

**ANALISIS PENERAPAN E-GOVERNMENT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

AMERI

**Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi,
Riau 29566**

ABSTRAK

Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam setiap instansi atau perusahaan, hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja dari seorang pegawai apakah meningkat atau menurun. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur, meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia, serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN), maka kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sebuah aplikasi berbasis web yang bernama E-Kinerja. Untuk mengetahui bagaimana penerapan e-kinerja maka ada tiga indikator yang menjadi ukuran, yaitu: pertama support (dukungan) kedua capacity (kemampuan) dan ketiga value (nilai). Dalam penelitian ini peneliti memerlukan data primer berupa wawancara dan observasi langsung dilapangan kemudian data sekunder berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan e-kinerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara, dan observasi. Sedangkan analisa data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Informan penelitian yang penulis gunakan pada penelitian berjumlah sepuluh informan. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan e-kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan secara maksimal. Penerapan e-kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sudah memenuhi syarat untuk bisa membangun aplikasi e-kinerja, hanya saja ketersediaannya kurang memadai. Hal ini terlihat adanya spekulasi dalam pengisian laporan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja, faktor penyebabnya adalah sulitnya merubah paradigma dan pola pikir pegawai, kurangnya pemahaman akan fungsi e-kinerja, kurangnya sumber daya manusia yang handal dibidang IT, minimnya dana untuk pengadaan infrastuktur, dan lemahnya regulasi kelembagaan terkait e-kinerja.

Kata Kunci : e-kinerja, kinerja prestasi kerja pegawai

ABSTRACT

Employee performance appraisal is something that must be carried out in every agency or company, this is done to determine whether the performance results of an employee are increasing or decreasing. In order to improve the performance of the organization and apparatus, improve the competence of Human Resources, and foster creativity and higher work innovation in the State Civil Apparatus (ASN), the Ministry of Religion Office of Kuantan Singingi Regency is a web-based application called E-Kinerja. To find out how to implement e-performance, there are three indicators that are used as a measure, namely: first support (support), second capacity (ability) and third value (value). In this study, researchers needed primary data in the form of interviews and direct field observations, then secondary data in the form of documents related to e-performance. Data collection techniques used in this study are documentation, interviews, and observations. Meanwhile, the data analysis was conducted in a descriptive qualitative manner. The research informants that the writer used in the study were ten informants. Based on the research results, the application of e-performance at the Ministry of Religion office of Kuantan Singingi Regency has not been running optimally. The application of e-Kinerja at the Ministry of Religious Affairs office in Kuantan Singingi Regency has met the requirements to be able to build an e-performance application, it's just that the availability is inadequate. This can be seen from speculation in filling out daily performance reports on e-performance applications, the contributing factors are the difficulty in changing the paradigm and mindset of employees, lack of understanding of the function of e-performance, lack of reliable human resources in the IT field, lack of funds for infrastructure procurement, and weak institutional regulations related to e-performance.

Keywords: e-performance, employee work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak instansi pemerintah pusat dan daerah mengembangkan pelayanan publik melalui Teknologi Komunikasi dan Informasi (TIK/ICT) yang biasa dikenal dengan *e-government*. Dalam Instruksi Presiden No 3 Tahun 2003 mengenai Kebijakan dan Strategi Nasional pengembangan *e-government*, dapat dikatakan bahwa *e-government* adalah upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan public secara efektif, etisien, transparan, serta peningkatan sumber daya manusia menuju *good governance*.

Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi adalah salah satu instansi pemerintah yang telah menerapkan konsep *e-government*. Karena mobilitas kerja yang begitu tinggi maka muncullah sebuah inovasi untuk membangun aplikasi yang dapat memudahkan kerja pegawai. Beberapa aplikasi seperti e-kinerja, e-mpa, sapk online, dan lain-lain. E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan mempedomani permendagri Nomor 4 tahun 2005 tentang anjab dan permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK (Aplikasi Berbasis Komputer). Maka dengan hadirnya e-kinerja ini hal-hal yang dahulu dikerjakan secara manual serta membutuhkan waktu lama, kini dapat diselesaikan dengan sistem komputerisasi yang canggih dan hanya membutuhkan waktu singkat.

