

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PERATURAN BUPATI PAMEKASAN NOMOR 18 TAHUN 2018 TENTANG
PENGEMBANGAN *E-GOVERNMENT* DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PAMEKASAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

Diskha Febriyan Prasutra

NPP. 31.0531

Asdaf Kabupaten Pamekasan, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email : diskhaprasutra@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs. HM. Harry Mulya Zein, M.Si

Abstract

Background (GAP): The author focuses on the implementation of Pamekasan Regent Regulation No. 18 of 2018 concerning the development of E-Government in the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency to improve the effectiveness and efficiency of personnel administration services within the Pamekasan Regency government. **Objective:** To identify and analyze how the implementation of Pamekasan Regent Regulation No. 18 of 2018 on the development of E-Government is carried out in the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency, East Java Province. **Method:** This research uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. **Results/Findings:** The results of the study indicate that the implementation of the e-government development policy in the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency has facilitated personnel administration services within the Pamekasan Regency Government, although there are still challenges related to the need for recruitment of experts in the field and the updating of facilities and infrastructure that support the implementation of e-government. **Conclusion:** The policy related to the implementation of e-government development in the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency has been well implemented, as it shows compliance with procedures in the development of e-government and facilitates employees in the Pamekasan Regency Government in completing personnel administration matters through innovative electronic-based government systems in the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency.

Keywords : Implementation, *E-Government*, Policy

Abstrak

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada implementasi kebijakan peraturan bupati pamekasan nomor 18 tahun 2018 tentang pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pamekasan. **Tujuan:** untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi kebijakan peraturan bupati pamekasan nomor 18 tahun 2018 tentang pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan telah memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan, meskipun masih terkendala terkait masih perlunya rekrutmen tenaga ahli dibidangnya dan pemutakhiran sarana dan prasarana yang mendukung pengimplementasian *e-government*. **Kesimpulan:** Kebijakan terkait implementasi pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan sudah terlaksana dengan baik karena dilihat sudah adanya kesesuaian prosedur dalam pengembangan *e-government* dan mempermudah pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pamekasan dalam menyelesaikan urusan administrasi kepegawaian melalui inovasi sistem pemerintahan berbasis elektronik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan.

Kata Kunci : Implementasi, *E-Government*, Kebijakan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan internet sangatlah pesat. Kemajuan teknologi seperti internet, setiap orang sekarang memiliki akses ke segala macam informasi dan merasa lebih terhubung dengan dunia di sekitar mereka. Karena dengan mudahnya akses informasi membuat masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam pemerintahan. Revolusi Industri 4.0 membuat pemerintah harus adaptif dengan kemajuan teknologi dan perkembangan zaman dalam hal ini bersangkutan dengan reformasi birokrasi pemerintahan di Indonesia. Birokrasi dituntut agar efektif dan efisien, Oleh karena itu diharapkan dengan kemajuan teknologi dapat membantu meningkatkan kinerja pemerintahan dan administrasi publik sehingga mencapai birokrasi yang efektif dan efisien. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh indrajit (2016:24-26) Penerapan konsep Electronic Government (*e-government*) adalah bertujuan agar hubungan pemerintah baik dengan masyarakatnya maupun dengan pelaku bisnis dapat berlangsung secara efisien , efektif dan ekonomis.

Pengertian *E-Government* itu sendiri dikutip dari Kusnadi (2015) *electronic government (E-Government)* ialah pemakaian teknologi dan peminatan khususnya pemanfaatan aplikasi internet dengan basis website guna peningkatan jangkauan serta pemberian layanan pemerintah terhadap masyarakat umum, partner bisnis, pegawai ataupun karyawan serta badan-badan pemerintah lainnya. Seiring perkembangan zaman serta tuntutan terkait reformasi birokrasi maka diterbitkannya kebijakan terkait pengimplementasian *E-Government* di lingkungan pemerintahan dalam hal ini tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika yang menjelaskan diperlukannya komitmen dari jajaran aparatur pemerintah untuk mendukung terselenggaranya pemerintahan berbasis elektronik untuk meningkatkan percepatan demokrasi. juga telah diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Strategi Nasional Pengembangan E-Government yang di dalamnya menjelaskan mengenai beragam panduan yang menjadi acuan pelaksanaan *E-Government* baik tingkat pemerintah pusat maupun tingkat daerah. Berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diterapkan sebagaimana dijelaskan dalam Zein (2023) Otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Maka bentuk hasil tindak lanjut terkait penyelenggaraan *e-government* dalam lingkup pemerintahan daerah dalam hal ini yaitu di lingkungan pemerintahan kabupaten pamekasan maka diterbitkanlah Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government* di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan. diharapkan dengan e-government, bisa menciptakan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, efektif, dan bersih serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya sehingga dapat membantu instansi pemerintahan atau Organisasi Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Diharapkan semua instansi pemerintahan atau organisasi perangkat daerah dapat melakukan implementasi *e-government* untuk percepatan reformasi birokrasi. Terkhusus Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan yang memiliki tugas pokok dan fungsi memajemen urusan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pamekasan harus mampu dalam melaksanakan pengimplementasian *e-government* untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan perihal urusan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Pengembangan E-Government Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur?
2. Apa saja faktor penghambat Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Pengembangan *E-Government* Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur?
3. Apa upaya-upaya mengatasi faktor-faktor penghambat Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Pengembangan *E-Government* Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur?

