



Inovasi *E-Government* Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Anasya Nurlita Fahrani¹⁾, Dadan Kurniansyah²⁾, Evi Priyanti³⁾

Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, Indonesia

1710631180031@student.unsika.ac.id¹⁾

dadan.kurniansyah@fisip.unsika.ac.id²⁾

evi.priyanti@fisip.unsika.ac.id³⁾

Abstrak

Mengingat era sekarang sudah memasuki Revolusi Industri 4.0, yang dimana semua kegiatan manusia diikuti dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat, dampak adanya kemajuan teknologi ini memudahkan pekerjaan manusia. Pada hal ini disadari oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, yang memiliki inovasi dalam *e-Government*. Kebanyakan inovasi yang kita ketahui hanya dari sistem fingerprint. Sebenarnya telah banyak inovasi yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, tapi dalam hal ini kami lebih memfokuskan tentang Inovasi e-Absensi (SIAP) dan Inovasi e-Kinerja (PARE). Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kerja dari aplikasi PARE dan SIAP. Metode penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya inovasi ini menjadi lebih secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan atas kinerja para ASN di Kabupaten Karawang.

Kata kunci: e-Government, reformasi birokrasi

Abstract

Considering that the current era has entered the Industrial Revolution 4.0, where all human activities are followed by increasingly rapid technological developments, the impact of these technological advances facilitates human work. In this case, the Agency for Personnel and Human Resources Development of Karawang Regency is aware of this, which has innovation in e-Government. Most of the innovations that we know only from the fingerprint system. Actually, there have been many innovations issued by the Agency for Personnel and Human Resources Development of Karawang Regency, but in this case we are more focused on e-Absensi Innovation (SIAP) and e-Kinerja Innovation (PARE). The goal to be achieved in this study is to determine the working system of the PARE and SIAP applications. This research method uses a qualitative method with a descriptive approach. Based on the results of the study, it shows that this innovation becomes more objective, measurable, accountable, participatory and transparent on the performance of ASN in Karawang.

Key words : e-Government, bureaucratic reform

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang dijelaskan dalam pasal 1, pemerintahan daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberiaan otonomi luas kepada daerah di arahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan kinerja dari kepegawaian pemerintah daerah. Perubahan kepemimpinan berpengaruh terhadap perubahan birokrasinya, baik perubahan dari secara kepegawaian, perubahan sistem kerja, ataupun perubahan pada kebijakan dan inovasi yang dibuat. Dalam hal perubahan itu juga pimpinan harus melihat atau mengikuti arus kehidupan yang semakin canggih dengan adanya reformasi kebijakan yang lama dan membuat inovasi-inovasi yang baru. Reformasi birokrasi dalam pemerintahan daerah Kabupaten Karawang dilakukan guna untuk melakukan perubahan dan pembaharuan dalam peningkatan birokrasi yang lebih baik.

Mengingat hari ini kita berada di tengah-tengah industri 4.0, yang dimana revolusi industri keempat dibangun diatas Revolusi Digital, mewakili cara-cara baru ketika teknologi menjadi tertanam dalam masyarakat dan bahkan tubuh manusia. Revolusi industri keempat ditandai dengan munculnya terobosan teknologi di sejumlah bidang, termasuk robotika, IoT (*Internet of Things*), pencetakan 3D, dan kendaraan otonom. Pemicunya adalah penyebaran global internet dan teknologi baru seperti sensor nirkabel serta kecerdasan buatan. Yang dipastikan dimasa Industri 4.0 akan secara radikal mengubah cara manusia hidup dan bekerja. Adanya kemajuan teknologi di era sekarang memberikan perubahan positif yaitu membantu pekerjaan manusia lebih mudah, apabila ingin mengakses suatu tinggal klik.

Pada era manual ada beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab yang melakukan tindakan titip absensi kerja yang dimana ini sangat fatal akibat kantor pemerintah-pemerintah tidak berjalan dengan efektif. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang yang salah satu tugas pokoknya adalah menangani masalah administrasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Daerah secara lebih professional dalam upaya mendukung tugas-tugas pembangunan, penyelenggaraan Pemerintah dan pelayanan publik.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang sangat pesat, ini membuat terpacu pada pemerintah Kabupaten Karawang untuk melakukan inovasi-inovasi yang baru, khususnya Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (BKPSDM) memiliki 10 program kerja, salah satunya adalah Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (*e-Kinerja*) dan Program Peningkatan Disiplin Aparatur (*e-Absensi*). Dengan meluncurkan aplikasi PARE (*Performance Agreement Report by Electronic*) dan SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai) sebagai realisasi dari kedua program kerja.

