

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dewasa ini sangatlah pesat. Perubahan tersebut banyak didorong oleh kemunculan teknologi baru yang telah membawa perubahan yang signifikan, tidak hanya dalam cara kita berkomunikasi, tetapi juga dalam cara kita bekerja. Di satu sisi, perubahan tersebut membuka peluang baru dalam bidang-bidang yang berkaitan langsung dengan penggunaan teknologi seperti analisis data, pengembangan perangkat lunak, dan teknologi informasi. Di sisi lain, karyawan saat ini harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini, yang sering kali memerlukan pengembangan keterampilan baru dan berkelanjutan. Ini telah menciptakan kebutuhan untuk pendidikan dan pelatihan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Selain itu, terjadi perubahan paradigma dalam proses pembelajaran, yang dipengaruhi oleh munculnya teknologi baru tersebut. Dengan akses ke sumber daya *online* yang tidak terbatas, metode pengajaran telah berubah dari model tradisional (*teacher centered learning*) menjadi pendekatan yang lebih interaktif dan berbasis pada pemelajar (*student centered learning*). Hal ini

mendorong institusi pendidikan, baik formal maupun informal, untuk berinovasi dan beradaptasi dengan kebutuhan belajar yang terus berkembang, memastikan bahwa peserta didik tidak hanya siap untuk pekerjaan saat ini tetapi juga untuk tantangan masa depan.

PT. Ican Berkah Jaya, sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Educational Technology* (EduTech) berada di garis depan revolusi ini. Berusaha keras untuk tidak hanya mengikuti, tetapi juga menetapkan standar industri dengan memanfaatkan teknologi untuk menyediakan dan menjual layanan pembelajaran dan pelatihan yang berkualitas. Layanan tersebut dijual baik secara daring maupun luring, serta menjual pelatihan untuk umum ataupun untuk perusahaan lain. Berdiri sejak tahun 2018, hingga saat ini sudah memiliki peserta didik berjumlah 185.460 orang dengan rentang usia yaitu 18-55 tahun yang tersebar di seluruh Indonesia.

Sesuai dengan visi perusahaan yaitu “Menjadi penyedia jasa *learning* terlengkap baik untuk perusahaan maupun individu dalam rangka mewujudkan 1 juta sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing secara global”, pelatihan yang dijual perusahaan ini sangat beragam, yaitu terdiri atas 10 kategori pelatihan

diantaranya Bisnis, Bahasa, Finansial, Media, Marketing, IT & Data, Pengembangan Diri, Kecantikan, hingga Tata Boga.<sup>1</sup>

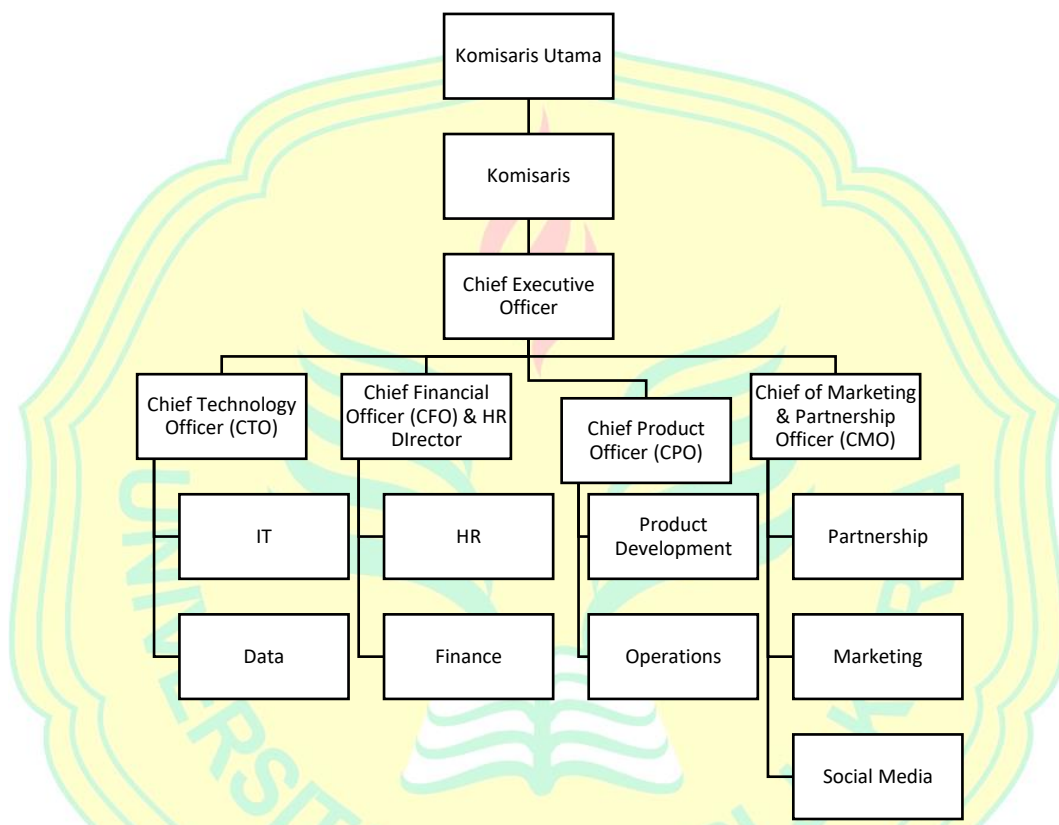
Dalam ekosistem EduTech, jenama Cariilmu, di bawah naungan PT. Ican Berkah Jaya memiliki beberapa nama besar yang memiliki potensi untuk menjadi ancaman dalam keberlangsungan perusahaan, di antaranya seperti Rumah Siap Kerja, dan Skill Academy. Keduanya merupakan pemain besar yang disokong oleh beberapa tokoh terkemuka seperti Sandiaga Uno (Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia) dan Belva Devara (Staf Khusus Presiden Republik Indonesia). Website Cariilmu dapat diakses melalui pranala [www.cariilmu.co.id](http://www.cariilmu.co.id).

