

Implementasi Kebijakan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada UPT Puskesmas Bara-Baraya

Implementation of E-Kinerja Policy in Improving the Performance of State Civil Apparatus at UPT Puskesmas Bara-Baraya

Nurauliah Rahmah*, Syamsul Bahri, Juharni

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: amirah@gmail.com

Diterima: 14 Januari 2024/Disetujui 30 Juni 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi E-Kinerja dalam peningkatan kinerja ASN di Puskesmas Bara-Baraya dan menganalisis optimalisasi implementasi E-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja ASN di Puskesmas Bara-Baraya. Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, bertujuan mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara serta kajian dokumen dan literature secara komprehensif sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan. Pada tahapan analisis data dilakukan dengan model penalaran induktif. Hasil dan pembahasan pada penelitian lebih menekankan pada pemaknaan atas data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Proses Implementasi Kebijakan Sistem informasi secara Elektronik yang dilaksanakan pada Puskesmas Bara-Baraya Kota Makassar dikatakan berhasil apabila ada aturan dan pedoman dalam menjalankannya, karena memang sebaik apapun sebuah kebijakan tapi tidak didukung oleh kejelasan sasaran dan tujuan dari kebijakan tersebut maka akan sulit kebijakan yang dibuat terimplementasikan dengan baik di lapangan. Oleh karena itu Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Puskesmas Bara-Baraya Kota Makassar membuat sebuah prosedur tetap atau standar (SOP) untuk kelancaran implementasi kebijakan sistem Informasi Aparatur secara elektronik yang dilaksanakan Puskesmas Bara-Baraya Kota Makassar; (2) Implementasi kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik pada Puskesmas Bara-Baraya terdapat beberapa indikator yang harus di perhatikan yaitu adanya Standar Kebijakan dan tujuan, Sumberdaya organisasi pelaksana, Komunikasi antar bagian, Disposisi, sikap para pelaksana dan Kondisi social, ekonomi dan politik. Apabila Puskesmas Bara-Baraya tidak dapat memenuhi 5 (lima) indikator tersebut maka akan timbul hambatan-hambatan yang dapat memicu terjadinya kegagalan dalam Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur secara Elektronik.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Kinerja

Abstract. This research aims to (1) Evaluate and identify how the implementation of E-Kinerja improves ASN performance at the Bara-Baraya Health Center; (2) Evaluate and identify how to optimize the implementation of E-Kinerja in improving ASN performance at the Bara-Baraya Community Health Center. The research method uses qualitative with a qualitative descriptive approach, aimed at revealing events or facts, circumstances, phenomena, variables and circumstances that occurred during the research by presenting what actually happened. This type of qualitative descriptive research is used to research the conditions of natural objects, where the researcher is the key instrument. Data collection techniques were carried out through observation, interviews and comprehensive review of documents and literature in accordance with the specified problem formulation. The data analysis stage was carried out using an inductive reasoning model. The results and discussion in the research emphasize the meaning of the data obtained. The results of the research show that (1) The Electronic Information System Policy Implementation Process implemented at the Bara-Baraya Health Center in Makassar City can be said to be successful if there are rules and guidelines for implementing it, because no matter how good a policy is, it is not supported by clarity of targets and objectives of the policy. then it will be difficult for the policies made to be implemented well in the field. For this reason, the Administration and Personnel Section of the Bara-Baraya Health Center, Makassar City, has created a fixed or standard procedure (SOP) for the smooth implementation of electronic Apparatus Information system policies implemented by the Makassar City Bara-Baraya Health Center; (2) In the implementation of the Electronic Apparatus Performance Information System policy at the Bara-Baraya Community Health Center, there are several indicators that must be taken into account, namely the existence of policy standards and objectives, resources of the implementing organization, communication between departments, disposition, attitude of the implementers and social, economic and political conditions. . If the Bara-Baraya Community Health Center cannot fulfill these 5 (five) indicators, obstacles will arise that could trigger failure in the Implementation of the Electronic Apparatus Performance Information System Policy.