Adapun penelitian lainnya mengenai adanya aplikasi absensi dan penilaian kinerja secara online dalam ranah pemerintahan sebagai pertimbangan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rengga, Robby Darwis (2020) berjudul Perubahan Orientasi Motivasi Pegawai Pada Penerapan E-Absensi Di Kabupaten Ponorogo. Hasil dari penelitian setelah adanya aplikasi Jathilan (*e-absensi*) telah berhasil dapat meminimalisir tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Adanya pemberian *reward* berupa tunjangan tambahan untuk pegawai yang rajin hadir dan disiplin, hal ini membuat kinerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Safuan, Deni Rahman (2021) berjudul Penerapan Sistem Absensi Online Berbasis Android (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat). Hasil dari penelitian adanya sistem absensi online dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja PNS Kabupaten Majalengka Jawa Barat.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Shela, Deasy Silvy (2020) berjudul Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Hasil dari penelitian diterima positif oleh ASN di

lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, dengan adanya SASIKAP aktivitas kerja pegawai menjadi lebih terarah dan terencana. Respon positif tersebut didukung oleh kondusivitas lingkungan ekonomi (pemberian *reward*), sosial dan politik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan salah satunya belum optimalnya fungsi pengawasan oleh pejabat penilai yang dapat menyebabkan subjektivitas dalam penilaian kinerja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Dwi, Sri Wahyu, dan Lilik Farida (2019) berjudul Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Salah satu tolak ukur penilaian kinerja yaitu kecakapan yang dimiliki oleh pegawai Dispendukcapil mampu mendukung peningkatan prestasi kerja secara individu maupun secara tim, dengan menerapkan kerja sama yang baik antar pegawai baik dengan rekan kerja, atasan maupun dengan bawahan. Adanya umpan balik penilai diberikan guna untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dirasa masih kurang dengan memberikan saran, teguran bahkan sanksi, serta menunjukkan hasil kerja yang terbaik yang mampu diraih oleh pegawai dengan diperolehnya jumlah tunjangan lebih yang didapat.

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai inovasi e-government mengenai absensi online dan penilaian kinerja online di Kabupaten Karawang..

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2018) menginterpretasikan metodologi kualitatif adalah proses penelitian yang membuahkan data deskriptif berbentuk perilaku yang dapat diamati dan kata-kata yang diungkapkan orang dalam bentuk tertulis atau verbal. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Untuk memperoleh fakta-fakta yang lengkap dalam penelitian ini. Maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

Langkah 1 Observasi, dalam hal ini dengan mendatangi kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang untuk langsung mengetahui apa inovasi *e-Government* yang telah dilakukan.

Langkah 2 Wawancara, memawancarai narasumber yang bertindak langsung sebagai Kasabid Pengembangan Diklat untuk menjadi salah satu sumber informasi yaitu Bapak Abdillah Mawardi dan Salah satu pegawai pengembang inovasi Bapak Deden, wawancara dilakukan pada tahun 2019.

Langkah 3 Studi Pustaka, yakni dalam hal ini menelaah beberapa literature-literatur terkait seperti buku, jurnal, internet, dan dokumen lainnya.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019), menjelaskan kegiatan analisis data kualitatif dilanjutkan secara saling aktif sampai selesai, sehingga membuat data menjadi padat. Terdapat 3 kegiatan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aplikasi PARE (*Performance Agreement Report By Electronic*)

Aplikasi e-Kinerja yang diimplementasikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dinamakan PARE (*Performance Agreement Report by Electronic*). Aplikasi versi pertama telah di implementasikan mulai pertengahan tahun 2017 sampai dengan saat ini, namun versi ini sebenarnya hanya transisi untuk membiasakan PNS menggunakan aplikasi atau elektronik. Sehingga sedang dikembangkan aplikasi PARE terbaru yang sesuai dengan konsep Pedoman Penilaian Kinerja PNS yang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2018.

Dalam Peraturan Bupati tersebut, Penilaian Kinerja PNS yang dituangkan dalam SKP Tahunan harus berdasarkan perjanjian kinerja, dan perjanjian kinerja berdasarkan rencana kerja yang telah final. Konsep penilaian tersebut bertujuan untuk mengintegrasikan penilaian

kinerja Perangkat Daerah dengan Kinerja Pegawai yang dituangkan dalam SKP Tahunan, mengingat selama ini antara SKP Tahunan (Rencana Kinerja Pegawai) dengan Rencana Kerja Perangkat Daerah banyak yang tidak bisa disajikan keterhubungannya bahkan *mismatch*.

Pada saat *entry* di versi yang baru, data yang sangat dibutuhkan adalah renja, pohon kinerja dan data personal di simpeg sudah update sesuai dengan peta jabatan. Oleh karena itu agar setiap perangkat daerah termasuk Kecamatan mulai menyusun data tersebut, update data personal dan peta jabatan di dalam simpeg, agar pada saatnya nanti tidak menjadi kendala.

Konsep yang dituangkan dalam Versi terbaru, distribusi pekerjaannya dilakukan secara top-down berdasarkan rencana kerja yang sudah final. Pejabat Pengawas dan/atau pelaksana membuat Rencana Aksi setiap Kegiatan dalam Satu Tahunan. Rencana Kerja Perangkat Daerah akan menjadi SKP Tahunan dan Perjanjian Kinerja sedangkan Rencana Aksi akan menjadi SKP Bulanan. Sedangkan untuk pelaporan bulan dilakukan secara *bottom-up*, artinya Pejabat Pengawas dan/Pelaksana yang membuat capaian laporan bulanan setiap bulannya dan capaian bulanan Atasan merupakan kumulatif dari capaian bawahan, sehingga apabila ada pekerjaan bawahan yang tidak tercapai atau kurang akan berpengaruh terhadap besaran TPP bulanan atasannya. Pengisian aplikasi PARE akan berdampak kepada perhitungan pemberian tunjangan tambahan penghasil PNS berbasis kinerja yang langsung dilihat perolehannya didalam aplikasi ini. Dan juga bisa dijadikan indikator untuk penilaian pemberian reward maupun sanksi bagi PNS secara objektif, terukur, akuntable, partisipatif dan transparan.

Pemerintah Kabupaten Karawang saat ini memiliki komitmen untuk memberikan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi para PNS sesuai prestasi kerja mereka. Dengan harapan, pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara di Kabupaten Karawang ke depan tidak lagi terjebak pada formalitas belaka. Dengan adanya aplikasi berbasis teknologi ini memiliki berbagai tujuan, diantaranya yaitu meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur, menjadi salah satu instrument dalam penataan dan penyempurnaan organisasi, sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur, untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur dengan mengacu pada prinsip keadilan "*equal job equal pay*", mendorong terciptanya kompetisi yang sehat diantara aparatur, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi.

Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai)

Aplikasi e-Absensi yang diimplementasikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dinamakan SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai). Aplikasi versi pertama ini telah diimplementasikan sejak 2019, bisa dibilang ini adalah trobosan terbaru dari inovasi *e-government* di Bidang Pengembangan Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang tahun ini. SIAP dapat diakses melalui android (*handphone*) maupun *website* (komputer/laptop) dengan menggunakan *user id* dan *password* yang telah ditentukan setiap individu aparatur, aplikasi ini dirancang dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai berdasarkan data yang akurat, realtime dan akuntable. Aplikasi SIAP ini sudah mulai diuji cobakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dan diharapkan dapat meminimalisir budaya titip absen. Aplikasi SIAP ini berbasis GPS (*Global Positioning System*) sehingga tidak mungkin lagi ada titip absen karena harus berada di titik tertentu di sekitar kantor, jadi setiap pegawai terdeteksi posisi koordinat pada saat absensi dan tidak bisa absensi kalau tidak di radius lokasi tempat kerja yang sudah diregistrasi. Mekanisme selanjutnya adalah setiap pegawai diharuskan melakukan selfie sebagai bukti riil kehadiran dan dikirim ke dalam aplikasi SIAP. Kecanggihan aplikasi SIAP adalah adanya kiriman notifikasi langsung kepada smatphone atasannya jadi adanya pengawasan langsung dari atasan secara efektif. Ujicoba aplikasi ini bisa diterapkan secara permanen kedepannya jika ada dampak signifikan bagi produktifitas pegawai Pemerintah di Kabupaten Karawang.