Penerapan e-kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi berpedoman pada surat edaran Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI No S.1/1311/2/Kp.02.3/488/2015 tanggal 22 januari 2015 tentang Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama. Dengan adanya surat edaran tersebut setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib membuat Laporan Kinerja Harian (LKH) sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dibuatnya. Selanjutnya, ASN tersebut harus membuat juga Laporan Kinerja Bulanan berdasarkan pada laporan kinerja hariannya.

Dalam melaksanakan surat edaran itu tentu saja menuntut setiap pegawai untuk setiap hari menulis catatan pelaksanaan tugas tersebut. Meskipun terkesan sepele hanya menulis, akan tetapi menjadi berat ketika dilakukan setiap hari secara rutin. Adakalanya lupa tidak mencatat sehingga pada hari berikutnya harus mengingat-ingat kembali apa yang sudah dilakukannya pada hari sebelumnya. Tidak hanya itu, catatan yang dituangkan dalam kertas lama kelamaan akan menumpuk, minimal akan mengakibatkan pemborosan kertas. Dengan adanya penerapan e-kinerja pada Kementerian Agama kabupaten Kuantan Singingi maka diharapkan adanya pergeseran budaya kerja pegawai menjadi lebih modern identik dengan penggunaan teknologi proses kerja, dokumentasi pendataan dilakukan secara elektronik.

Berdasarkan interview awal serta observasi yang peneliti lakukan maka didapati bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi mulai menerapkan aplikasi e-kinerja melalui *website* kuansing.e-kinerja.net sejak Januari 2015. E-kinerja ini diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi yang berfungsi sebagai aplikasi yang mempermudah pembuatan laporan pencapaian kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal. Faktor yang memiliki kaitan utama adalah belum tersediannya sumber daya manusia (SDM) yang memadai atau minim dari segi skill dan manajerial dalam pengelolaan situs pemda sehingga masih banyak pemkab dan Pemkot yang ragu menerapkan aplikasi e-

kinerja. Konteks disini memperlihatkan bahwa pelaksanaan aplikasi e-kinerja tidak sejalan dengan ketersediaan dan kesiapan dari pihak pemda dalam penyediaan sumber daya yang handal untuk mengelola aplikasi e-kinerja. Lebih jauh lagi pada akhirnya mereka memaksa sumber daya yang ada untuk melaksanakan kegiatan aplikasi e-kinerja dengan keterbatasan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Apabila SDM diambilkan dari pihak luar maka akan terjadi kurangnya rasa memiliki karena anggapan bahwa implementasi situs web pemda merupakan “proyek” sehingga begitu selesai proyek, maka kegiatan tersebut dianggap telah selesai tanpa muncul kesadaran untuk melakukan pemeliharaan dan menegakkan keberlanjutannya.

Dalam rangka mengkaji lebih dalam mengenai e-kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Penerapan Elektronik-Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan Elektronik-Kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi ?

Tujuan Penulisan

Adapun penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan Elektronik-Kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, umumnya bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara khususnya dalam Implementasi Penerapan E-kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk kepentingan akademis, dalam hal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas wawasan serta merupakan salah satu syarat dalam menempuh Gelar Strata Satu (S1) di Jurusan ilmu Adirministrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial.

b. Manfaat Praktis

1. Secara praktis hasil penelitian ini. diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah Penelitian Survey menggunakan tingkat eksplanasi deskriptif dan analisa data kualitatif. Menurut Faenkel (1990: 96) pengertian survey adalah mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi.

Menurut Koentjaningrat (1993:89) menjelaskan penelitian deskriptif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi dan format *grounded research*. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi. Menurut Meolong (2007:5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.