Keyword: Implementation, Policy, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan cita-cita utama bangsa Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, Pemerintah Republik Indonesia telah mengadopsi berbagai reformasi, salah satunya melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam e-government. E-Government di Indonesia diperkenalkan pada 24 April 2001 melalui Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika. Instruksi ini menggarisbawahi pentingnya penggunaan teknologi informasi dan telematika untuk mempercepat proses demokrasi dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas pemerintahan (Presiden Republik Indonesia, 2001). Dalam era informasi saat ini, kemajuan teknologi telah mengubah cara-cara tradisional dalam pemerintahan dan administrasi. Teknologi informasi menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, termasuk dalam pelaksanaan pelayanan publik. Penelitian oleh Bertot, Jaeger, dan Grimes (2023) menunjukkan bahwa teknologi informasi dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas layanan publik dengan memfasilitasi komunikasi dan penyampaian informasi secara lebih cepat dan akurat. Di Indonesia, penerapan e-Government telah berkembang dari sekadar penyediaan informasi publik ke sistem yang lebih interaktif, seperti sistem manajemen data kesehatan dan aplikasi administrasi pemerintah (Luna-Reyes & Gil-Garcia, 2021).

Salah satu komponen penting dalam e-Government adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN harus memenuhi standar kinerja yang tinggi sebagai bagian dari reformasi birokrasi (UU No. 5 Tahun 2014). Dalam hal ini, penilaian kinerja yang efektif menjadi krusial untuk memastikan bahwa ASN dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sari & Rachman, 2022). Puskesmas, sebagai fasilitas kesehatan primer di Indonesia, memiliki peran penting dalam penyediaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas sangat bergantung pada efektivitas manajemen dan penggunaan teknologi. Penerapan sistem berbasis elektronik di Puskesmas, seperti aplikasi e-Puskesmas, merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan data kesehatan (Chang, 2014; Liu et al., 2023). Di Kota Makassar, penerapan e-Puskesmas sudah dilakukan di sepuluh Puskesmas, termasuk Puskesmas Bara-Baraya. Aplikasi ini dirancang untuk mempermudah pemantauan data kesehatan serta meningkatkan koordinasi antar lembaga kesehatan (Dinas Kesehatan Kota Makassar, 2023).

Namun, meskipun teknologi e-Kinerja menawarkan banyak potensi untuk meningkatkan kinerja ASN, penerapannya di lapangan sering menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan studi oleh Rahardjo (2023), beberapa masalah yang ditemukan termasuk ketidakmampuan sistem dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan keterbatasan sarana serta kesiapan SDM. Kualitas sumber daya manusia dalam menguasai teknologi informasi menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi e-Kinerja. Jika SDM tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam teknologi informasi, maka efektivitas sistem e-Kinerja akan terganggu, mengakibatkan rendahnya inovasi dan kualitas pelayanan publik (Wulandari, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi E-Kinerja dalam peningkatan kinerja ASN di Puskesmas Bara-Baraya dan menganalisis optimalisasi implementasi E-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja ASN di Puskesmas Bara-Baraya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mengungkap dan memahami fenomena serta variabel yang terlibat dalam implementasi kebijakan e-Kinerja di UPT Puskesmas Bara-Baraya. Metode ini dipilih untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang kondisi alami objek penelitian (Creswell & Poth, 2018).

1. Pendekatan Deskriptif Kualitatif

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada penjelasan mendalam dan pemahaman mengenai fenomena yang terjadi di lapangan. Peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam penelitian ini, yang memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dan analisis yang mendalam (Merriam & Tisdell, 2016).

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik utama:

- a) **Observasi:** Peneliti melakukan observasi langsung di UPT Puskesmas Bara-Baraya untuk mengamati proses implementasi e-Kinerja dan interaksi antara ASN dan sistem. Observasi ini penting untuk memahami praktik yang sebenarnya dan tantangan yang dihadapi (Goldkuhl, 2019).
- b) **Wawancara:** Wawancara semi-struktural dilakukan dengan manajer puskesmas, ASN, dan staf teknis. Wawancara ini dirancang untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait implementasi e-Kinerja (Charmaz, 2021).
- c) **Kajian Dokumen:** Dokumen terkait seperti laporan kinerja, panduan implementasi e-Kinerja, dan kebijakan dikaji untuk mendapatkan konteks yang lebih luas dan mendalam (Bowen, 2009).
- d) **Kajian Literatur:** Peneliti juga melakukan kajian literatur yang mencakup penelitian terdahulu dan teori-teori yang relevan dengan e-Kinerja dan manajemen kinerja. Kajian ini membantu dalam membandingkan temuan penelitian dengan studi-studi sebelumnya dan teori yang ada (Jupp, 2016).

Hasil dan Pembahasan

1. Proses Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Secara Elektronik Pada Puskesmas Bara-Baraya

Implementasi sistem informasi aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya menunjukkan bahwa keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada adanya aturan dan pedoman yang jelas. Kebijakan yang baik namun tanpa sasaran dan tujuan yang jelas akan sulit diimplementasikan secara efektif (Mazzucato, 2021). Oleh karena itu, penting bagi kebijakan e-Kinerja untuk memiliki pedoman yang jelas dan terstruktur agar dapat diterapkan dengan baik di lapangan (Miller & Atkinson, 2020).

Dalam konteks Puskesmas Bara-Baraya, penerapan sistem informasi aparatur secara elektronik telah membantu pimpinan dalam menilai kinerja pegawai. Sistem ini memfasilitasi penilaian kinerja secara lebih objektif dan efisien, mengingat adanya akses real-time terhadap data kinerja (Kraft & Kelly, 2021). Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, khususnya terkait dengan masalah koordinasi yang lemah antara struktur organisasi. Hal ini menjadi kendala dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Peters & Pierre, 2022).

a) Masalah Koordinasi

Masalah koordinasi yang lemah antar struktur organisasi di Puskesmas Bara-Baraya dapat menghambat efektivitas implementasi e-Kinerja. Menurut penelitian oleh Longo dan McDonald (2023), koordinasi yang efektif antara berbagai unit dan departemen sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan bersama. Di Puskesmas Bara-Baraya, terdapat kendala dalam hal ini yang perlu diperbaiki agar sistem e-Kinerja dapat berfungsi secara optimal.

b) Peningkatan Tunjangan Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan sistem e-Kinerja juga berdampak pada perubahan dalam pemberian tunjangan kinerja. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah tentang besaran tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Makassar pada tahun 2022, tambahan penghasilan diberikan berdasarkan kelas jabatan dan penilaian prestasi kerja pegawai (Wright & Kim, 2021). Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka melalui sistem penilaian yang transparan dan berbasis data.

c) Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa proses implementasi kebijakan sistem e-Kinerja di Puskesmas Bara-Baraya telah berjalan dengan baik. SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan, kerjasama antar semua bidang, dan komunikasi yang baik antar pegawai merupakan faktor-faktor kunci dalam kesuksesan implementasi sistem ini. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Anselm & Morrison (2022) yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap SOP dan komunikasi yang efektif adalah elemen penting dalam keberhasilan implementasi sistem informasi di sektor publik.

2. Implementasi Kebijakan Melalui Sistem E-Kinerja Dalam Peningkatan Kinerja ASN Di Puskesmas Bara-Baraya

Selain adanya standar kebijaksanaan dan tujuan, hal penting lainnya dalam suatu implementasi program pemerintah di tengah-tengah masyarakat adalah ketersediaan sumberdaya yang memadai tentu akan membantu kelancaran dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Dalam hal ini, bagaimana sumberdaya yang dimiliki oleh Puskesmas Bara-Baraya dapat meningkatkan implementasi kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik yang dilaksanakan pada Puskesmas Bara-Baraya.

a) Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Secara Elektronik diukur Melalui Standar Kebijaksanaan dan Tujuan
Implementasi kebijakan adalah tahap penting dalam proses kebijakan publik yang menentukan sejauh mana kebijakan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang dijelaskan oleh Sabatier dan Weible (2022), implementasi kebijakan melibatkan langkah-langkah strategis yang harus dilaksanakan sesuai dengan pedoman dan standar yang telah ditetapkan. Untuk kebijakan sistem informasi aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya, pencapaian tujuan kebijakan sangat bergantung pada kejelasan pedoman dan sasaran yang ditetapkan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya sangat dipengaruhi oleh pemahaman yang baik tentang sasaran dan tujuan sistem ini oleh setiap elemen yang terlibat. Pemahaman yang mendalam mengenai tujuan sistem informasi ini memungkinkan semua pihak untuk bekerja secara sinergis menuju pencapaian sasaran bersama (Sullivan & Skelcher, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, implementasi sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya dinilai baik dari segi standar dan sasaran kebijakan. Koordinasi yang baik antar bidang yang menangani implementasi kebijakan sistem informasi ini telah membantu dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Koordinasi yang efektif ini merupakan kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (Carter, 2023).

b) Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Aparatur Secara Elektronik diukur Melalui Sumber Daya Organisasi Pelaksana

Ketersediaan sumber daya yang memadai adalah faktor penting dalam implementasi kebijakan publik. Ketersediaan sumber daya dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan. Menurut Jones dan George

(2022), keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya yang tersedia, termasuk keterampilan dan keahlian staf.

Di Puskesmas Bara-Baraya, staf harus memiliki keahlian dalam mengoperasikan sistem informasi kinerja aparatur secara online, memahami peraturan perundang-undangan, dan memiliki keterampilan komputer berbasis web. Pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh bidang Tata Usaha dan Kepegawaian di Puskesmas Bara-Baraya merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa staf memiliki kompetensi yang diperlukan (Gronroos & Voima, 2021).

Namun, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, implementasi kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya sumber daya manusia yang terampil dalam mengelola sistem ini, serta kurangnya pemahaman dan aplikasi sistem informasi oleh pegawai. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan (Bryson & Crosby, 2022).

c) Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Secara Elektronik diukur Melalui Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana

Komunikasi yang efektif antar organisasi dan pelaksana merupakan elemen krusial dalam implementasi kebijakan. Pimpinan, dalam hal ini Kepala Puskesmas Bara-Baraya, harus memastikan bahwa kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik dikomunikasikan dengan jelas kepada semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang baik membantu dalam pemahaman maksud dan tujuan dari kebijakan, serta mendukung koordinasi yang efektif (Rainey & Chun, 2021).

Perencanaan dan penyebaran informasi terkait sistem informasi kinerja aparatur secara online harus dilakukan dengan baik. Identifikasi informasi yang dibutuhkan oleh pegawai adalah langkah awal dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang sistem ini. Menurut Hargrove dan Koppell (2022), komunikasi yang intensif dan strategis sangat penting untuk memastikan bahwa informasi tentang kebijakan disebarluaskan dengan efektif dan diterima dengan baik oleh semua pihak terkait.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa proses implementasi kebijakan sistem informasi secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya Kota Makassar dapat dianggap berhasil apabila didukung oleh aturan dan pedoman yang jelas. Sebaik apapun suatu kebijakan, tanpa adanya kejelasan sasaran dan tujuan, kebijakan tersebut sulit untuk diimplementasikan dengan efektif di lapangan. Oleh karena itu, Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Puskesmas Bara-Baraya telah menyusun prosedur tetap atau standar operasional prosedur (SOP) untuk memastikan kelancaran implementasi kebijakan sistem informasi aparatur secara elektronik. Dalam implementasi kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya, terdapat beberapa indikator penting yang harus diperhatikan, yaitu standar kebijakan dan tujuan, sumber daya organisasi pelaksana, komunikasi antar bagian, disposisi dan sikap para pelaksana, serta kondisi sosial, ekonomi, dan politik. Apabila Puskesmas Bara-Baraya tidak dapat memenuhi kelima indikator ini, maka akan timbul hambatan-hambatan yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam implementasi kebijakan. Secara keseluruhan, implementasi kebijakan sistem informasi aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya belum berjalan secara optimal, efektif, dan efisien. Hal ini disebabkan oleh masih banyak pegawai yang belum mahir dalam menggunakan aplikasi sistem aparatur secara elektronik.

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik di Puskesmas Bara-Baraya, perlu diambil beberapa langkah penting. Pertama, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan agar pegawai lebih terampil dalam menggunakan sistem informasi. SOP yang ada juga perlu diperbaiki agar lebih rinci dan mudah dipahami. Selain itu, komunikasi dan koordinasi antar bagian harus diperbaiki untuk memastikan kerja sama yang efektif. Evaluasi dan monitoring berkala penting dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan cepat. Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik perangkat keras maupun perangkat lunak, juga harus diperhatikan. Dukungan manajerial yang kuat akan membantu dalam penerapan kebijakan dengan lebih baik. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan implementasi sistem informasi dapat berjalan lebih optimal dan mendukung peningkatan kinerja Puskesmas Bara-Baraya.

Daftar Pustaka

- Anselm, C., & Morrison, R. (2022). Successful implementation of information systems in public sector organizations. *Public Administration Review*, 82(3), 457-469.
- Bertot, J. C., Jaeger, P. T., & Grimes, J. M. (2023). The role of technology in public administration: An overview. *Public Administration Review*, 83(1), 102-114.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Bryson, J. M., & Crosby, B. C. (2022). Designing and implementing public policy. *Public Administration Review*, 82(1), 55-72.
- Carter, N. (2023). *Public administration and policy implementation*. Routledge.
- Chang, M.-Y. (2014). Health Information Systems: An International Perspective. *Health Informatics Journal*, 20(2), 91-104.
- Charmaz, K. (2021). *Constructing grounded theory (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.)*.

SAGE Publications.

- Dinas Kesehatan Kota Makassar. (2023). Laporan Tahunan e-Puskesmas. Makassar: Dinas Kesehatan Kota Makassar.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.
- Goldkuhl, G. (2019). Theoretical frameworks in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed., pp. 235-254). SAGE Publications.
- Gronroos, C., & Voima, P. (2021). Service-dominant logic and the role of service in public administration. *Journal of Service Research*, 23(2), 199-214.
- Hargrove, E., & Koppell, J. G. (2022). Effective communication strategies in public policy implementation. *Policy Studies Journal*, 50(3), 522-541.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2022). *Contemporary management*. McGraw-Hill Education.
- Jupp, V. (2016). *The SAGE dictionary of social research methods*. SAGE Publications.
- Kettunen, P., & Kallio, J. (2022). E-Government and public sector reform: A global perspective. *Government Information Quarterly*, 39(3), 101-115.
- Kraft, M. E., & Kelly, J. (2021). *Data-driven decision-making in public administration*. Cambridge University Press.
- Liu, Y., Zhang, J., & Zhao, H. (2023). Digital health innovation in urban settings. *Journal of Urban Health*, 100(2), 245-260.
- Longo, A., & McDonald, J. (2023). The impact of organizational coordination on system implementation. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 235-250.
- Luna-Reyes, L. F., & Gil-Garcia, J. R. (2021). Theories and frameworks in e-government research: A critical review. *International Journal of Information Management*, 59, 102-115.
- Mazzucato, M. (2021). *The entrepreneurial state: Debunking public vs. private sector myths*. Anthem Press.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Miller, R., & Atkinson, S. (2020). Guidelines for effective policy implementation. *Policy Studies Journal*, 48(1), 91-109.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (2022). *The politics of policy implementation: Coordination and compliance*. Routledge.
- Presiden Republik Indonesia. (2001). Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika.
- Rahardjo, K. (2023). Challenges in implementing e-Kinerja: A study from Sulawesi Selatan. *Journal of Public Administration*, 41(1), 89-104.
- Rainey, H. G., & Chun, C. (2021). *Public and nonprofit management: Governance and performance*. Jossey-Bass.
- Ritchie, J., & Lewis, J. (2013). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Sari, R. P., & Rachman, A. (2022). Evaluating the impact of performance appraisal systems on employee productivity. *Management Science Journal*, 19(2), 134-147.
- Sullivan, H., & Skelcher, C. (2021). *Working across boundaries: Collaboration in public services*. Routledge.
- Wright, B. E., & Kim, S. (2021). Public sector performance and compensation: Analyzing recent changes. *Public Performance & Management Review*, 45(4), 689-706.
- Wulandari, D. (2022). Human resource management in the digital age: Implications for e-Kinerja systems. *Human Resource Development Review*, 21(3), 324-338.