
EVALUASI PELAPORAN PEMBAYARAN REUNERASI PEGAWAI SUB BIDANG INTELIJEN KEJAKSAAN TINGGI SUMSEL MELALUI APLIKASI SIPEDE

¹Yuliantri Saputri, ²*Dinny Komalasari

^{1,2}Komputerisasi Akuntansi, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*dinny_komalasari@binadarma.ac.id

Abstract - The prosecutor is a government agency that has the authority in the field of criminal, as investigator and the investigator particular criminal case, the prosecutor and implementing a court decision. Along the abuse of authority (abuse of power), Indonesia criminalize such authority. The criminalization should be the last option (ultimum remedium), is not the main option (premium remedium), and the corresponding values of Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945. The authors formulate the problem, how the criminalization of Attorney authority in the field of criminal positive law, and how the criminalization of Attorney authority in the field of crime in criminal law reform efforts in Indonesia. This study aims to determine the criminalization of Attorney authority in the field of criminal law to understand the positive and the criminalization of Attorney authority in the field of criminal law in an effort to reform the criminal Indonesia. The method used in this research is normative juridical, with the specification of this research is descriptive analysis.

Keywords: Criminalization, Authority, Attorney.

Abstrak - Kejaksaan merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki kewenangan di bidang Intelijen, sebagai penyelidik dan penyidik perkara tindak pidana tertentu, penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan. Seiring terjadinya penyalahgunaan kewenangan (abuse of power), Indonesia melakukan kriminalisasi kewenangan tersebut. Kriminalisasi harusnya yang menjadi pilihan terakhir (ultimum remedium), bukan menjadi pilihan utama (premium remedium), dan sesuai nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penulis merumuskan permasalahan, bagaimana kriminalisasi kewenangan Kejaksaan di bidang intelijen dalam hukum positif, dan bagaimana kriminalisasi kewenangan Kejaksaan di bidang intelijen dalam upaya pembaruan hukum Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kriminalisasi kewenangan Kejaksaan di bidang intelijen dalam hukum positif dan memahami kriminalisasi kewenangan Kejaksaan di bidang intelijen dalam upaya pembaruan hukum pidana Indonesia. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh melalui bahan-bahan pustaka yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisa secara kuantitatif.

Kata kunci: Kriminalisasi, Kewenangan, Kejaksaan.

1. Pendahuluan

Globalisasi dan modernisasi dalam berbagai bidang hampir menyisihkan keinginan pegawai yang mau bekerja, namun demikian pegawai akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa pegawai suatu instansi mustahil dapat berjalan dengan sendirinya, pegawai selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah instansi, keterkaitan kompensasi dengan kinerja pegawai sangatlah signifikan. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas dengan kondisi masing-masing. Kompensasi dalam bentuk finansial

adalah penting bagi pegawai sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung.

Namun demikian tentunya pegawai juga berharap agar kompetensi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan, dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan Remunerasi. Sedangkan untuk kompensasi non- finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan pencapaian yang mungkin melampaui target. Dari hasil pencapaian yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan. Dalam penelitian ini saya menggunakan metode Kuantitatif, metode Kuantitatif adalah kata sifat yang berarti sesuatu yang dapat diukur. Kuantitatif berkaitan dengan suatu jumlah yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif adalah kebalikan dari penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data non-numerik (misalnya teks, video, atau audio).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Gambaran Umum Kejaksaan Tinggi Sumsel

Istilah Kejaksaan sebenarnya sudah ada sejak lama di Indonesia. Pada zaman kerajaan Hindu-Jawa di Jawa Timur, yaitu pada masa Kerajaan Majapahit, istilah Adhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa sudah mengacu pada posisi dan jabatan tertentu di kerajaan. Istilah-istilah ini berasal dari bahasa kuno, yakni dari kata-kata yang sama dalam bahasa Sansakerta [1].

Dhyaksa adalah pejabat negara pada zaman Kerajaan Majapahit, tepatnya di saat Prabu Hayam Wuruk tengah berkuasa (1350-1389 M). Dhyaksa adalah hakim yang diberi tugas untuk menangani masalah peradilan dalam sidang pengadilan. Para dhyaksa ini dipimpin oleh seorang adhyaksa, yakni hakim tertinggi yang memimpin dan mengawasi para dhyaksa tadi. Kesimpulan ini didukung peneliti lainnya yakni H.H. Juynboll, yang mengatakan bahwa adhyaksa adalah pengawas (opzichter) atau hakim tertinggi (oppenrechter). Krom dan Van Vollenhoven, juga

seorang peneliti Belanda, bahkan menyebut bahwa patih terkenal dari Majapahit yakni Gajah Mada, juga adalah seorang adhyaksa [2].