Konsep *Capacity Building*

Untuk membedah atau membahas lebih jauh tentang Inovasi *e-Government* yaitu aplikasi PARE dan SIAP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, penulis menggunakan konsep *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas) Menurut Grindle, Marilee (dalam Haryanto, 2014: 19) mengatakan pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsibilitas kinerja pemerintah, yaitu :

Pertama, Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu outcomes. Dalam implementasinya untuk hal efisiensi pada inovasi SIAP yaitu absensi *e-Government* berbasis digital cukup baik. Karena dalam hal ini bisa mengurangi adanya titip absen yang sudah kerap terjadi. Dalam penerapannya dalam hal waktu lebih cepat karena hanya tinggal selfie . Yang akan berdampak meningkatkan kinerja para aparatur karena laporan absensi langsung diterima oleh para atasan, ini memudahkan pengontrolan dari atasan ke bawahannya lebih mudah. Dalam implementasi untuk hal efisiensi pada inovasi PARE yaitu penilaian dan pemberiaan program kerja yang dibuat oleh setiap aparatur ini sangat efisien karena mengingat kita sudah di zaman teknologi yang dimana memang sudah seharusnya setiap pelaporan kerja atau pembuatan program kerja yang dilakukan oleh aparatur sudah tidak zaman lagi harus berupa hardcopy. Dalam segi ini pun efisiensi waktu dalam pemindahan program ke server utama..

Kedua, Efektivitas merupakan berupa kepatantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan. Dalam implementasinya, untuk hal efektivitas dalam inovasi PARE dan SIAP cukup mudah karena dalam cara implementasinya itu hanya tinggal membuka website atau aplikasi tersebut dengan mudahnya kita dapat menjalankan ketentuan dari masing-masing program. Perangkat PARE ini berfungsi menilai kinerja pelaporan yang dilakukan, apabila aparatur memberi program kerja banyak dan berbobot dengan ketentuan waktu yang tidak melebihi maka akan mendapat reward puls dari Bupati. Jadi penilaian segera objektif, terukur, akuntable, partisipatif dan transparan.

Ketiga, Responsibilitas merupakan merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut. Untuk penerapan PARE yang sudah berjalan hampir dua tahun, respon dari para aparatur sangat positif dan antusias karena adanya kemudahan akses dan pengiriman program kerja yang sudah ditentukan, apabila lagi sakit tidak perlu harus ke kantor hanya untuk memberikan laporan program tersebut. Bisa dimana saja dan kapan saja, dengan kendala jaringan internet yang harus on setiap saat, ini merupakan pernyataan dari narasumber yang kita wawancarai secara langsung. Tapi untuk penerapan SIAP, para aparatur masih belum terbiasa dengan adanya absensi yang berbentuk aplikasi ini, yang dimana para aparatur harus selfie. Mengingat aplikasi ini diimplementasikan baru di tahun 2019, dan baru beberapa saja di instansi pemerintahan Kabupaten Karawang belum disebarluaskan.

SIMPULAN DAN SARAN

Aplikasi PARE, yang berfungsi untuk memantau kinerja PNS/ASN di Kabupaten Karawang itu sendiri. Dalam teori *Capacity Building* yang dikemukakan oleh Grindle, pertama efisiensi pada inovasi PARE yaitu penilaian dan pemberiaan program kerja yang dibuat oleh setiap aparatur ini sangat efisien karena mengingat kita sudah di zaman teknologi yang dimana memang sudah seharusnya setiap pelaporan kerja atau pembuatan program kerja yang dilakukan oleh aparatur sudah tidak zaman lagi harus berupa hardcopy. Dalam perwujudan efektivitas, untuk hal efektivitas dalam inovasi PARE cukup mudah karena dalam cara implementasinya itu hanya tinggal membuka website atau aplikasi tersebut dengan mudahnya kita dapat menjalankan ketentuan dari masing-masing program. Responsibilitas untuk penerapan PARE menghasilkan respon yang sangat positif dan antusias karena adanya kemudahan akses dan pengiriman program kerja yang sudah ditentukan, apabila lagi sakit tidak perlu harus ke kantor hanya untuk memberikan laporan program tersebut. Bisa dimana saja dan kapan saja, dengan kendala jaringan internet yang harus on setiap saat, ini merupakan pernyataan dari narasumber yang kita wawancarai secara langsung.

