk pengembangan sistem ke depannya. Diantaranya “Agar lebih menarik pengunjung dan memberikan manfaat kepada pembaca, maka sebaiknya dibuatkan fitur like, komen dan peringkat laporan aktualisasi misalnya paling banyak dibaca/viral” Kemudian ada juga yang memberikan saran “Sudah sangat baik. Namun jika perlu memberi saran, mungkin semakin baik jika ada fitur galeri (foto-foto atau video) saat mengikuti pelatihan di LAN yang terdokumentasi dengan rapi. Sehingga sistem ini juga dapat dijadikan wadah untuk bernostalgia dan menyimpan semua kenangan tentang pelatihan di LAN, setiap periodenya. Karena bagi kami, alumni pelatihan LAN (latsar CPNS 2024), LAN tidak hanya sekedar tempat pelatihan. Tapi menyimpan begitu banyak memori untuk dikenang”

Sebagian besar responden juga mengharapkan agar sistem terus dikembangkan secara berkala menyesuaikan dengan dinamika pelatihan dan kebutuhan peserta. Diantaranya pengguna bahkan menilai sistem saat ini sudah sangat baik dapat dilihat pada kuisioner “tidak ada, buat saya sudah sangat baik” sehingga sistem dinilai layak untuk dipertahankan untuk saat ini.

Dari keseluruhan hasil uji coba dan umpan balik yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sistem relasi CPNS mendapat apresiasi positif dari pihak responden, baik dari sisi pengelola maupun pengguna. Sistem dinilai layak digunakan, efektif dalam membantu proses pelaporan dan pencarian referensi, serta memiliki potensi besar untuk terus dikembangkan agar semakin adaptif terhadap kebutuhan pelatihan ASN di masa mendatang.

Sebagai output akhir, penelitian ini menghasilkan sebuah sistem informasi berbasis web yang diberi nama Repositori Laporan Aktualisasi Calom Pegawai Negeri Sipil (relasi CPNS). Sistem ini dirancang untuk mendukung pengelolaan, penyimpanan, dan akses laporan aktualisasi peserta Latsar CPNS secara digital. Untuk memastikan fungsionalitas dan kemanfaatannya, sistem ini telah diuji coba oleh pihak admin (pengelola perpustakaan) dan pengguna (alumni peserta pelatihan).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menghasilkan sistem digital relasi CPNS sebagai inovasi pengelolaan laporan aktualisasi peserta Latsar CPNS di Perpustakaan Pusjar SKMP. Berdasarkan hasil analisis lapangan dan uji coba sistem, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama dalam pengelolaan laporan sebelumnya terletak pada ketimpangan antara volume koleksi dan kapasitas pustakawan, sistem kerja manual yang tidak efisien, serta keterbatasan akses referensi bagi peserta pelatihan. Melalui penerapan teknologi informasi dan pendekatan *Research and Development (R&D)*, sistem relasi CPNS berhasil dikembangkan untuk menjawab tantangan tersebut.

Secara fungsional, sistem relasi CPNS menunjukkan efektivitas dalam mengintegrasikan proses pengelolaan laporan aktualisasi melalui enam fitur utama: pengelolaan folder, unggah dan verifikasi laporan, koleksi digital, keamanan dokumen, pencarian laporan, dan statistik pengunjung. Umpan balik dari pengguna dan pengelola menunjukkan bahwa sistem mudah dioperasikan, mempercepat proses pencarian, dan mengurangi beban kerja manual pustakawan. Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat nilai-nilai dasar ASN seperti akuntabilitas, kompetensi, dan orientasi pelayanan publik.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memberikan tiga nilai tambah. Pertama, memperluas penerapan teori manajemen informasi dalam konteks kelembagaan publik berbasis ASN, dengan menempatkan perpustakaan sebagai simpul manajemen pengetahuan organisasi. Kedua, memperkaya literatur penelitian terapan tentang integrasi teknologi informasi dan manajemen sumber daya

manusia di sektor publik. Ketiga, menawarkan model konseptual *repository* digital yang dapat direplikasi untuk lembaga pemerintah lain yang menghadapi permasalahan serupa dalam pengelolaan dokumen berbasis kinerja.

Untuk pengembangan ke depan, rekomendasi strategis meliputi beberapa aspek. Pertama, perlu dilakukan peningkatan kapasitas pengguna melalui pelatihan berkala agar adopsi sistem lebih optimal. Kedua, pengembangan fitur lanjutan seperti *analytics dashboard*, *user engagement tracking*, dan integrasi dengan sistem informasi ASN nasional akan memperkuat keberlanjutan sistem. Ketiga, evaluasi periodik berbasis indikator kinerja digital (efisiensi, aksesibilitas, kepuasan pengguna) perlu diterapkan guna memastikan relasi CPNS tetap adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menghasilkan produk teknologi, tetapi juga memperkuat dasar konseptual mengenai digitalisasi manajemen informasi dalam lembaga pemerintahan. relasi CPNS menjadi contoh konkret bagaimana integrasi teknologi informasi, manajemen sumber daya manusia, dan nilai-nilai ASN dapat membentuk ekosistem pembelajaran aparatur yang efektif, transparan, dan berkelanjutan.

## REFERENSI

- Aliyah, H. (2022). Implementasi Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Mojoroto Kementerian Agama Kota Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 182–198.
- Arifin, Z., Wahono, B. B., Prihatmoko, D., & Riyoko, S. (2020). Inovasi Peningkatan Hasil Tangkapan Ikan Produk Unggulan Daerah oleh Nelayan Purse Seine Menggunakan Teknologi GPS. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 3, 54–62.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 55–68.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Environment and Workload on Employee Performance. *Jesya (Journal of Islamic Economics and Economics)*, 5, 401–410.
- Cherni, S., & Ben Amar, A. (2024). Does digitalization affect shariah supervisory board efficiency? Evidence from Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Imaniawan, F. F. D., & Wati, F. F. (2018). Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Berbasis Web Pada Desa Bogangin Sumpiuh. *Indonesian Journal of Networking and Security (IJNS)*, 7.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7, 41–50.

- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., ... Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 31–34.
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Wildan, M. A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4, 3633–3638.
- Mustofa, M. (2018). Digitalisasi Koleksi Karya Sastra Balai Pustaka Sebagai Upaya Pelayanan di Era Digital Natives. *JPUA Media Informasi Dan Komunikasi Kepustakawanan*, 8, 61–68.
- Reza Maulina, A., & Aryo Wicaksono, D. (2021). *Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi*.
- Sayekti, R., & Mardianto. (2019). *PERPUSTAKAAN DIGITAL: Mengukur Penerimaan Inovasi Teknologi* (1st ed.; S. Hasibuan & A. Grafika, Eds.). Medan: Perdana Publishing.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja* (Anna, S. Noer, & S. Ferdianto (eds.)). PT Refika Aditama.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69–75.
- Sudirman, S., Utami, F. R., & Putri, N. E. (2023). Dinamika Layanan Perpustakaan di Era Digitalisasi. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 5, 133–138.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, 952–962.
- Sutikno, S., & Hadisaputra, P. (2020). *Penelitian Kualitatif* (Nurlaeli, Ed.). Tim Holiscita.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 15–24.
- Vitriana, N., & Hermansyah, T. (2021). Digitalisasi grey literature sebagai strategi pengembangan koleksi pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science*, 5, 225–244.