Di tengah ancaman besar tersebut, Cariilmu terus berinovasi dengan menawarkan pelayanan lebih untuk mendatangkan peserta, seperti mengadakan layanan konsultasi untuk setiap peserta yang mengikuti kelas di Cariilmu, hingga membuat rangkaian pembelajaran yang mudah dan nyaman untuk diikuti.

---

<sup>1</sup> Cariilmu. 2023. Tentang Kami. [www.cariilmu.co.id/tentang-kami](http://www.cariilmu.co.id/tentang-kami). [Diakses tanggal 21 November 2023]

Carillmu yang terdiri dari 106 karyawan dengan rentang usia dari 20-35 tahun (Data per 17 November 2023), mempunyai struktur organisasi yang menyokong jalannya perusahaan. Struktur tersebut terbagi ke dalam beberapa divisi yang memiliki peran dan tanggung



**Gambar 1.0.1 Gambaran Struktur Organisasi**

jawabnya masing-masing. Gambarnya dapat dilihat di bawah ini, dan akan dibahas secara lebih lengkap pada Bab 2.

Berdasarkan bagan organisasi diatas, Divisi IT (*Information Technology*) bertanggung jawab untuk mengelola dan mendukung sistem teknologi informasi perusahaan dalam proses pembelajaran

baik melalui website atau aplikasi. Divisi Data bertanggung jawab pada pengumpulan, analisis, dan pemanfaatan data untuk membantu pengambilan keputusan strategis dan operasional, serta menjamin integritas dan keamanan data.

Divisi HR (*Human Resource*) bertanggung jawab mengurus pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja dan hubungan karyawan. Divisi *Finance* bertanggung jawab atas manajemen keuangan perusahaan, yang mencakup anggaran, pelaporan keuangan, audit, dan pengelolaan arus kas.

Divisi Product Development bertanggung jawab terhadap produk-produk yang akan dihasilkan dan dijual untuk mendapat keuntungan perusahaan, dalam hal ini mengembangkan pelatihan baik daring maupun luring untuk dijual kepada publik. Divisi Operations bertanggung jawab terhadap jalannya pelatihan, termasuk di dalamnya terdapat *customer service*.

Divisi Partnership yang bertanggung jawab menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan. Divisi Marketing bertanggung jawab pada pengembangan dan implementasi strategi pemasaran untuk mempromosikan produk atau layanan perusahaan, serta meningkatkan penjualan dan kesadaran merek. Serta Divisi *Social Media* bertanggung jawab dalam mengelola media sosial

perusahaan, termasuk pembuatan konten, interaksi dengan pengguna, dan strategi pemasaran digital melalui platform media sosial.

Dari segi nilai-nilai perusahaan, Cariilmu terus menggaungkan valuenya kepada seluruh karyawan. Value tersebut adalah ICAN yang merupakan akronim dari *Innovation, Contribution, Agile, and Networking*. Karena terkendala jarak geografis, yaitu 50% dari total 106 karyawan Cariilmu berada di luar Jabodetabek, seperti di Bandung, Lampung, Purwokerto, Magelang, hingga Bali, maka manajemen perusahaan mengalami kendala untuk menumbuhkan nilai-nilai tersebut.

Dalam konteks HR, terdapat berbagai aspek penting yang membentuk fondasi pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang seluruh aspeknya sudah diterapkan di Cariilmu.<sup>2</sup> Aspek-aspek ini meliputi:

1. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*), di mana proses ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Cariilmu melakukan sendiri proses rekrutmen dan seleksinya tanpa melalui perantara pihak ketiga.

---

<sup>2</sup> Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice* (London: Kogan Page, 2006).

2. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*), untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. Salah satu program pelatihan di Cariilmu adalah *Induction Training* atau orientasi karyawan baru.
3. Evaluasi karyawan (*employee evaluation*), melibatkan penilaian kinerja karyawan secara berkala dan memberikan umpan balik untuk perbaikan, ini dilakukan Cariilmu dengan penilaian kinerja rutin setiap kuartal (3 bulan sekali).
4. Kompensasi dan manfaat (*compensation and benefits*), berhubungan dengan sistem penggajian dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan.
5. Hubungan karyawan dan manajemen (*industrial relations*), berfokus pada pemeliharaan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen, serta pematuhan terhadap hukum dan peraturan ketenagakerjaan untuk menjamin kebijakan dan praktik kepegawaian sesuai dengan standar perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mematuhi peraturan dan cara kerja di perusahaan, tentu panduan kepegawaian yang jelas dibutuhkan agar karyawan dapat mengurangi waktu untuk memahami prosedur, mengakses informasi penting dan mengikuti proses kerja dengan tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Panduan kepegawaian tersebut

juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan bisa belajar menjadi karyawan yang lebih baik lagi, tentunya sesuai indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator tersebut tertuang dalam *HR Policies* atau Peraturan HR yang dikeluarkan oleh HR Cariilmu, antara lain standar yang tinggi dalam berperilaku; bertanggung jawab; dan perasaan memiliki dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan berperan aktif dalam menjaga lingkungan pekerjaan agar lebih optimal, hal ini ditandai dengan perusahaan yang terus mengembangkan panduan kepegawaian yang memuat informasi penting perusahaan dalam bentuk *HR Policies*. Namun, dalam panduan yang sudah dibuat, belum sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang sesuai.

Panduan kepegawaian yang baik haruslah tersusun dengan mengikuti prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia di dalamnya. Prinsip tersebut kemudian diuraikan ke dalam beberapa unsur penting yang harus ada dalam panduan kepegawaian menurut Michael Armstrong.<sup>3</sup> Unsur tersebut antara lain:

1. Pengantar Organisasi, yang berisi sejarah perusahaan, visi-misi, dan nilai-nilai atau *value* perusahaan.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*



2. Kebijakan dan Prosedur Perusahaan, berisi kebijakan perusahaan secara umum seperti kebijakan kerahasiaan, peraturan yang berlaku, hingga prosedur kontrak.
3. Kondisi Kerja, berisi rincian tentang jam kerja, kebijakan kerja dari rumah (*work from home*), kehadiran, dan struktur organisasi.
4. Kompensasi dan Manfaat, berisi informasi tentang penggajian, peninjauan gaji, bonus, serta manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun.
5. Kebijakan Libur dan Cuti, berisi penjelasan berbagai jenis libur dan cuti yang tersedia dan proses untuk mengajukan cuti.
6. Kode Pakaian (*dresscode*), kebijakan mengenai kode pakaian harus dijelaskan, jika ada.
7. Pengembangan Karier dan Pelatihan, berisi informasi tentang peluang pelatihan dan pengembangan profesional.
8. Prosedur Pengunduran Diri dan Pemutusan Hubungan Kerja, mencakup prosedur yang harus diikuti oleh karyawan yang ingin mengundurkan diri atau dalam hal pemutusan hubungan kerja.
9. Informasi Kontak, berisi kontak penting di dalam organisasi, seperti HR, IT, dan Layanan Darurat.