Aplikasi SIAP, yang berfungsi untuk mempermudah absensi disaat ASN/PNS di tempatkan di luar kantor dinas. Dalam teori Capacity Building yang dikemukakan oleh Grindle, pertama efficiency pada inovasi SIAP yaitu absensi *e-Government* berbasis digital cukup baik. Karena dalam hal ini bisa mengurangi adanya titip absen yang sudah kerap terjadi. Dalam penerapannya dalam hal waktu lebih cepat karena hanya tinggal selfie. Yang akan berdampak pada peningkatan kinerja para aparatur Reformasi Birokrasi. Dalam perwujudan efektivitas, untuk hal efektivitas dalam inovasi PARE cukup mudah karena dalam cara implementasinya itu hanya tinggal membuka *website* atau aplikasi tersebut dengan mudahnya kita dapat menjalankan ketentuan dari masing-masing program. Responsibilitas untuk penerapan SIAP, para aparatur masih belum terbiasa dengan adanya absensi yang berbentuk aplikasi ini, yang dimana para aparatur harus selfie. Mengingat aplikasi ini diimplementasikan baru di tahun 2019, dan baru beberapa saja di instansi pemerintahan Kabupaten Karawang belum disebarluaskan.

Adapun saran yang diberikan peneliti, adanya perubahan dalam inovasi dengan menggunakan elektronik, ini sangat baik yang dimana memang sudah seharusnya manusia mengikuti perkembangan zaman terutama sekarang sudah memasuki revolusi industri 4.0. Mungkin karena kepaksaan zaman ini juga harus ditingkatkan lagi kualitas sumber daya manusianya, yang harus mau belajar tentang teknologi agar tidak gaptek. Maka dari itu harus adanya pemberian pelatihan atau pengenalan kepada aparatur atau sumber daya manusianya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada orang tua, Rektor Universitas Singaperbangsa Karawang beserta jajarannya, para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang, dan semua pihak yang telah mendukung penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2019). "BKPSDM Kabupaten Karawang sedang kembangkan "pare" anyar", diakses melalui <https://bkpsdm.karawangkab.go.id/bkpsdm-kabupaten-karawang-sedang-kembangkan-pare-anyar/> pada tanggal 13 April 2019 pukul 13:00
- Amarahman, Yusri. (2019). "Absensi ASN Karawang Cukup Selfie Di HP". Diakses melalui <https://portaljabar.net/web/16602/absensi-asn-karawang-cukup-selfi-di-hp.html> pada tanggal 13 April 2019 pukul 14:00
- Savitri, Astrid. 2019. Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0. Yogyakarta: Genesis
- Ferdika, Rengga & Darwis, Robby. (2020). Perubahan Orientasi Motivasi Pegawai Pada Penerapan E-Absensi Di Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, Vol. 24, No. 1 : 71-84
- Haryanto. (2014). *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development)(Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: AP21 Nasional
- Indrajit, Richardus Eko. (2006). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Indrajit, Eko Richardus. (2016). *Electronic Government Pembelajaran Berbasis Standar Kompetensi dan Kualifikasi Kerja*. Yogyakarta: PreinexusTM
- Marlian, Shela & Silvy., Deasy. (2020). Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. V Nomor 2 : 208-227
- Millen, A. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Yogyakarta: Pondok Pustaka
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Safuan & Rahman, Deni. (2021). Penerapan Sistem Absensi Online Berbasis Android (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat). ResearchGate : *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, Vol. 3 No.1 : 267-274
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta



Rafita, D., Wahyu, S., & Farida, Lilik. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Unej : E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume VI (1) : 175-180

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah