

EFEKTIVITAS APLIKASI E-KINERJA TERHADAP MANAJEMEN KINERJA PPPK DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KULON PROGO: KAJIAN

Nofi Setyawati¹, Adji Suradji Muhammad²

Magister Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”

email: nofisetyawati1993@gmail.com

ABSTRACT

Digital transformation in public bureaucracy has become a central strategy in administrative reform in Indonesia. One of its concrete implementations is the use of the e-Kinerja application, developed to support an electronic performance management system for civil servants (ASN). This article aims to examine the effectiveness of the e-Kinerja system for Government Employees with Work Agreements (PPPK) within the Regional Secretariat (Setda) of Kulon Progo Regency, using a literature review approach. The method employed is a conceptual study based on literature related to digital transformation, ASN performance management, and system evaluation of e-Kinerja, sourced from scientific journals and official regulations. The findings indicate that although e-Kinerja has been structurally implemented, its effectiveness is hindered by gaps in digital training, organizational support, as well as limitations in infrastructure and technological literacy among employees. The discussion highlights the importance of technocratic leadership, adaptive system design, and integrated digital platforms to optimize system usage. This article recommends strategies to strengthen digital capacity among PPPK employees and improve the governance of e-Kinerja at the regional level.

Keywords: digital transformation, e-Kinerja, civil service management, PPPK, regional bureaucracy

ABSTRAK

Transformasi digital dalam birokrasi publik menjadi strategi utama dalam reformasi administrasi pemerintahan di Indonesia. Salah satu bentuk konkret transformasi ini adalah penggunaan aplikasi e-Kinerja yang dikembangkan untuk mendukung sistem manajemen kinerja aparatur sipil negara (ASN) secara elektronik. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas implementasi aplikasi e-Kinerja terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kulon Progo, berdasarkan pendekatan kajian pustaka. Metode yang digunakan adalah studi literatur yang mencakup teori transformasi digital, manajemen kinerja ASN, dan evaluasi sistem e-Kinerja dari berbagai jurnal ilmiah dan dokumen resmi. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun e-Kinerja telah diterapkan secara struktural, efektivitasnya masih terhambat oleh kesenjangan dalam pelatihan digital, dukungan organisasi, serta keterbatasan infrastruktur dan literasi teknologi pegawai. Pembahasan menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan teknokratik, desain sistem yang adaptif, serta integrasi sistem yang mendukung penggunaan aplikasi secara optimal. Artikel ini merekomendasikan strategi peningkatan kapasitas digital bagi PPPK dan penguatan tata kelola e-Kinerja di tingkat daerah.

Kata kunci: transformasi digital, e-Kinerja, manajemen ASN, PPPK, birokrasi daerah

A. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi tema sentral dalam reformasi birokrasi di banyak negara, termasuk Indonesia. Di tengah ekspektasi publik terhadap pelayanan yang efisien dan transparan, digitalisasi birokrasi dianggap sebagai jalan menuju tata kelola pemerintahan yang lebih responsif dan adaptif. Salah satu instrumen penting dalam agenda transformasi ini adalah pemanfaatan aplikasi digital dalam manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN). Sistem e-Kinerja menjadi salah satu inovasi unggulan dalam kerangka tersebut, yang diharapkan mampu mendukung perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja ASN secara terukur, objektif, dan real-time (Dwiyanto, 2018).

Sistem e-Kinerja secara substantif bertujuan untuk mengatasi kelemahan sistem manajemen kinerja manual yang selama ini kerap tidak akuntabel dan tidak terdokumentasi dengan baik. Penggunaan e-Kinerja juga sejalan dengan semangat e-government sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam konteks ini, aplikasi e-Kinerja tidak hanya dipahami sebagai alat administratif, melainkan sebagai simbol transformasi budaya kerja birokrasi menuju sistem berbasis data dan hasil (Janssen et al., 2012). Namun demikian, efektivitas implementasi e-Kinerja masih menjadi pertanyaan besar, khususnya bagi kelompok ASN yang tergolong Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK merupakan segmen baru dalam sistem ASN yang secara hukum memiliki kedudukan setara dengan PNS dalam hal kinerja dan tanggung jawab, tetapi sering kali menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan dan infrastruktur teknologi pendukung (Kurniawan, 2020). Situasi ini menimbulkan potensi ketimpangan dalam pelaksanaan sistem e-Kinerja di lapangan, termasuk di lingkungan Setda Kabupaten Kulon Progo.

Sejauh ini, belum banyak kajian ilmiah yang secara spesifik mengupas efektivitas penerapan e-Kinerja bagi PPPK di tingkat daerah. Mayoritas penelitian masih bersifat umum dan belum menyentuh konteks kelompok ASN non-PNS. Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana e-Kinerja diterapkan dalam praktik, khususnya dari sudut pandang PPPK sebagai aktor yang secara struktural sering kali belum memperoleh perhatian optimal. Dengan mendasarkan kajian pada telaah literatur ilmiah, artikel ini berupaya membangun kerangka konseptual yang kuat untuk menilai efektivitas sistem e-Kinerja dalam konteks birokrasi digital lokal.

B. KERANGKA TEORI ATAU KONSEP

1. Transformasi Digital dan E-Government dalam Birokrasi

Transformasi digital dalam birokrasi tidak dapat dipisahkan dari gagasan *e-government*. Menurut Heeks (2006), *e-government* mencakup penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas layanan publik, transparansi, dan partisipasi. Konsep ini kemudian berkembang menjadi SPBE di Indonesia, yang menekankan pada interoperabilitas sistem, efisiensi proses, dan pelayanan berbasis data (Perpres No. 95/2018). Janssen et al. (2012) menambahkan bahwa transformasi digital di sektor publik bukan sekadar soal digitalisasi proses, tetapi juga menyangkut perubahan struktur, budaya, dan kompetensi kerja birokrasi. Hal ini menuntut pergeseran dari pola kerja hierarkis ke arah sistem kerja yang kolaboratif, adaptif, dan didukung oleh kemampuan literasi digital pegawai.

2. Manajemen Kinerja ASN dalam Perspektif Sistem

Manajemen kinerja ASN diatur secara formal melalui Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021. Sistem ini mengacu pada lima siklus utama: (1) perencanaan kinerja, (2) pelaksanaan, (3) pemantauan, (4) penilaian, dan (5) tindak lanjut hasil penilaian. Manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi individu, tetapi juga sebagai alat perencanaan strategis organisasi publik (Nugroho, 2021). Dalam konteks ini, digitalisasi sistem manajemen kinerja melalui aplikasi e-Kinerja dimaksudkan untuk mempermudah proses pelaporan dan dokumentasi. Namun, efektivitas sistem tersebut sangat bergantung pada kejelasan indikator kinerja, kualitas supervisi, dan keterlibatan aktif pegawai (Roberts, 2011).

3. Aplikasi e-Kinerja sebagai Inovasi Digital

Aplikasi e-Kinerja merupakan platform digital yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan digunakan oleh pemerintah daerah untuk mencatat dan mengevaluasi kinerja ASN secara elektronik. Setiawan (2022) mencatat bahwa e-Kinerja memberikan manfaat dalam hal efisiensi dokumentasi dan transparansi penilaian. Namun, berbagai kendala ditemukan dalam implementasinya, seperti keterbatasan pemahaman teknis, resistensi budaya kerja, serta infrastruktur TIK yang tidak merata. Menurut studi terbaru oleh Fitria & Rachmawati (2023), tantangan dalam implementasi e-Kinerja tidak hanya terletak pada teknologinya, tetapi juga pada aspek kepemimpinan transformasional dan manajemen perubahan di tingkat unit kerja.

4. PPPK dan Ketimpangan Akses Digital

PPPK adalah bagian dari ASN yang diangkat berdasarkan kontrak kerja. Dalam konteks manajemen kinerja, PPPK diwajibkan mengikuti sistem yang sama dengan PNS, termasuk penggunaan aplikasi e-Kinerja. Namun, Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa dalam praktiknya, PPPK sering mengalami hambatan struktural dan kultural dalam mengakses pelatihan, fasilitas kerja, maupun kejelasan alur penilaian kinerja. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Yuliani (2021), yang menyoroti kurangnya integrasi PPPK dalam sistem informasi kepegawaian berbasis digital. Jika tidak ditangani, ketimpangan ini berisiko melemahkan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam sistem birokrasi berbasis merit.

C. METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun dengan pendekatan kualitatif deskriptif menggunakan metode kajian pustaka (*library research*). Sumber data utama berupa buku akademik, jurnal ilmiah nasional dan internasional, peraturan pemerintah, serta laporan kebijakan publik yang relevan dengan topik transformasi digital, sistem kinerja ASN, dan implementasi aplikasi e-Kinerja. Khususnya, fokus kajian ini diarahkan pada konteks organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, yang sejak tahun 2021 telah mengimplementasikan sistem e-Kinerja sebagai bagian dari reformasi manajemen ASN. Pemilihan konteks ini didasarkan pada karakteristik daerah yang merepresentasikan tantangan umum pemerintah daerah tingkat kabupaten, seperti keterbatasan infrastruktur digital, variasi kompetensi pegawai, dan dominasi budaya kerja manual. Analisis dilakukan secara konseptual dengan memadukan temuan literatur tentang e-Kinerja dengan asumsi kontekstual khas Setda Kulon Progo,

seperti: struktur organisasi yang hierarkis, distribusi PPPK di unit-unit non-strategis, serta peran pemimpin unit kerja dalam mengawal implementasi sistem digital.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Bagian ini menyajikan hasil dari kajian pustaka yang difokuskan pada implementasi aplikasi e-Kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kulon Progo, dengan penekanan khusus terhadap pengalaman Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Melalui telaah literatur yang relevan, ditemukan bahwa meskipun sistem e-Kinerja telah diadopsi secara kelembagaan, tingkat efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural. Secara fungsional, sistem e-Kinerja memungkinkan proses perencanaan kinerja, input realisasi kerja harian, dan evaluasi akhir dilakukan secara daring. Dalam konteks Setda Kulon Progo, sistem ini telah menjadi bagian dari rutinitas administrasi sejak 2021. Namun, hasil telaah pustaka menunjukkan adanya kesenjangan antara desain sistem dan realitas operasional, terutama dalam konteks pengguna dari kelompok PPPK. Beberapa temuan utama dari kajian literatur adalah sebagai berikut:

- a. Minimnya pelatihan teknis bagi PPPK: Literatur (Kurniawan, 2020; Yuliani, 2021) menegaskan bahwa PPPK sering kali tidak mendapat akses pelatihan sistem digital yang memadai, sehingga penguasaan aplikasi e-Kinerja berjalan secara otodidak dan tidak merata.
- b. Ketergantungan terhadap inisiatif pimpinan unit kerja: Studi menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi penggunaan e-Kinerja sangat krusial. Di banyak unit kerja daerah, absennya kepemimpinan teknokratik membuat sistem ini dijalankan sebatas formalitas.
- c. Keterbatasan infrastruktur TIK dan support system: Dalam berbagai literatur tentang implementasi e-government di daerah (Heeks, 2006; Setiawan, 2022), disebutkan bahwa infrastruktur seperti koneksi internet, perangkat komputer yang layak, dan akses teknis sering menjadi kendala nyata.
- d. Ketiadaan sistem feedback dan notifikasi: Aplikasi e-Kinerja masih terbatas pada input dan output satu arah. Tidak terdapat sistem pengingat, evaluasi progres, atau masukan interaktif antara PPPK dan atasan langsung secara sistemik.
- e. Keterbatasan integrasi antar sistem: Sistem e-Kinerja belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem evaluasi organisasi lain seperti e-SAKIP atau SIPD, yang menyebabkan pekerjaan ganda dan redundansi pelaporan.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan fungsional sistem e-Kinerja tidak serta-merta menghasilkan efektivitas substantif dalam mendukung manajemen kinerja PPPK di daerah.

2. Pembahasan/Discussion

Temuan hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa implementasi sistem e-Kinerja di Setda Kabupaten Kulon Progo berjalan dalam kerangka formal regulatif, tetapi masih menghadapi tantangan serius dalam hal efektivitas praktis, khususnya bagi PPPK. Untuk mendalami lebih lanjut, pembahasan akan dikaji dari empat aspek utama: aspek teknis sistem, perilaku pengguna, dukungan organisasi, dan konteks birokrasi daerah.

a. Aspek Teknis Sistem e-Kinerja

Secara desain, e-Kinerja memiliki fitur dasar seperti perencanaan target kinerja (SKP), input harian, dan evaluasi oleh atasan langsung. Namun, sistem ini masih memiliki keterbatasan dalam hal usability dan interoperability. Dalam literatur e-government, Heeks (2006) mengingatkan bahwa kegagalan sistem digital pemerintah sering kali disebabkan oleh design–reality gap, yakni kesenjangan antara rancangan sistem dengan kenyataan di lapangan. Konteks Setda Kulon Progo mencerminkan gap ini. Meskipun e-Kinerja telah digunakan secara luas, sistem tersebut belum mendukung kebutuhan aktual pegawai di lapangan. Misalnya, tidak adanya fitur notifikasi otomatis, progress tracking, atau analisis target–realisasi menyebabkan sistem tidak memberikan umpan balik yang membantu perbaikan kinerja. Ini menjadikan aplikasi hanya berfungsi sebagai alat administratif, bukan alat peningkatan mutu kerja. Lebih lanjut, belum ada integrasi data antara e-Kinerja dengan sistem lain seperti e-SAKIP dan SIPD. Hal ini menyebabkan pegawai harus mengisi data serupa di beberapa sistem berbeda, yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan administratif (administrative burden) yang justru kontraproduktif terhadap efisiensi kerja.

b. Perilaku Pengguna dan Kompetensi Digital PPPK

Keberhasilan implementasi teknologi dalam sektor publik sangat dipengaruhi oleh perilaku pengguna. Dwiyanto (2018) menyebutkan bahwa acceptance dan trust terhadap sistem digital merupakan faktor kunci dalam perubahan birokrasi berbasis data. Dalam konteks Setda Kulon Progo, PPPK sebagai kelompok ASN yang relatif baru, menghadapi hambatan adaptasi karena belum memiliki pengalaman birokrasi yang kuat serta keterbatasan pelatihan formal terkait sistem. Literatur oleh Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa PPPK sering kali tidak diikutsertakan dalam program pelatihan digital secara sistematis. Akibatnya, banyak di antara mereka yang menjalankan pengisian e-Kinerja secara mekanis, tidak memahami logika manajemen kinerja yang melatarbelakanginya. Ini memperlemah potensi penggunaan e-Kinerja sebagai instrumen peningkatan akuntabilitas. Sebagai contoh, pelaporan harian yang hanya diisi menjelang batas akhir penilaian menunjukkan bahwa sistem tidak mendorong real-time performance monitoring. Selain itu, tidak adanya peran mentor atau digital coach di unit kerja menyebabkan PPPK cenderung bekerja dalam isolasi digital, tanpa dukungan dalam menghadapi kendala teknis atau logis dalam sistem.

c. Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Unit Kerja

Sistem kinerja ASN tidak akan berjalan efektif tanpa peran aktif dari struktur organisasi. Di Setda Kulon Progo, kepala unit kerja memiliki otoritas untuk mengevaluasi dan memverifikasi laporan e-Kinerja dari bawahannya. Namun, efektivitas peran ini sangat tergantung pada leadership capacity masing-masing pimpinan. Fitria dan Rachmawati (2023) menekankan pentingnya digital leadership dalam birokrasi daerah, yakni kemampuan pimpinan untuk memahami, memandu, dan mengarahkan bawahannya dalam pemanfaatan sistem digital. Tanpa kepemimpinan yang adaptif dan suportif, sistem digital justru menjadi alat pembatas, bukan pemberdaya. Sebagian kepala unit masih memandang e-Kinerja sebagai beban administratif tambahan, bukan sebagai instrumen manajerial. Akibatnya, tidak terjadi dialog kinerja antara PPPK dan atasan, yang sejatinya menjadi bagian dari siklus

manajemen kinerja (PermenPANRB No. 8 Tahun 2021). Hal ini mengakibatkan penilaian kinerja bersifat satu arah dan tidak mencerminkan capaian aktual pegawai.

d. Konteks Birokrasi Lokal dan Status PPPK

Konstelasi birokrasi daerah seperti Setda Kulon Progo masih sangat hierarkis dan berorientasi status. PPPK, meskipun secara hukum memiliki hak dan kewajiban setara dengan PNS, dalam praktiknya kerap diperlakukan secara subordinatif. Hal ini berimplikasi pada peran mereka dalam sistem kinerja yang juga menjadi marginal. Yuliani (2021) mencatat bahwa PPPK tidak selalu dilibatkan dalam perencanaan organisasi atau forum evaluasi, sehingga keterlibatan mereka dalam performance loop organisasi menjadi minim. Sistem e-Kinerja seharusnya membuka ruang partisipasi yang setara dalam penilaian dan refleksi kinerja. Namun tanpa dukungan budaya kerja inklusif, hal ini sulit terwujud. Lebih lanjut, rasa kepemilikan terhadap sistem kinerja tidak tumbuh karena PPPK merasa sistem ini adalah milik atasan, bukan bagian dari tanggung jawab kolektif. Literasi sistem dan rasa kepemilikan ini tidak dapat dipaksakan melalui teknologi saja, tetapi harus melalui perubahan struktur dan norma birokrasi.

e. Implikasi dan Arah Penguatan

Berdasarkan uraian di atas, implementasi e-Kinerja di Setda Kulon Progo memerlukan strategi penguatan pada tiga level:

- 1). Level sistem: Perlu dilakukan redesign e-Kinerja agar lebih interaktif, memberi dashboard real-time, serta terintegrasi dengan sistem organisasi lain (e-SAKIP, SIPD).
- 2). Level organisasi: Perlu dibangun tim pendamping digital di setiap unit kerja, serta menjadikan kepala unit sebagai aktor kunci dalam coaching performance, bukan sekadar penilai administratif.
- 3). Level individu: Pemerintah daerah harus menyusun kurikulum pelatihan berkelanjutan bagi PPPK yang berbasis kebutuhan praktis, termasuk pelatihan dalam memahami logika manajemen kinerja publik, bukan hanya teknis penggunaan aplikasi.

Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja di lingkungan Setda Kabupaten Kulon Progo telah berjalan dalam koridor administratif, namun belum sepenuhnya mendukung transformasi substantif dalam manajemen kerja ASN, khususnya bagi PPPK. Sistem ini masih difungsikan sebagai alat dokumentasi, bukan sebagai instrumen strategis yang mendorong refleksi kinerja dan perbaikan berkelanjutan. Ditemukan pula bahwa keberhasilan sistem sangat dipengaruhi oleh variasi kompetensi individu, peran aktif pimpinan, serta kesiapan infrastruktur teknologi di tiap unit kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas e-Kinerja tidak cukup ditentukan oleh ketersediaan sistem, tetapi sangat tergantung pada interaksi antara teknologi, struktur organisasi, dan budaya kerja lokal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun sistem e-Kinerja telah hadir sebagai bentuk inovasi digital dalam birokrasi, keberhasilannya di tingkat implementasi masih sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia dan

dukungan kelembagaan yang konsisten. Tanpa upaya sistematis dalam membangun kapasitas digital, menguatkan kepemimpinan unit, dan menciptakan kultur organisasi yang mendukung, sistem ini akan cenderung berjalan normatif dan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan berharga dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh dosen pengampu mata kuliah yang relevan serta rekan-rekan mahasiswa yang turut berdiskusi dan memberikan referensi literatur yang berguna selama proses penulisan. Tidak lupa, penulis juga menghargai kontribusi para peneliti terdahulu yang menjadi rujukan utama dalam kajian ini. Segala kekurangan dalam artikel ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

F. TENTANG PENULIS

Penulis bernama Nofi Setyawati lahir di Kulon Progo tanggal 3 November 1993, anak pertama dari 2 bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Dasimin dan Sri Marni. Menikah dengan pria asal Kebumen dan memiliki seorang bayi perempuan yang dinanti selama kurang lebih 4 tahun. Sebagian besar hidupnya berdomisili di tanah kelahirannya. Menempuh pendidikan dari jenjang Sekolah Dasar (SD) mulai tahun 1999 - sampai lulus pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada 2011 ditempuh di Kulon Progo. Pendidikan tinggi penulis lanjutkan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) di Sumedang mulai tahun 2011 sampai dengan 2015. Pengabdian dimulai menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Pemda DIY selepas lulus dari IPDN selama kurang lebih 1 tahun. Setelah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan amanah untuk mengabdikan di tanah kelahiran yakni di Kabupaten Kulon Progo. Pengabdian di Kabupaten Kulon Progo dimulai pada tahun 2016 menjadi Protokol Pemda mulai tahun 2016 hingga pertengahan tahun 2021. Selanjutnya diberikan amanah menduduki jabatan pengawas di Subbid Perencanaan dan Pengadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang sekarang menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Saat ini masih mengabdikan diri di BKPSDM dengan jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda di Bidang Perencanaan dan Pengembangan BKPSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2018). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Fitria, N., & Rachmawati, R. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Implementasi E-Government Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 145–160.
- Heeks, R. (2006). *Implementing and Managing eGovernment: An International Text*. SAGE Publications.
- Janssen, M., et al. (2012). Digital Government Transformation. *Government Information Quarterly*, 29(4), 512–520.
- Kurniawan, T. (2020). Transformasi Digital dalam Administrasi Pemerintahan: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45–56.
- Nugroho, R. (2021). *Public Policy dan Transformasi Digital*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Roberts, A. (2011). *The Logic of Discipline: Global Capitalism and the Architecture of Government*. Oxford University Press.
- Setiawan, R. (2022). Evaluasi Implementasi e-Kinerja pada Pemerintahan Daerah. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 9(2), 70–82.
- Yuliani, L. (2021). Integrasi PPPK dalam Sistem Informasi Kepegawaian. *Jurnal Reformasi Birokrasi Daerah*, 7(1), 34–47.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS.