

DAMPAK EDUCATIONAL MISMATCH DAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP CAPAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN

**Rita Sari Puspita¹, Imanuel Eko Anggun Sugiyono², Mari Maryati³, Agus
Riyanto⁴, Herman S. Soegoto⁵**
Universitas Komputer Indonesia
Universitas Utpadaka Swastika
rita.75425010@mahasiswa.unikom.ac.id¹,
imanuel.75425019@mahasiswa.unikom.ac.id²,
mari.75425021@mahasiswa.unikom.ac.id³, agus.riyanto@email.unikom.ac.id⁴,
herman@email.unikom.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh educational mismatch dan transformasi digital terhadap capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di sektor publik. Studi ini menggunakan tinjauan literatur sistematis dari artikel ilmiah, laporan kebijakan, dan publikasi nasional tahun 2020–2024 yang relevan dengan pengelolaan keuangan publik dan IKPA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa educational mismatch pada pengelola keuangan dapat menurunkan efektivitas pelaksanaan anggaran, terutama pada indikator penyelesaian tagihan dan kualitas pelaksanaan anggaran. Di sisi lain, penerapan transformasi digital melalui sistem keuangan terintegrasi seperti aplikasi SAKTI terbukti meningkatkan efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas pengelolaan anggaran, serta membantu mengatasi keterbatasan kompetensi akibat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan. Studi ini menyimpulkan bahwa penguatan kompetensi SDM dan transformasi digital secara bersama-sama menjadi kunci utama untuk menjaga dan meningkatkan capaian IKPA di instansi pemerintah.

Kata Kunci: ***Educational Mismatch***, ***Transformasi Digital***, ***IKPA***, ***Pengelolaan Keuangan Publik***

ABSTRACT

This study aims to examine the role of educational mismatch and digital transformation in achieving the Budget Implementation Performance Indicator (IKPA) within the public sector. The research employs a systematic literature review of scholarly articles, policy reports, and national publications published between 2020 and 2024 that are relevant to public financial management and IKPA. The findings indicate that educational mismatch among financial management officers may reduce budget implementation effectiveness, particularly in the indicators of payment completion and budget execution quality. However, the implementation of digital transformation through integrated financial systems such as the SAKTI application has been shown to enhance efficiency, accuracy, and accountability, while compensating for

competency gaps caused by mismatched educational backgrounds. This study concludes that the synergy between human resource capacity building and digital transformation is essential for sustaining and improving IKPA performance in government institutions.

Keywords: *Educational Mismatch, Digital Transformation, IKPA, Public Financial Management*

PENDAHULUAN

Saat ini, akuntabilitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan menjadi tolok ukur utama keberhasilan organisasi pemerintah di sektor publik. Di Indonesia, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) digunakan untuk menilai kualitas pelaksanaan anggaran belanja kementerian atau lembaga, termasuk kesesuaian dengan perencanaan, efektivitas, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi (Kurniawati, 2023). Bagi instansi seperti Kementerian Agama di Provinsi Banten, capaian IKPA tidak hanya sekadar angka administratif, tetapi juga mencerminkan integritas dan profesionalisme dalam mengelola amanah publik. Namun, mempertahankan dan meningkatkan nilai IKPA menghadapi tantangan struktural dan teknologi. Educational mismatch, yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan fungsi jabatan, menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam ilmu manajemen, ketidaksesuaian ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan stres kerja, yang akhirnya memengaruhi akurasi pelaporan dan ketepatan waktu pelaksanaan anggaran. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai (Ambarwati & Permana, 2026; Rachman, 2021), dan ketidaksesuaian kompetensi sering menjadi hambatan dalam mencapai target organisasi.

Kementerian Agama di Provinsi Banten, dengan keragaman satuan kerja yang tersebar, menghadapi dinamika unik dalam menyelaraskan antara kompetensi SDM dan adopsi sistem keuangan digital. Rendahnya nilai IKPA pada beberapa indikator seringkali dituding sebagai akibat dari kurangnya pemahaman teknis pegawai serta sistem yang belum terintegrasi secara sempurna. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana dampak educational mismatch dan sejauh mana efektivitas transformasi digital dalam memoderasi atau memengaruhi capaian IKPA.

Fenomena ketidaksesuaian pendidikan atau ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang dilakukan telah menjadi masalah besar dalam tenaga kerja Indonesia saat ini. Strategi untuk mencegah pengangguran seringkali menyebabkan individu memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka, yang mengakibatkan sumber daya manusia yang tidak optimal (Ardhana et al., 2025). Ketidaksesuaian horizontal di Indonesia masih sangat tinggi, mencapai antara 33,50% dan 40% antara tahun 2022 dan 2023 (Maryanti et al., 2025). Situasi ini tidak

hanya mengurangi motivasi dan produktivitas, tetapi juga menciptakan stres kerja yang dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan (Dilly & Papuling, 2021). Dampak ketidaksesuaian ini cenderung membuat pegawai menjadi teralihkan dan mengalami kesulitan (Hoturu, 2022).

Dalam hal ini, pemerintah terus mendorong reformasi birokrasi melalui transformasi digital yang besar-besaran (Tue et al., 2026). Tujuan implementasi e-government melalui berbagai platform, seperti SAKTI, SIPD, dan platform digital lainnya, adalah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan nasional (Hidayat & Guntur, 2025). Menurut sebuah studi, penggunaan aplikasi digital di sektor publik dapat meningkatkan efisiensi administratif hingga 30%. Namun, efektivitas transformasi ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan digital. Digitalisasi seringkali menimbulkan masalah serius di tingkat pemerintahan, seperti perbedaan generasi dan resistensi terhadap perubahan teknologi yang cepat (Sirait et al., 2025).

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) merupakan salah satu parameter utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan transformasi digital dan kualitas SDM dalam transaksi keuangan. IKPA merupakan alat untuk mengukur kualitas kinerja anggaran yang mempertimbangkan aspek-aspek seperti kesesuaian perencanaan, efektivitas pelaksanaan, dan kepatuhan terhadap regulasi (Setiawati et al., 2025). Di Kementerian Agama Provinsi Banten, pencapaian IKPA di berbagai Satuan Kerja (Satker), seperti Kantor Kementerian Agama dan Madrasah Negeri, menunjukkan fluktuasi yang signifikan, di mana terdapat penyimpangan pada Halaman III DIPA dan kendala dalam analisis tagihan. Peran Bendahara Pengeluaran sangat sentral dalam hal ini karena keahlian teknis dan integritas mereka dalam mengoperasikan aplikasi perbankan digital sangat mempengaruhi akurasi dan kecepatan transfer dana (Siregar, 2025).

Salah satu parameter utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan transformasi digital dan kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan adalah nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). IKPA merupakan alat ukur kualitas pelaksanaan anggaran yang mencakup aspek kesesuaian perencanaan, efektivitas pelaksanaan, dan kepatuhan terhadap regulasi (Setiawati et al., 2025). Di Kementerian Agama Provinsi Banten, capaian IKPA pada berbagai Satuan Kerja (Satker) seperti Kantor Kementerian Agama dan Madrasah Negeri menunjukkan fluktuasi yang signifikan, di mana terdapat deviasi pada Halaman III DIPA dan kendala dalam penyelesaian tagihan. Peran Bendahara Pengeluaran menjadi sentral dalam hal ini, karena kompetensi teknis dan integritas mereka dalam mengoperasikan aplikasi keuangan digital sangat menentukan akurasi serta ketepatan waktu pelaporan keuangan (Siregar, 2025).

Kesenjangan muncul ketika pengelola anggaran yang mengalami ketidakcocokan pendidikan harus menghadapi sistem pembayaran digital yang kompleks dalam penelitian mereka (Setiawati et al., 2025) di lembaga pemerintah menemukan bahwa peningkatan kompetensi pejabat perbendaharaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap optimalisasi IKPA. Oleh karena itu, risiko kesalahan input dan keterlambatan pelaporan akan meningkat jika pengelola tidak memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan didukung oleh pembelajaran digital. Meskipun sistem aplikasi digital sudah tersedia, hasil akuntabilitas keuangan tetap bergantung sepenuhnya pada kemampuan manusia (Siregar, 2025). Karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana ketidakcocokan pendidikan dan transformasi digital secara bersamaan mempengaruhi kemampuan IKPA di Satuan Kerja di Provinsi Banten guna memberikan solusi untuk meningkatkan pengelolaan keuangan.