Pada masa pendudukan Belanda, badan yang ada relevansinya dengan jaksa dan Kejaksaan antara lain adalah Openbaar Ministerie. Lembaga ini yang menitahkan pegawai-pegawainya berperan sebagai Magistraat dan Officier van Justitie di dalam sidang Landraad (Pengadilan Negeri), Jurisdictie Geschillen (Pengadilan Justisi) dan Hooggerechtshof (Mahkamah Agung) dibawah perintah langsung dari Residen / Asisten Residen [3].

Hanya saja, pada praktiknya, fungsi tersebut lebih cenderung sebagai perpanjangan tangan Belanda belaka. Dengan kata lain, jaksa dan Kejaksaan pada masa penjajahan belanda mengemban misi terselubung yakni antara lain:

- 1) Mempertahankan segala peraturan Negara
- 2) Melakukan penuntutan segala tindak pidana
- 3) Melaksanakan keputusan pengadilan pidana yang berwenang

Fungsi sebagai alat penguasa itu akan sangat kentara, khususnya dalam menerapkan delik-delik yang berkaitan dengan Mencari (menyidik) kejahatan dan pelanggaran Menuntut Perkara Menjalankan putusan pengadilan dalam perkara kriminal. Mengurus pekerjaan lain yang wajib dilakukan menurut hukum. Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku [4].

Mencari (menyidik) kejahatan dan pelanggaran Menuntut Perkara Menjalankan putusan pengadilan dalam perkara kriminal. Mengurus pekerjaan lain yang wajib dilakukan menurut hukum. Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku. Karena itulah, secara yuridis formal, Kejaksaan R.I. telah ada sejak kemerdekaan Indonesia diproklamasikan, yakni tanggal 17 Agustus 1945. Dua hari setelahnya, yakni tanggal 19 Agustus 1945, dalam rapat Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) diputuskan kedudukan Kejaksaan dalam struktur Negara Republik Indonesia, yakni dalam lingkungan Departemen Kehakiman. Kejaksaan RI terus mengalami berbagai perkembangan dan dinamika secara terus menerus sesuai dengan kurun waktu dan perubahan sistem pemerintahan. Sejak awal eksistensinya, hingga kini Kejaksaan Republik Indonesia telah mengalami 22 periode kepemimpinan Jaksa Agung. Seiring dengan perjalanan sejarah ketatanegaraan Indonesia, kedudukan pimpinan, organisasi, serta tata cara kerja Kejaksaan RI, juga mengalami berbagai perubahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat, serta bentuk negara dan sistem pemerintahan [5].

Menyangkut Undang-Undang tentang Kejaksaan, perubahan mendasar pertama berawal tanggal 30 Juni 1961, saat pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kejaksaan RI. Undang-Undang ini menegaskan Kejaksaan sebagai alat negara penegak hukum yang bertugas sebagai penuntut umum (pasal 1), penyelenggaraan tugas departemen Kejaksaan dilakukan Menteri / Jaksa Agung (Pasal 5) dan susunan organisasi yang diatur oleh Keputusan Presiden. Terkait kedudukan, tugas dan wewenang Kejaksaan dalam rangka sebagai alat revolusi dan penempatan kejaksaan dalam struktur organisasi departemen, disahkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1961 tentang Pembentukan Kejaksaan Tinggi. Pada masa Orde Baru ada perkembangan baru yang menyangkut Kejaksaan RI sesuai dengan perubahan dari Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1961 kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991, tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Perkembangan

itu juga mencakup perubahan mendasar pada susunan organisasi serta tata cara institusi Kejaksaan yang didasarkan pada adanya Keputusan Presiden No. 55 tahun 1991 tertanggal 20 November 1991 [6].