Berdasarkan analisis dari panduan *HR Policies* yang sudah dibuat oleh perusahaan, panduan tersebut hanya berisi mengenai kondisi kerja, tata cara absen, dan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Panduan ini bisa dikatakan belum sesuai dengan prinsip panduan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Profesi teknologi pendidikan memiliki fokus untuk memfasilitasi belajar dengan memecahkan masalah belajar melalui berbagai intervensi di antaranya penciptaan, penggunaan, dan pengaturan proses dan sumber daya teknologi untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja. Hal inilah yang mendorong keinginan untuk membantu perusahaan dan karyawan Carilmu agar dapat meningkatkan kinerja dalam mengerjakan tugas mereka.

Definisi Teknologi Pendidikan (TP) yang dirumuskan oleh Association for Educational Communication Communication and Technology (AECT) pada tahun 2004, ialah:

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources”.*<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Alan Januszewski, Michael Molenda, *Educational Technology: A Definition with Comentary* (New York: Taylor & Francis Group, 2008). hlm.1

Berdasarkan definisi tersebut, Teknologi Pendidikan muncul sebagai salah satu solusi untuk mengatasi isu dalam menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi dan kompetitif. Teknologi pendidikan merupakan bidang ilmu yang berfokus pada memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja.

Teknologi Pendidikan sangat berfokus pada cara mengatasi kesulitan belajar pada manusia. Ini termasuk penggunaan alat-alat belajar yang diharapkan bisa membuat proses belajar manusia lebih mudah dan dapat meningkatkan proses belajar menjadi efektif dan efisien. Di sinilah peran Teknologi Pendidikan menjadi sangat strategis. Program Studi Teknologi Pendidikan berfokus pada cara-cara inovatif untuk menyampaikan materi pendidikan dengan efektif melalui pemanfaatan teknologi. Aplikasi dari prinsip-prinsip ini ke dalam pengembangan panduan kepegawaian berpotensi besar dalam menciptakan panduan yang tidak hanya informatif, tetapi juga mudah diakses, menarik, dan interaktif. Dengan memanfaatkan teknologi dan metodologi pendidikan terkini, Cariilmu dapat menjadikan panduan mereka menjadi sumber daya dinamis yang tidak hanya memenuhi fungsi dasar tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.

Untuk memenuhi informasi kepegawaian yang lengkap, dibutuhkan suatu bahan ajar yang informatif, mudah diakses, dan juga menarik untuk karyawan PT. Ican Berkah Jaya dalam

memahami kebijakan & prosedur yang berlaku di perusahaan. Ada beberapa jenis bahan ajar yang dapat mencakup informasi kepegawaian, diantaranya:

1. Buku Panduan (*Handbook*)

Buku Panduan dapat memberikan informasi yang seragam dan konsisten kepada semua karyawan. Dapat diakses oleh karyawan kapan saja dan di mana saja. Juga dapat berfungsi sebagai referensi resmi mengenai kebijakan dan prosedur perusahaan.<sup>5</sup>

2. E-Learning

*E-Learning* dapat dirancang dengan interaktivitas yang meningkatkan keterlibatan dan pemahaman karyawan. Karyawan dapat belajar sesuai jadwal mereka sendiri, serta bisa dapat dengan mudah mengecek kemajuan belajar karyawan. Namun, hal ini membutuhkan akses teknologi yang memadai untuk semua karyawan.<sup>6</sup>

3. Pelatihan Tatap Muka

Pelatihan Tatap Muka memungkinkan interaksi langsung antara trainer dan peserta, sehingga lebih mudah untuk menjelaskan konsep yang sulit, dan trainer dapat

---

<sup>5</sup> Neher, A., & Maley, J. (2020). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1129-1152.

<sup>6</sup> Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.

memberikan feedback langsung kepada peserta. Namun, keterbatasan jarak, waktu dan biaya menjadi hambatan dalam mengadakan pelatihan tatap muka.<sup>7</sup>

#### 4. Video Training

Video Training mampu menyampaikan informasi melalui kombinasi visual dan audio, dan bisa lebih mudah dipahami oleh karyawan, dan dapat diakses ulang terus menerus. Namun, biaya produksi video training cukup mahal dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pembuatannya.<sup>8</sup>

Buku Panduan dinilai sangat baik dalam menyediakan informasi yang jelas mengenai prosedur dan kebijakan perusahaan. Dibandingkan dengan bahan ajar lainnya, Buku Panduan lebih mudah diakses, biaya yang murah, dan tidak membutuhkan waktu lama untuk pengerjaannya. Serta dapat dipastikan semua karyawan mendapatkan informasi yang sama/seragam, karena tertera dengan jelas dalam buku panduan. Apalagi jika melihat kondisi perusahaan yang 60% karyawannya berada di luar Jabodetabek, buku panduan merupakan bahan ajar yang sangat *versatil*, dapat diakses kapanpun, dimanapun, dan tidak memerlukan teknologi yang mahal.