Informan Penelitian

Informan adalah subjek yang memberikan data berupa informasi kepada peneliti. Dalam penelitian ini peneliti memilih *key informan* dan informan yang peneliti anggap mengetahui tentang permasalahan penelitian. Sebagai *key informan* yang paling mengetahui bagaimana kondisi keseluruhan dari Analisis Penerapan E-kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun yang peneliti jadikan sebagai *Key Informan* adalah *subjac* ataupun individu serta lembaga yang peneliti anggap mampu dan mengetahui permasalahan ini, ciri-cirinya antara lain:

1. Berada didaerah yang diteliti
2. Mengetahui kejadian / permasalahan
3. Bisa berargumentasi dengan baik
4. Terlibat langsung dengan permasalahan

Adapun yang menjadi informan yang akan memberikan keterangan tambahan demi mendapatkan data yang utuh dalam penelitian ini adalah :

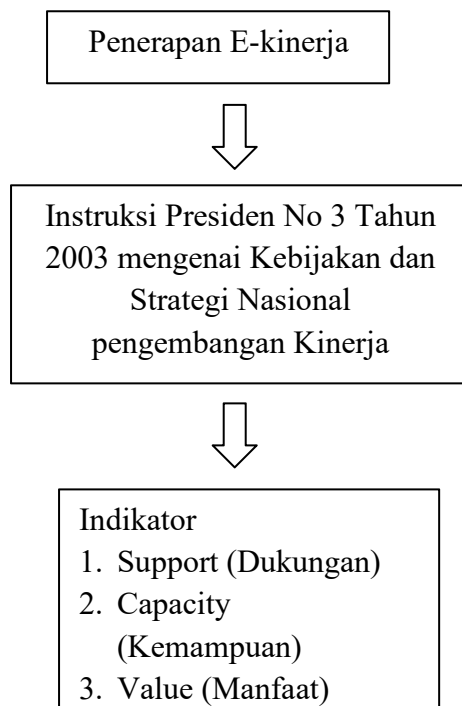
Tabel 1.1 : (Jurnal Informan Penelitian Analisis Penerapan E-kinerja Pada Kantor Kementerian Agama)

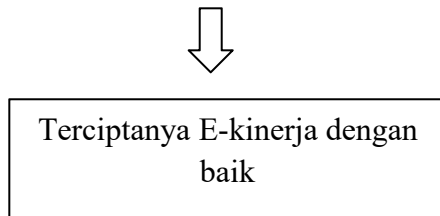
No.	Informan Penelitian	Jumlah
1.	Ka. Kantor Kementerian	1 orang
2.	Kasubag Tata Usaha	1 orang
3.	Kasi Bimas Islam	1 orang
4.	Kasi Penyelenggara syariah	1 orang
5	Pegawai	6 orang

Sumber : Data Olahan 2020

Informan adalah orang-orang yang benar-benar paham atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Pemilihan informan dalam penelitian ini dengan cara teknik *purposive sampling* dan *sampling snowball*. *Purposive sampling* yaitu teknik penarikan informan secara subjektif dengan maksud dan tujuan tertentu, yang mana menganggap bahwa informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilakukan yaitu Ka. Kantor Kementerian Agama, Kasubag Tata Usaha, Kasi Bimas Islam, dan Kasi Penyelenggara syariah. Untuk pegawai, peneliti menggunakan teknik *sampling snowball*, yaitu masyarakat yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti saat penelitian guna untuk mencari data yang berkaitan dengan penelitian kita sampai data yang kita butuhkan benar-benar valid.

Kerangka Pemikiran





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

LANDASANAN TEORI

Teori Administrasi Negara

Menurut Silalahi (2003:5-7), administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain. Jadi administrasi dalam arti sempit lebih tepat disebut tata usaha (*clerical work, office work*). Sedangkan administrasi dalam arti luas bahwa sesungguhnya berhubungan dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Edward H. Litchfield, administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan-badan pemerintah diorganisasi, di lengkapi tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan dan dipimpin.

Menurut Syafiie (1999:24), Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi daripada manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Dari definisi para ahli diatas, dapat terlihat bahwa fokus ilmu administrasi negara adalah bagaimana pemerintah dan *stakeholders* bekerjasama melakukan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk pelayanan masyarakat.

Manajemen

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan. Untuk mencapai efisiensi serta efektivitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru sebaiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional.

Manajemen bagi setiap organisasi atau lembaga merupakan unsur pokok yang harus dijalankan oleh setiap pimpinan organisasi atau lembaga tersebut. Para pimpinan tersebut bertindak sebagai manajer sehingga harus menggunakan sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi serta sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi.

Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah data yang dikumpulkan tentang pelaksanaan sistem pendidikan dan orang-orang yang terlatih untuk menyirnpkan, menyajikan dan menganalisisnya. (McMahon, 2003: 5)

Sistem informasi manajemen atau MIS adalah istilah yang lugas yang dipergunakan dan diterapkan untuk sistem tiga sumberdaya yang diperlukan untuk manajemen organisasi yang efektif. (Budiyanto, 2013 : 68)

E-government

E-government adalah suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dan lainnya. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. *E-government* dapat diartikan secara beragam karena pada dasarnya *e-government* dapat menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk dan ruang lingkup. Ada beragam definisi *e-government*, tergantung pada sudut mana pihak yang mendefinisikan serta tingkatan perkembangan yang ada.

Dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government*, yang dimaksud dengan *e-government* adalah penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik (teknologi informasi dan komunikasi) untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat, komunitas bisnis, dan kelompok terkait lainnya menuju *good governance*.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

E- kinerja

E-kinerja merupakan program modernisasi yang dirancang untuk memanfaatkan IT secara maksimal. E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Kabupaten/Kota untuk menganalisis kebutuhan jabatan dari beban kerja unit / satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan mempedomani permendagri Nomor 4 tahun 2005 tentang anjab dan permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK (Aplikasi Berbasis Komputer). E-kinerja merupakan contoh peneimplementasian dari teori-teori manajemen sumberdaya manusia dan sistem informasi manajemen yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengidentifikasi, mengukur, menyampaikan, memberikan penilaian, dan penghargaan berupa insentif kepada sumberdaya manusia yang diukur.

Maksud dan tujuan diterapkannya e-kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur
- b. Menjadi salah satu instrumen dalam penataan dan penyempurnaan organisasi
- c. Menjadi alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur
- d. Meningkatkan kesejahteraan aparatur dengan mengacu pada prinsip keadilan "*equal jab for equal pay*"

- e. Meningkatkan motivasi kerja ASN
- f. Meningkatkan disiplin kerja ASN
- g. Mendorong terjadinya kompetisi yang sehat diantara aparatur
- h. Meningkatkan kompetensi SDM
- i. Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi
- j. Merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan Beban kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan E-Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi

E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Kabupaten/Kota untuk menganalisis kebutuhan jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan mempertimbangkan permenpanktg Nomor 4 tahun 2005 tentang anjuran dan permenpanktg Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK. E-kinerja merupakan contoh pengimplementasian dari teori-teori manajemen sumberdaya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengidentifikasi, mengukur, menyampaikan, memberikan penilaian, dan penghargaan berupa insentif kepada sumberdaya manusia yang diukur.

Tujuan E-Kinerja

Menurut Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi, tujuan diterapkannya e-kinerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi adalah untuk mensinergikan penilaian kinerja. Dia juga menambahkan sistem ini dibuat untuk mengukur dan memastikan kinerja harian pegawai negeri sipil, dengan aplikasi ini semua penilaian kinerja dapat dimasukkan dan dilihat secara riil. Untuk memperbaiki dan mengontrol kinerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib memiliki target dalam bekerja perhari sehingga mereka mengetahui beban tugas serta apa yang harus dilakukan. Dengan aplikasi ini kelak tidak ada lagi pegawai yang tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Aplikasi e-kinerja ini disusun berdasarkan format buku Harian Kerja Pegawai.

Manfaat E-Kinerja

Menurut Kasubag Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi dengan diberlakukannya program e-kinerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingimaka bisa diketahui prestasi kerja pegawai dengan mudah sehingga terciptanya keadilan dalam pembayaran insentif atau tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Bagi pegawai yang berkinerja bagus akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar dan begitu juga dengan pegawai dengan kinerja buruk akan dibayar sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi, mayoritas pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi merasakan manfaat yang luar biasa dari program e-kinerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi karena bisa mengetahui sasaran kerja mereka yang harus dicapai baik harian maupun bulanan dan secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja dan tunjangan kerja yang akan diberikan oleh pemerintah atas prestasi kerja riil yang mereka hasilkan.

A. Support (Dukungan)

Elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah keinginan (*intent*) dari berbagai kalangan pejabat publik dan politik untuk benar-benar menerapkan konsep e-kinerja, bukan hanya sekedar mengikuti trend. Seperti yang kita tahu, arti dari kata *support* sendiri adalah dukungan. Hal terpenting dalam hal dukungan adalah unsur pimpinan. Pimpinan harus memiliki *politicalwill* untuk mengembangkan *e-government*, karena hal ini akan menyangkut seluruh proses dari *e-government*. Artinya, pemimpin tidak

saja harus pintar dalam hal penyusunan konsep, tetapi harus juga menjadi motivator ulung pada face pelaksanaannya.

1. Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan E-Kinerja

Mengacu pada tahapan *e-government* menurut Inpres No 3 Tahun 2003 maka peneliti melihat bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi telah menunjukkan kesiapan dalam penerapan *e-government* karena telah membangun konsep *government to employess (G2E)*.

Hasil pengamatan dan didukung hasil wawancara terlihat Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi mulai menggunakan aplikasi ekinerja sejak 2015. Kantor ini telah siap menggunakan aplikasi e-kinerja sesuai dengan Instruksi Presiden No 3 tahun 2003, yaitu dengan telah dibangunnya situs website yang bisa diakses oleh siapapun melalui Internet.

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa e-kinerja merupakan sebuah terobosan yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sebagai bentuk implementasi *e-government* di lingkungan pemerintah daerah yang diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas ASN dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Peranan Pimpinan dalam Penerapan E-kinerja

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang kedepan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan bahwa jalannya proses kerja kearah yang dituju akan dapat berlangsung secara terus menerus. Seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik didalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncuil, baik kecil maupun besar. Pimpinan tak hanya harus pintar dalam menyusun konsep akan tetapi juga harus bisa menjadi motivator dalam pelaksanaannya.

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan e-kinerja dimaksudkan untuk mengukur dan memastikan kinerja harian pegawai dan dalam hal ini peran seorang pemimpin dalam menghadirkan e-kinerja sebagai aplikasi yang mampu mengontrol kinerja pegawainya sesuai dengan target yang mereka tentukan sendiri. Hal tersebut dapat menghindarkan para pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi dari motivasi negatif.

3. Dialokasikannya Sejumlah Sumber Daya

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia, dan teknologi.

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan sumber daya merupakan hal yang paling penting dalam pelaksanaan e-kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Terselenggaranya e-kinerja tersebut ditunjang dari segi sumber daya fisik, sumber daya finansial, sumber daya manusia maupun sumber daya teknologi. Meskipun saat ini belum berjalan secara maksimal, dengan pesatnya perkembangan teknologi dan semakin masifnya penerapan e-government di lingkungan kantor pemerintahan kedepannya semua hal itu akan menjadi prioritas pengembangan di tiap lembaga pemerintahan.

4. Sosialisasi Secara Merata Dan Berkelanjutan

Salah satu manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan kapasitas, pengembangan kapasitas ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan sosialisasi merupakan kunci dari tahap awal pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan e-kinerja. Semakin intensif sebuah sosialisasi semakin optimal hasil yang

diharapkan dalam era pelayanan yang berbasis teknologi seperti saat sekarang ini. Dengan demikian semakin mudah para pegawai di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi dalam menguasai teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan e-kinerja.

5. Dasar Hukum Penerapan E-kinerja

Dasar hukum adalah norma hukum atau ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan atau dasar bagi setiap penyelenggaraan atau tindakan hukum oleh subjek hukum baik perorangan maupun badan hukum.

Berikut ini ada beberapa dasar hukum dalam penerapan e-kinerja:

- a. UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah yang mengatur pelimpahan wewenang seluas-luasnya dari pusat kepada daerah untuk mengembangkan potensi daerahnya masing-masing.
- b. Inpres No 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan *e-government*.
- c. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- d. PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai negeri sipil
- e. PP No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- g. Peraturan Menteri Dalam. Negeri Nomor 4 Tahun 2005 Tentang Analisis Jabatan

Penerapan ini e-kinerja baru sebatas himbauan saja dari Badan Kepegawaian Nasional, karena memang belum ada peraturan khusus e-kinerja baik ditingkat pusat maupun daerah, oleh karena itu setiap daerah tidak diwajibkan untuk membangun e-kinerja.