3. Metodologi Penelitian

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

3.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini membahas tentang adanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

3.2 Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pemanding (benchmarks) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai/karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

3.3 Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

3.3.1 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. Indikator Kerja Pegawai

No	Indikator
1	Ketepatan dalam menyelesaikan tugas
2	Kesesuaian Jam Kerja
3	Tingkat Kehadiran
4	Kerja sama antar pegawai

3.3.2 Remunerasi (X1)

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

3.3.3 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Untuk menguji apakah instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu di lihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang di tentukan. Bila sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $>$ 0,05 maka butir instrument tidak valid.

a) Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Pegawai (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan pada tabel 3.4 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena pearson correlation (r hitung) $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b) Validitas Instrumen Remunerasi (X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Remunerasi (X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat hasil uji validitas variabel Remunerasi (X1) dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena pearson correlation (r hitung) $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Remunerasi (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

c) Validitas Instrumen Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Semangat Kerja (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Semangat Kerja (X2) menunjukkan semua pertanyaan valid karena pearson correlation (r hitung) $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Semangat Kerja (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang saya dapatkan dari Instansi Pemerintah Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan khususnya dalam bab hasil dan pembahasan ini data yang didapatkan dari instansi yaitu Kejaksaan Tinggi Sumsel khususnya Bidang Intelijen, struktur organisasi, dan uraian tugas dari struktur organisasi serta prosedur pelaporan pembayaran gaji pegawai dengan aplikasi Sipede dan gaji pokok pegawai (GPP), dokumen yang digunakan dalam proses pembayaran gaji pegawai dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan responden sejumlah 20 orang. Responden tersebut berasal dari pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan pada saat pengambilan data dilakukan melalui pernyataan dalam kuesioner. Penelitian ini menyajikan data responden pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan menurut klasifikasinya dengan maksud untuk mengetahui karakteristik responden serta hasil responden secara jelas. (sumber olahan hasil wawancara penulis).

4.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel yang berarti apabila Remunerasi meningkat maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang menyatakan remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut karena remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Teori penelitian ini mengandung arti

bahwa dengan remunerasi, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Remunerasiterhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel.

4.2 Evaluasi Remunerasi Semangat Kerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, yang berarti apabila Semangat Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel juga akan ikut meningkat. semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah perusahaan.

Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Semangat Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel sangat pengaruh pada remunerasi sub Bidang Intelijen.Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja pegawai menjadi kan pegawai lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya remunerasi yang diberikan kepada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumsel.

5. Kesimpulan

- 1) Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya remunerasi yang diberikan kepada pegawai, Dengan demikian berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Remunerasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel.
- 2) Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja pegawai menjadi kanpegawai lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis secara variabel independen Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumsel.
- 3) Bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan Jaksa tentang remunerasi terhadap kesiapan menghadapi perubahan jabatan, hal ini karena beberapa faktor antara lain tidak sesuai nya tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan serta kurangnya semangat kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumsel.

Referensi

- [1] F. N. Ulaen, U. Katolik, D. La Salle, F. Hukum, P. Studi, and I. Hukum, "Oleh : Frisky Niklaas Ulaen Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum," 2023.
- [2] K. Khairunnisah, "Perencanaan Strategis TI dalam Pengembangan SI Pelayanan Publik (Studi Kasus : Kejati Sumsel)," *JATISI (Jurnal Tek. Inform. dan Sist. Informasi)*, vol. 8, no. 4, pp. 2277–2290, 2021, doi: 10.35957/jatisi.v8i4.938.
- [3] Zulfiandri, "Rancang bangun aplikasi poliklinik gigi (studi kasus : poliklinik gigi kejaksaan

-
- agung ri),” *Depok Univ. Gunadarma*, vol. 8, no. Kommit, pp. 473–482, 2016, doi: 10.1210/en.2005-0771.
- [4] K. A. Jaya, N. Safriadi, and A. Perwitasari, “Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur di Kejaksaan Negeri Mempawah,” *J. Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 6, no. 1, p. 21, 2018, doi: 10.26418/justin.v6i1.23314.
- [5] M. Sari, “Aplikasi Pengelolaan Atk Dan Inventaris Barang Pada Sub Bagian Umum Kejaksaan Tinggi Kalimantan Selatan,” 2021, [Online]. Available: [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/5345/%0Ahttps://eprints.uniska-bjm.ac.id/5345/1/Mispu Sari_16630046 jurnal.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/5345/%0Ahttps://eprints.uniska-bjm.ac.id/5345/1/Mispu_Sari_16630046_jurnal.pdf).
- [6] Y. Novioh and R. N. Dasmen, “Analisis Dan Implementasi Pembagian Traffic Data Menggunakan Mangle Pada Kantor Dinas Kominfo Kota Palembang,” *Pros. Semin. Has.* ..., pp. 278–285, 2022, [Online]. Available: <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/semhavok/article/view/2464>.