---

<sup>7</sup> Ford, J. K., & Wroten, S. P. (1984). Introducing new methods for conducting training evaluation and for linking training evaluation to program redesign. *Personnel Psychology*, 37(4), 651-665.

<sup>8</sup> Sitzmann, T. (2011). A meta-analytic examination of the instructional effectiveness of computer-based simulation games. *Personnel Psychology*, 64(2), 489-528.

Buku panduan dapat menjadi alternatif bahan ajar yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai kepegawaian, karena menyediakan referensi yang komprehensif, konsisten, dan mudah diakses bagi karyawan tentang kebijakan, prosedur, dan praktik perusahaan. Sebagai sumber informasi yang terdokumentasi dengan baik, buku panduan memastikan, bahwa semua karyawan terlepas dari tingkat atau lokasi kerja mereka, memiliki akses yang sama ke informasi penting yang diperlukan untuk memahami lingkungan kerja mereka, hak dan tanggung jawab mereka, serta harapan perusahaan. Ini juga membantu standarisasi prosedur dan meminimalisir kesalahpahaman atau interpretasi yang salah mengenai kebijakan perusahaan.

Selain itu, buku panduan kepegawaian bisa didistribusikan secara daring dengan format PDF, sehingga dapat dengan mudah diperbarui dan didistribusikan kembali, memastikan informasi tetap relevan dan sesuai dengan perubahan kebijakan atau regulasi. Serta dapat digunakan tanpa membutuhkan alat khusus untuk mempelajarinya.<sup>9</sup> Dalam banyak aspek, buku panduan ini berperan sebagai tulang punggung komunikasi internal, memperkuat transparansi dan kejelasan di lingkungan kerja. Dengan menggunakan prinsip-prinsip teknologi pendidikan, pengembangan

---

<sup>9</sup> Brian Aprinto, Fonny Arisandy Jacob, *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia* (Jakarta: PPM Manajemen, 2013. hlm. 297.

buku panduan kepegawaian melibatkan proses desain yang mempertimbangkan bagaimana pegawai menerima, memproses, dan menggunakan informasi.

Mengingat pentingnya buku panduan kepegawaian sesuai uraian diatas, maka sebuah buku panduan yang bersifat elektronik (*ebook*) diperlukan, bukan hanya berisi informasi yang lengkap dan terstruktur, tetapi juga dibentuk dengan prinsip-prinsip desain instruksional dan teknologi pendidikan sehingga dapat memudahkan karyawan dalam memproses informasi mengenai perusahaan di manapun dan kapanpun.

Dalam hal ini, membuat buku panduan kepegawaian yang tersusun dengan baik merupakan salah satu cara dalam perkembangan berkelanjutan, di mana jika karyawan belajar memahami aturan dan prosedur perusahaan dengan baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan berpengaruh langsung terhadap pendapatan perusahaan.

Panduan kepegawaian yang berfungsi sebagai acuan bagi pegawai mengenai kebijakan dan prosedur internal perusahaan, seharusnya menjadi landasan dalam mengatur tata kerja dan etika perusahaan. Namun, seringkali aspek kepegawaian—sebagai salah satu pilar penting yang menopang perusahaan—belum mendapat perhatian yang sama. Ironisnya, di banyak organisasi, dokumen ini

sering kali tidak terdapat, belum tersusun dengan baik, tidak menarik, atau bahkan tidak mudah diakses, sehingga efektivitasnya menjadi terbatas.