B. Capacity (Kemampuan)

Capacity yaitu unsur kemampuan dan keberdayaan dari pemerintah setempat dalam mewujudkan tujuan dari penerapan e-kinerja. *Capacity* atau kapasitas adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, kelompok, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. kapasitas secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri atau profesinya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus. (Gandara 2008:9)

1. Ketersediaan Infrastruktur

Berdasarkan hasil temuan dilapangan dapat dilihat infrastruktur yang sudah dibangun oleh Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

- a. Jaringan komputer
- b. Perangkat keras
- c. Perangkat lunak

Untuk dapat menjalankan Aplikasi e-Kinerja ini, ada kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*). Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa memang Kementerian Agama Kuantan Singingi sudah memenuhi syarat untuk bisa membangun aplikasi e-kinerja, hanya saja ketersediaannya kurang memadai, sehingga untuk pelaksanaannya kurang optimal. Agar kedepannya e-kinerja lebih efektif dan efisien maka ketersediaan infrastruktur menjadi kunci penting dalam pengembangannya.

2. Ketersediaan Finansial

Seerti yang telah dijelaskan sebelumnya sumber daya finansial sangat penting dalam penerapan e-kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Konsep e-kinerja bukanlah sebuah inisiatif yang mudah dan murah. Maka setelah diambilnya keputusan menerapkan e-kinerja maka perlu dialokasikannya sejumlah sumber daya terutama finansial.

Gunanya tentu untuk memenuhi kebutuhan standar dalam menggunakan e-kinerja, dan juga sebagai dana pemeliharaan.

Dari pernyataan narasumber dapat diketahui bahwa dana penyelenggaraan e-kinerja diambil dari anggaran kantor, hanya saja dana yang tersedia sangat minim sehingga penyelenggaraan belum dapat dimaksimalkan akibat adanya keterbatasan teknologi yang dimiliki. Namun dalam hal ini peneliti tidak mendapatkan rincian dana mengenai pelaksanaan e-kinerja.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan e-kinerja juga sangat bergantung terhadap ketersediaan finansial dari masing-masing lembaga yang menerapkannya. Teknologi yang digunakan akan sangat bergantung kepada ketersediaan finansial yang akan dialokasikan. Semakin besar alokasi dana yang dipergunakan semakin bagus teknologi yang digunakan sehingga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan e-kinerja nantinya.

3. Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman bekerja dibidangnya serta paham akan penggunaan teknologi yang digunakan menjadi salah satu faktor penting dalam penerapan e-government terutama e-kinerja di lingkungan kantor pemerintahan. Seiring dengan perkembangan dibidang teknologi dan informasi, sumber daya manusia yang berpengalaman dan menguasai bidang tersebut akan semakin banyak dicari.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada pegawai/tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan untuk mengelola data dan informasi dengan efektif dan efisien diperlukan pelatihan yang rutin. Melalui pelatihan akan meningkatkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dibidang tersebut. Minimnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang mengelola web e-kinerja tentu akan memberikan hasil yang buruk dan kurang maksimal dalam pelaksanaan e-kinerja tersebut.

C. Value (Nilai)

Value (Nilai) merupakan dampak yang ditimbulkan yang dapat dirasakan oleh pihak yang diuntungkan dengan adanya implementasi konsep *e-government*. Dalam hal ini peneliti melihat dari beberapa hal yaitu:

1. Perubahan Sistem Kerja

Sejak awal 2015 Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sudah mulai memanfaatkan teknologi dalam proses kerja, yakni melakukan pekerjaan dengan menggunakan komputerisasi berbasis web. Hal ini dilatar belakangi oleh dua hal:

- a. Adanya berbagai permasalahan dimana aplikasi *e-government* dalam hal ini e-kinerja dapat menyelesaikan permasalahan tersebut
- b. Pemerintah ingin memperbaiki kinerja dari serangkaian proses yang selama ini sudah terjadi.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan penerapan e-government membawa budaya baru bagi pelaksanaan pelayanan publik. Penerapan e-government dimulai dari bentuk layanan yang sederhana yaitu penyediaan informasi dan data-data berbasis komputer tentang pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagai bentuk wujud keterbukaan (transparansi). Bagi para pegawai, kehadiran e-kinerja sebagai bentuk penerapan e-government di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi membawa perubahan bentuk kerja dimana mereka bekerja berdasarkan target kerja yang ingin dicapai serta lebih memudahkan memonitor kinerja pegawai.