Penelitian ini secara khusus berusaha menganalisis dan menunjukkan dampak ketidakcocokan pendidikan dan kesiapan transformasi digital terhadap optimalisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di Unit Kerja di Provinsi Banten berdasarkan kesenjangan antara fenomena yang terjadi dan landasan teoritis yang telah dijelaskan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait peran adaptasi teknologi dan latar belakang pendidikan yang sesuai sebagai penentu kinerja keuangan. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai alat penilaian bagi kebijakan Pemerintah Provinsi Banten guna mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi pejabat perbendaharaan dan bendahara pengeluaran. Dengan demikian, diharapkan data keuangan yang lebih akurat, efisien, dan tepat dapat dihasilkan melalui sinergi antara kualitas SDM yang relevan dan penggunaan sistem aplikasi digital terkini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode tinjauan literatur (*literature review*). Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel *educational mismatch*, transformasi digital, dan kinerja anggaran. Fokus utama metode ini adalah memetakan teori dan temuan empiris untuk menjelaskan fenomena fluktuasi nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada satuan kerja di wilayah Provinsi Banten.

Target penelitian ini adalah literatur ilmiah berupa artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, regulasi pemerintah (seperti PMK tentang SAKTI), serta data publikasi kinerja pelaksanaan anggaran. Subjek atau objek formal penelitian ini adalah keterkaitan antara fenomena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (*educational mismatch*) dan proses transformasi digital pada satuan kerja pemerintah. Lokus analisis

ditujukan pada data capaian IKPA Satuan Kerja Kementerian Agama di Provinsi Banten periode tahun anggaran berjalan sebagai representasi kasus pelaksanaan anggaran di tingkat wilayah.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis tematik. Prosedur analisis dimulai dengan melakukan reduksi data dari literatur yang telah dikumpulkan, kemudian melakukan kategorisasi berdasarkan tema-tema utama seperti hambatan digitalisasi, dampak *skill mismatch*, dan determinan nilai IKPA. Data tersebut kemudian disintesis dan dikomparasikan dengan data riil capaian IKPA di Provinsi Banten untuk menarik kesimpulan yang mendalam mengenai bagaimana faktor SDM dan teknologi berkontribusi terhadap efektivitas pengelolaan keuangan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur dan analisis data Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada satu hari kerja di Kementerian Agama Provinsi Banten, kinerja pelaksanaan anggaran secara umum menunjukkan kategori sangat baik, dengan nilai akhir dominan berada di kisaran tinggi dan hampir mencapai maksimal. Prestasi ini terutama ditentukan oleh indikator Kualitas Revisi DIPA, Perencanaan Anggaran (Deviasi Halaman III DIPA), dan Penyerapan Anggaran. Namun, meskipun nilai administratif IKPA optimal, masih terdapat variasi pada indikator Kualitas Pelaksanaan Anggaran, khususnya pada Belanja Kontraktual dan Penyelesaian Tagihan, yang tidak mencapai nilai optimal pada beberapa hari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian IKPA di Kemenag Banten tinggi secara kuantitatif, namun kualitas proses administratifnya belum sepenuhnya jelas.

Variasi capaian IKPA tersebut secara ilmiah dapat dijelaskan melalui dua faktor utama, yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) dan dukungan sistem digital. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa fenomena *educational mismatch*, baik secara vertikal maupun horizontal, masih banyak terjadi pada pengelola keuangan di satuan kerja madrasah yang berlatar belakang pendidikan non-ekonomi. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan adaptasi terhadap regulasi perbendaharaan dan menurunkan efisiensi penyelesaian tagihan. Namun, dampak negatif tersebut relatif tereduksi melalui implementasi transformasi digital, khususnya penggunaan aplikasi SAKTI, yang berfungsi sebagai sistem terintegrasi untuk menstandarkan proses penganggaran, penatausahaan, dan pelaporan. Dengan demikian, capaian IKPA yang tinggi di Kemenag Banten merupakan hasil interaksi antara sistem digital yang rigid dan kemampuan adaptif SDM, meskipun masih terdapat kendala pada aspek ketepatan waktu dan koordinasi administratif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penegasan bahwa efektivitas pelaksanaan anggaran tidak hanya diukur dari tingkat penyerapan, tetapi juga dari ketepatan sasaran dan kepatuhan terhadap jadwal (Jarkasih et al., 2020). Selain itu, hasil

ini sejalan dengan penelitian Setiawati (Setiawati et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi pejabat perbendaharaan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian nilai IKPA (Kadek Wulandari et al., 2025) yang menekankan pentingnya kompetensi teknis dan pemahaman regulasi dalam menjaga akurasi pelaporan keuangan. Dalam konteks *educational mismatch*, temuan ini mendukung Lomban dan Saerang serta Sabarofek dan Anggraeni, yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dapat menurunkan kinerja jika tidak dimitigasi melalui pelatihan, meskipun bukan penghambat absolut (Lomban & Saerang, 2016; Sabarofek & Anggraeni, 2022). Apabila terjadi *educational mismatch*, kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan teknologi akan terhambat (Saputri & Mellita, 2024; Sari & Riyadh, 2023), yang bermuara pada tidak optimalnya capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada satuan kerja. Selanjutnya, peran transformasi digital dalam penelitian ini memperkuat temuan yang menyimpulkan bahwa digitalisasi sistem keuangan meningkatkan efisiensi dan akurasi, dengan catatan keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan kompetensi SDM (Handayani et al., 2021; Hidayat & Guntur, 2025; Siregar, 2025).

Secara teoretis, hasil studi literatur ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pelaksanaan anggaran di sektor publik merupakan hasil kesesuaian antara kapabilitas SDM dan sistem organisasi, di mana transformasi digital berperan sebagai mekanisme kompensasi atas keterbatasan kompetensi akibat *educational mismatch*. Temuan ini memperkaya kajian pengelolaan keuangan publik dengan menempatkan digitalisasi bukan sekadar sebagai alat administratif, tetapi sebagai faktor penyeimbang dalam pencapaian IKPA. Secara praktis, implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan IKPA yang terintegrasi, yaitu melalui penguatan pelatihan teknis perbendaharaan, peningkatan literasi digital, serta penempatan pengelola keuangan berbasis kompetensi. Bagi Kementerian Agama Provinsi Banten, hasil ini menjadi dasar kebijakan untuk menjaga keberlanjutan capaian IKPA yang tinggi sekaligus memperbaiki kualitas substantif pelaksanaan anggaran, khususnya pada indikator penyelesaian tagihan dan belanja kontraktual.

SIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur periode 2020–2024 dan analisis deskriptif capaian IKPA pada satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Banten, dapat disimpulkan bahwa *educational mismatch* pada pengelola keuangan berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan anggaran, terutama pada indikator penyelesaian tagihan dan belanja kontraktual. Namun demikian, transformasi digital melalui sistem keuangan terintegrasi seperti SAKTI terbukti meningkatkan efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas proses penganggaran, penatausahaan, serta pelaporan, sehingga mampu mengompensasi sebagian keterbatasan kompetensi yang timbul akibat ketidaksesuaian

latar belakang pendidikan. Dengan demikian, capaian IKPA yang tinggi merupakan hasil interaksi antara standarisasi proses berbasis sistem dan kemampuan adaptif SDM.

Untuk menjaga keberlanjutan capaian IKPA sekaligus memperbaiki indikator yang masih fluktuatif, disarankan: (1) melakukan penempatan pejabat perbendaharaan dan bendahara pengeluaran berbasis kompetensi serta pemetaan kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang mengalami *educational mismatch*; (2) memperkuat literasi dan pendampingan penggunaan aplikasi keuangan digital melalui *coaching clinic*, modul praktis, dan evaluasi pascapelatihan; serta (3) mengoptimalkan mekanisme monitoring dan koordinasi administratif (misalnya rekonsiliasi dan pengawasan jadwal pembayaran) untuk indikator penyelesaian tagihan dan belanja kontraktual. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain empiris kuantitatif atau *mixed-method* untuk menguji hubungan kausal antar variabel pada sampel satker yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kantor, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Semarang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2076>
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.156>
- Dilly, A., & Papuling, G. (2021). No Title. *Makro Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/a4d6/6a74351fa2bad5382fdfabbd5d57b23cb1af.pdf>
- Handayani, F., Fauziah, S., Afandi, A., Andri Suwarno, C., Kencana No, Jls., & Selatan-Banten, T. (2021). SAKTI: Innovation on Digitizing State Financial Management Web-Based in Indonesia. • *Desember*, 02(1), 201–216.
- Hidayat, M. T., & Guntur, Y. S. (2025). *Transformasi Digital Melalui Implementasi E-Government Pada Organisasi Sektor Publik*. 31(2), 123–141.
- Hoturu, T. (2022). Dampak Mismatch Pendidikan-Pekerjaan Terhadap Pengembangan Keahlian Karyawan Di Halmahera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 101–114. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index>
- Jarkasih, M., Ruslana, T., & Rachmawati, I. (2020). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur. *Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 1(1), 1–9.
- Kadek Wulandari, N., Pasae, Y., & Gunadi, H. (2025). Analisis Peran Kompetensi dan

- Profesionalisme Staf Bendahara dalam Efektivitas Pengelolaan Keuangan: Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)*, 1(2), 434–440.
- Kurniawati, S. (2023). *Kebijakan IKPA Tahun 2023*. <https://djpb.kemenkeu.go.id/Kppn/Sijunjung/Id/Data-Publikasi/Artikel/3116-Kebijakan-Ikpa-Tahun-2023.Html>.
- Lomban, F. C., & Saerang, D. P. E. (2016). Exploring The Relation Between Educational Background-Job Mismatch And Employee Performance At BNI Regional Office Manado. *EMBA Journal*, 4(2), 395–403.
- Maryanti, S., Bachtiar, N., Maryati, S., & Novianto, D. (2025). Impact of Educational Mismatch on Graduates Employment Prospects in Indonesia: Education and Employment Context. *TEC EMPRESARIAL*, 20(2), 1135–1164. https://revistas.tec-ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/708
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization : How Job Satisfaction Affects Employee Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Sabarofek, M. S., & Anggraeni, T. W. (2022). Dampak Education Mismatch terhadap Kinerja Karyawan BPR Sinar Mulia. *Journal on Education*, 4(4), 1442–1447. <https://doi.org/10.31004/joe.v4i4.1848>
- Saputri, D. E., & Mellita, D. (2024). Kesiapan Sumber Daya Manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang Dalam Menghadapi Transformasi Digital. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.994>
- Sari, E. K., & Riyadh, A. (2023). Kesiapan Sumber Daya Manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang Dalam Menghadapi Transformasi Digital. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.994>
- Setiawati, A., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2025). Analisis Kompetensi Pejabat Perbendaharaan dalam Optimalisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(1), 799–804. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i1.56123>
- Sirait, A., Kalsum, U., & Nur, S. (2025). Transformasi Digital dan Kompetensi SDM dalam Sistem Perpajakan Daerah: Studi Kasus pada Implementasi Official Assessment System. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5769–5777. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2868>
- Siregar, S. M. (2025). Peran Bendahara Pengeluaran dalam Meningkatkan Akuntabilitas

- Keuangan Melalui Sistem Aplikasi Keuangan Pada Pengadilan Negeri Bangil.
Rashid : Journal of Economic, 1(1), 38–46. <https://doi.org/10.65065/0k146m78>
- Tue, N., Alim, M. S., & Ishak, P. (2026). Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas Melalui Transformasi Digital Inklusif Dalam Pelayanan Publik. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2162>