Hingga saat ini Cariilmu memiliki dokumen panduan kepegawaian yang belum tersusun dengan baik serta tidak mencakup keseluruhan informasi yang dibutuhkan karyawan. Misalnya dilihat dari panduan Orientasi Karyawan Baru Cariilmu (Panduan tahun 2023), informasi yang tercantum dalam dokumen tersebut hanyalah informasi perusahaan seperti sejarah dan visi-misi, *value* perusahaan, struktur organisasi, waktu kerja dan informasi kehadiran & absensi. Masih banyak informasi yang belum tercantum dalam dokumen tersebut baik dari sisi perusahaan maupun informasi hak-hak karyawan.

Pengembangan buku panduan kepegawaian juga dinilai penting karena berdasarkan hasil diskusi pada hari Jumat, 10 November 2023 pukul 14.00 bersama Achmad Kurniawan S.Pd, seorang Chief Product Officer (CPO) di Cariilmu, bahwa dari pihak perusahaan mengharapkan adanya suatu bahan ajar yang dapat diakses kapan saja, di mana saja, dan untuk siapa saja, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang berisi mengenai nilai-nilai perusahaan, tujuan dan misi perusahaan, peraturan dan standar-standar yang berlaku, hingga hak dan kewajiban seluruh karyawan.



## B. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, terdapat beberapa perumusan masalah mencakup:

1. Apakah buku panduan kepegawaian dapat menjelaskan informasi krusial (Pengantar Organisasi, Kebijakan dan Prosedur Perusahaan, Kondisi Kerja, Kompensasi dan Manfaat, Kebijakan Libur dan Cuti, Kode Pakaian (dresscode), Pengembangan Karier dan Pelatihan, Prosedur Pengunduran Diri dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Kontak) dari Cariilmu?
2. Apakah diperlukan pengembangan buku panduan yang dapat membantu karyawan Cariilmu dalam memproses informasi kepegawaian?
3. Bagaimana prosedur pengembangan buku panduan kepegawaian yang dapat dijadikan sumber informasi bagi para karyawan di Cariilmu?

## C. Ruang Lingkup

Keterbatasan masalah yang ditemukan pengembang dalam pengembangan ini, yaitu:

1. Jenis Masalah

Peneliti membatasi masalah pada poin ketiga di uraian Identifikasi Masalah diatas, yaitu “Bagaimana menghasilkan buku panduan kepegawaian yang dapat dijadikan sumber informasi bagi para karyawan di Cariilmu?”

## 2. Media

Media yang dikembangkan adalah buku panduan kepegawaian yang dapat dijadikan sumber belajar dalam mengakses informasi mengenai perusahaan.

## 3. Topik Bahasan

Topik bahasan yang dipaparkan yaitu Pengantar Organisasi, Kebijakan dan Prosedur Perusahaan, Kondisi Kerja, Kompensasi dan Manfaat Kebijakan Libur dan Cuti, Kode Pakaian (dresscode), Pengembangan Karier dan Pelatihan, Prosedur Pengunduran Diri dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Informasi Kontak Perusahaan.

## 4. Sasaran

Sasaran dari penelitian ini adalah karyawan dengan status *fulltime* di Cariilmu.

## 5. Tempat

Kantor Cariilmu yang beralamat di Jalan Tanah Abang II No.74A, Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat.

#### D. Tujuan Pengembangan

Pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan buku panduan kepegawaian yang berisi informasi-informasi yang dibutuhkan karyawan mengenai perusahaan Cariilmu.

#### E. Kegunaan Pengembangan

##### 1. Praktis

##### a. Bagi Peneliti

- 1) Memberikan wawasan dan pengetahuan melalui kegiatan penelitian.
- 2) Memberikan pengalaman belajar yang berharga melalui proses kegiatan penelitian.

##### b. Bagi Karyawan Perusahaan

Meningkatkan pengetahuan terkait peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

##### c. Bagi Perusahaan

Memiliki panduan yang berisi informasi perusahaan secara komprehensif, yang dapat mempersingkat waktu karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

##### d. Bagi Instansi Pendidikan

- 1) Diharapkan dapat menjadikan kontribusi bagi Program Studi Teknologi Pendidikan.

- 2) Implementasi ilmu yang dipelajari dan sejalan dengan Program Studi Teknologi Pendidikan terutama dalam Kawasan pengembangan.

## 2. Teoritis

Diharapkan bahwa hasil dari pengembangan ini bisa menjadi salah satu referensi dan materi untuk studi terkait dengan penyusunan buku panduan, khususnya yang menyangkut informasi kepegawaian. Selain itu, hasil ini juga diharapkan bisa menjadi dasar pertimbangan untuk penelitian yang akan datang.