2. Respon dan Adaptasi Pegawai Terhadap E-Kinerja

Penerapan e-kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sudah memasuki tahun kelima. Pegawainya sudah mulai terbiasa dengan sistem ini, terlihat mereka dapat beradaptasi dengan baik dan mereka menyatakan bekerja menggunakan aplikasi lebih mudah dan praktis. Akan tetapi tidak semua pegawai memiliki pemikiran demikian, ada yang menganggap hadirnya e-kinerja hanya menambah beban kerja mereka saja, karena harus rutin setiap hari mengisi laporan kinerja. Masih banyak yang melakukan spekulasi dalam pengisian laporan kinerja, diakibatkan masih longgarnya peraturan terkait e-kinerja ini meski maksud dan tujuannya sudah jelas.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan penerapan e-kinerja membawa perubahan baru kepada sistem kerja mereka. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam penerapan awal akan ada pegawai yang belum bisa mengikuti arah dan tujuan pelaksanaan e-kinerja tersebut. Namun pada akhirnya, e-kinerja akan menjadi hal baru yang akan menjadi sebuah standar baru bagi para pegawai dalam mengukur dan menilai kinerja mereka.

3. Manfaat E-Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi/organisasi terutama instansi/organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik. Maka dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan serta dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta bagi institusinya maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan selama ini. Seorang pimpinan bertugas untuk membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara menjalankan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai serta bekerja sesuai arahan, itu menjadi tugas seorang pegawai.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan e-kinerja merupakan sistem kepegawaian terpadu yang dapat menentukan pengawasan sampai aktifitas Aparatur Sipil Negara (ASN), yang kemudian langsung menentukan gaji setiap pegawai. Artinya setiap pegawai dapat memperoleh gajinya berbeda-beda setiap bulannya. Penghitungannya diukur dari tingkat kinerja tiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sistem yang mulai diterapkan pada tahun 2015 ini, efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dikalangan pegawai kantor Pemerintahan Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Mereka yang giat bekerja tentunya akan memperoleh gaji lebih besar dari pada mereka yang malas-malasan.

4. Peningkatan Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti terhadap para pegawai dapat diketahui penerapan e-kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi dapat meningkatkan disiplin pegawai pada instansi tersebut. Dengan penerapan e-kinerja,

diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak disiplin seperti keterlambatan kerja/absensi serta bermalas-malasan dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor Penghambat Implementasi E-kinerja

Selama melakukan penelitian dilapangan, peneliti menemukan fenomenafenoinena yang menjadi faktor penghambat penerapan e-kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi yang menyebabkan belum optimalnya penerapan e-kinerja tersebut.

Dalam hal ini peneliti mengelompokkannya menjadi tiga poin utama sesuai teori hambatan pengembangan *e-government* yang dikemukakan oleh Ali Rohman dalam Dian Novita (2014:45) jika ditinjau dari perspektif birokrasi sebagai penyelenggara layanan publik melalui elektronik adalah sebagai berikut:

a. Sumber Daya Manusia

- (1) Kurangnya sumber daya manusia yang handal di bidang teknologi informasi, minim dari segi skil dan manajerial dalam pengelolaan. sampai saat ini belum ada pegawai pengelola teknis sehingga jika terjadi gangguan pada aplikasi atau kerusakan sarana teknologi harus menggunakan jasa teknisi dari luar.
- (2) Kurangnya pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai sehingga kurangnya tingkat *literacy* dan pemahaman pegawai terhadap e-kinerja.
- (3) Sulitnya merubah paradigma atau pola pikir pegawai, terlihat dari masih ada pegawai yang mengganggu saat jam kerja dan bahkan masih sering meninggalkan ruangan kerja.

b. Infrastruktur

- (1) Sistem jaringan yang tersedia tidak memadai karena hanya ada saw wifi di kementerian agama kabupaten kuantan singingi sehingga tidak bisa mencakup seluruh ruangan dengan baik, dan penggunaan secara bersamaan akan mengakibatkan proses yang lambat.
- (2) Minimnya dana untuk pengadaan dan pemeliharaan teknologi atau infrastruktur lainnya sehingga sampai saat ini belum ada perbaikan atau penambahan sistem jaringan.

c. Organisasi

- (1) Masih kurangnya komitmen dan konsistensi pimpinan maupun pegawai terhadap e-kinerja. Terlihat dari tidak adanya teguran dari pimpinan erhadap pegawai yang tidak mengisi laporan kinerja secara rutin. Sehingga pegawai akan semakin lalai dengan tugasnya.
- (2) Belum ada regulasi atau peraturan khusus tentang e-kinerja, baik dari kelembagaan, daerah maupun pusat.

Berdasarkan analisis serta fakta-fakta yang peneliti temukan dilapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen *top management* merupakan salah satu dukungan yang sangat diperlukan. Sampai saat ini *project* pemerintah dalam bidang *e-government* banyak berupa seremonial. Dibangun dengan biaya besar, dengan tujuan yang baik tetapi tidak dimanfaatkan dengan baik. Begitu juga dengan kementerian agama kabupaten kuantan singingi yang tidak memanfaatkan e-kinerja secara maksimal diakibatkan beberapa hal seperti masalah sumber daya yang minim, infrastruktur yang belum memadai, dan lemahnya regulasi tentang e-kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi kebijakan e-kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Kuantan Singingi sudah dilaksanakan sejak tahun 2015. Penerapan e-kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi berpedoman pada surat edaran Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI No S.1/1311/2/Kp.02.3/488/2015 tanggal 22 Januari 2015 tentang Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama. Implementasi e-kinerja tidak semuanya berjalan dengan maksimal, ada beberapa masalah yang dihadapi seperti sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana yang masih kurang.

2. Adapun penyebab belum maksimalnya penerapan e-kinerja karena sulitnya merubah paradigrna dan pola pikir pegawai, kurangnya pemahaman pegawai dengan fungsi e-kinerja, kurangnya sumber daya manusia yang handal di bidang IT, keterbatasan infrastruktur, jaringan yang tersedia tidak memadai, lemahnya regulasi dan kelembagaan serta rendahnya komitmen dan keseriusan dari pimpinan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Sebelum implementasi sebuah kebijakan dilakukan, diharapkan dilakukan peninjauan kembali terhadap sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan, agar sebuah kebijakan dapat berjalan dengan maksimal.
2. Perlu dilakukannya sosialisasi atau pelatihan kepada para pegawai. Terutama bagi para pegawai yang tidak bisa menggunakan teknologi berbasis online, agar para pegawai tersebut dapat memahami kebijakan e-kinerja dan bisa menggunakannya.
3. Terkait dengan sumberdaya manusia dan infrastruktur, apabila masih ada kekurangan sebaiknya terus ditingkatkan seperti melakukan sosialisasi, pelatihan dan juga penambahan fasilitas komputer serta internet agar kebijakan e-kinerja dapat berjalan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Atmosudirjo, Prajudi. 1998, *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Kaunika.
- Budiyanto, M.T, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cowan 1976. *Islam Landasan Alternatif Administrasi Pembangunan*. Jakarta : Rajawali
- Danim, Sudarwan, dan Yunan Danim. 2010. *Administrasi Sekolah & Manajemen. Kelas*. Bandung : Pustaka Setia.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Hani Handoko. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* .Jakarta : PT Bumi Aksara
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Jogjakarta : BPFE UGM.
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Indrajit, E. R. 2006. *Electronic Government : Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.

- Jogiyanto, H.M.. 2005. *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : ANDI.
- Koentjaraningrat. 2003. *Pengantar Antropologi –Jilid 1*, cetakan kedua. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mc Mahon, Walter W. 2003. *National Action Plan for Education For All: Education Finance*.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Setyanto, M. 2003. *E – commerce Perusahaan Top Dunia*. Andi. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE.YKPN.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Mandar maju.
- Silalahi, Ulber. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo
- Simbolon Maringn Masry. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- Syafiie, Inu Kencana CS. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana. 1997. *Sistem Administrasi Publik Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1. Jakarta. : PT Raja Grafindo Persada.
- White, Leonard. 1955. *Introduction to the study of Public Administration*. The Mac Milan Company New York.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaidan Nawawi. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.