1.3 Penelitian Terdahulu

Afriani (2022) EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT TERHADAP PELAYANAN DI MAL PELAYANAN PUBLIK BOGOR fokus dalam penelitian ini pada efektivitas kebijakan e-government dalam bidang pelayanan publik dengan lokus Mal pelayanan publik kota Bogor menggunakan metode kualitatif menghasilkan kesimpulan implementasi penyelenggaraan e-government sudah dinilai cukup baik tetapi masih ditemukan faktor penghambat diantaranya berupa partisipasi dari masyarakat belum adanya komunikasi dua arah, pengurusan berkas yang masih secara offline, dan dari segi sosialisasi terkait layanan publik masih kurang.

Aprianty (2016) PENERAPAN KEBIJAKAN E-GOVERNMENT DALAM PENINGKATAN MUTU PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA fokus dalam penelitian ini pada penerapan kebijakan e-government dengan lokus kantor Kecamatan Kota Samarinda menggunakan metode kualitatif kesimpulan dari penelitiannya bahwa penerapan kebijakan e-government di kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda mulai mengalami perubahan pada pelayanan prima tetapi masih terdapat kekurangan berupa terbatasnya sumber daya yang dimiliki, kurangnya sosialisasi kebijakan kepada masyarakat, dan miskomunikasi antara pimpinan dan pegawai.

Rubiyanto (2019) IMPLEMENTASI KEBIJAKAN E-GOVERNMENT PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK fokus dalam penelitian ini pada implementasi kebijakan e-government dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 menggunakan teknik analisis data kualitatif kesimpulan dari penelitian ini yaitu impelementasi terkait kebijakan e-government di Bappeda Kabupaten Nganjuk sudah berjalan sesuai dengan konsep e-government tetapi masih ditemukan beberapa faktor penghambat diantara lain belum adanya kebijakan dari Pemerintah Daerah yang mendukung, sumber daya finansial serta ketersediaan anggaran yang masih menggunakan APBD.

Riki Wahyudi (2020), IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT DI KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAMBI memiliki Fokus Implementasi Penyelenggaran e-government dalam pelayanan publik dengan lokus Kejaksaan Tinggi Jambi Menggunakan Metodologi Kualitatif berkesimpulan Implementasi nya sudah berjalan lancar namun masih ditemukan Faktor Penghambat seperti Kuangnya sosialisasi, kentalnya budaya tradisonal, kurangnya SDM persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah meneliti Implementasi eogoverment di suatu badan Pemerintah perbedaanya adalah pada Lokus, Acuan aturan dan Penelitian ini juga menilai segi pelayanan yang bersentuhan dengan masyarakat.

Aditya Wijaya (2016) PENERAPAN E-GOVERNMENT DI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG(Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Goverment) dengan focus Meniliti Penerapan E-Goverment dan locus di Sekertariat Daerah Kabupaten Semarang menggunakan Metodologi kualitatif dengan kesimpulan Penerapanya masih perlu banyak pengembangan dengan faktor penghambat diantaranya, Kurangnya Perhatian Pemerintah serta Masyarakat kurang memahami teknologi persmaanya dengan penelitian yang akan dilakukan penelii adalah Meniliti Penerapan e-government di badan pemerintahan perbedaanya ada pada locus acuan peraturan kemudian penelitian yang saya teliti lebih kepada bagaimana sebuah OPD menerapkan eogoverment dalam menjalankan pengadministrasian.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni adanya pembenahan dalam implementasi kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang pengembangan e-

government di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh afriani, diah, dan rubiyanto penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Charles O. Jones tentang implementasi Kebijakan dengan dimensi Organisasi, Interpretasi, dan Aplikasi dengan acuan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government* di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur, apa faktor penghambat dan upaya apa yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi hambatan atau kendala yang terjadi dalam pengimplementasian kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government*.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang berfokus untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa atau kejadian yang terjadi di lapangan secara logis, sistematis, dan objektif. Sebagaimana dijelaskan oleh neuman (2014:5) "*Descriptive research is a research in which the primary purpose is to 'paint a picture' using words or numbers and to present a profile, a classification types, or an outline of steps to answer questions such as who, when, where, and how.*" Melalui metode ini peneliti berharap dapat memahami dengan betul fakta-fakta yang terjadi di lapangan dan memecahkan permasalahan terkait pengimplementasian kebijakan tentang pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu teori implementasi kebijakan dari Charles O. Jones yang memiliki 3 dimensi, yaitu :

1. Organisasi
2. Interpretasi
3. Aplikasi

Dalam penelitian ini pemilihan informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2008:218-219) *purposive sampling* yaitu dibutuhkan dalam penelitian ini, menimbang informan dalam kesehariannya senantiasa berhadapan dan mengurus permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis berdasarkan model yang dijelaskan oleh Sugiyono yang mencakup langkah-langkah seperti mereduksi data, yakni tahap pengumpulan data (*collection*), penyederhanaan data (*reduction*), penyajian data (*display*), dan verifikasi data (*verification*). (Sugiyono, 2016)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur.

E-Government seperti menjadi suatu keharusan untuk diterapkan di berbagai instansi pemerintahan baik tingkat pusat atau daerah sekalipun. Mengingat tuntutan pelayanan yang diharapkan agar efektif dan efisien hal ini membuat pemerintah sadar akan perlunya reformasi birokrasi di era revolusi industri 4.0. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Charles O. Jones. Bagaimana dijelaskan menurut Charles O. Jones dalam Kadji (2015:73-75) Implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program dengan memperhatikan tiga aktivitas utama kegiatan, yaitu: 1) Organisasi, 2) Interpretasi dan 3) Aplikasi atau penerapan.

1. Organisasi

Dalam pelaksanaan atau realisasi kebijakan publik di mana dan kapan pun, diperlukan dukungan dari organisasi yang fleksibel dengan tugas dan fungsi yang jelas serta arah yang terarah. Karena kebijakan seperti apa yang dikatakan oleh Thomas Dye dalam Abidin (2012:5) Kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Indikator dalam penilaian dimensi organisasi implementasi kebijakan pelaksanaan antara lain; sumber daya aparatur yang menjadi unit kerja, dukungan sarana teknologi dan informasi, komunikasi internal dan eksternal, serta koordinasi antar pihak yang terlibat.

a. Sumber Daya Manusia dan Unit Kerja

Pada Indikator Sumber daya aparatur yang dibentuk unit kerja telah terpenuhi namun perlu diberi penambahan tenaga ahli. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal

11 Januari 2024 Kepada Bapak Drs.Saudi Rahman, M.Si selaku kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur beliau Menerangkan:

“Perihal unit kerja yang mendukung dalam pengimplementasian e-government hal ini sudah menjadi job desk atau tugas dan wewenang dari Sub Bidang Data dan Informasi yang bertugas untuk melakukan proses pengembangan sistem layanan informasi kepegawaian. Akan tetapi masih diperlukannya tenaga ahli yang memiliki basis keilmuan yang kongruen.” (Wawancara, 2024) Kemudian Dilanjutkan dengan wawancara dengan Kepala Bidang Data dan Informasi Bapak Akhmad Fauzi, S.Kom pada tanggal 11 Januari 2024

“Untuk unit kerja dalam pengimplementasian e-government yaitu kami para pegawai dalam Sub Bidang Data dan Informasi beserta para pranata komputer yang berada di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Hal ini masih diperlukannya penambahan tenaga ahli atau pegawai yang memiliki basis keilmuan tersebut.”(Wawancara, 2024)

Hasil Observasi penulis juga menunjukkan bahwa memang ada unit kerja yang bertanggungjawab dalam urusan *e-government* tersebut. Hasil dokumentasi yang bisa dilihat digambarkan umum bahwa pegawai yang berbasis sarjana Teknik Informatika belum ada hanya ada yang berbasis Sarjana Komputer saja. Menurut wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti terlihat untuk unit kerja dan sda untuk penerapan sudah ada namun masih penambahan personil Ahli agar lebih optimal.

b. Sarana dan Prasarana, Informasi dan Teknologi yang mendukung

Daya dukung sarana teknologi dan informasi menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi E-Government. Sarana Prasarana yang menunjang dan teknologi informasi harus juga mampu mengikuti serta menjalankan E-Government itu sendiri. Wawancara yang dilakukan dengan ibu Ika Zylde Satya Budhi, SE selaku Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur Pada tanggal 14 Januari 2024:

“Untuk Kondisi Sarana dan Prasarana di BKPSDM Kabupaten Pamekasan tergolong lengkap dan sudah sangat mendukung untuk pengimplementasian e-government. Mengapa demikian karena bisa dibilang hanya di BKPSDM Kabupaten Pamekasan yang memiliki ruang server CAT sendiri selain BKD Provinsi Jawa Timur hal ini merupakan kemajuan besar serta langkah yang lebih jauh kedepan. ” (Wawancara, 2022)

c. Komunikasi Internal dan Eksternal

Komunikasi merupakan kata serapan dari bahasa Latin yang berarti berhubungan, berbagi, serta bertukar pikiran dan informasi. Kehidupan organisasi tidak dapat lepas dari adanya komunikasi mengenai tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, hingga pelaksanaan kegiatan yang harus diselenggarakan dalam hal ini adalah untuk Implementasi *e-government*. Melalui komunikasi yang efektif dan harmonis dapat terjalin hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dan antara pimpinan dengan staff dalam sebuah organisasi. Berdasarkan beberapa wawancara berikut Pada 15 Januari 2024 Kepada Bapak Drs.Saudi Rahman M.Si Selaku kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur beliau Menerangkan:

“Komunikasi antar pegawai seperti bertukar pikiran dan informasi terkait pengembangan atau implementasi *e-government* di lingkup BKPSDM Kabupaten Pamekasan sudah sering dilaksanakan hal ini dengan pembiasaan pegawai yaitu melakukan pekerjaan secara tim atau kolaboratif antar bidang. Hal hal yang kami komunikasikan sebagai contoh yaitu seperti pengambilan program-program prioritas dan didistribusikan lalu membentuk tim kerja dengan rata rata keanggotaannya lintas bidang.” (Wawancara 2024).

Bapak Akhmad Fauzi S.Kom pada Tanggal 15 Januari 2024 Selaku Kepala Bidang Data dan Informasi menuturkan :

“Bapak sering mengangkat permasalahan terkait pengembangan *e-government* dalam rapat rapat penting bersama seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Pamekasan. hal yang ditanyakan tidak hanya mengenai inovasi baru melainkan berupa pengawasan atau monitoring. terkait progress pengembangan aplikasi atau inovasi terkait *e-government* selalu dipertanyakan dan apabila memang terdapat masalah dibicarakan atau di diskusikan bersama untuk menemukan penyelesaian masalah atau solusi. Tidak hanya dalam rapat tetapi dalam waktu senggang bapak sering memulai obrolan untuk mengetahui inovasi apa yang layak untuk menunjang program priotas dengan mempertimbangkan urgensi permasalahan terkait kepegawaian di pemerintahan kabupaten pamekasan.” (Wawancara, 2024)

Hasil Observasi peneliti juga menunjukkan bahwa sering adanya komunikasi internal maupun eksternal seperti arahan hingga Komunikasi mengenai *e-government* kemudian ditukarnya dokumentasi dokumen surat-surat undangan Komunikasi bersifat musyawarah,rapat serta meninjau wawancara-wawancara yang ada di atas menandakan indikator ini sudah berjalan.

d. Koordinasi antar Pihak yang Terlibat

Koordinasi merupakan sebuah kerjasama antara badan, instansi, ataupun unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga dapat saling mengisi, membantu, dan melengkapi. Tujuan adanya koordinasi agar dapat dicapai suatu kesatuan tindakan dalam melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan. Mengenai Koordinasi Sendiri dterangkan oleh Bapak Drs. Saudi Rahman, M.Si 15 Januari 2024 :

“Terkait pelaksanaan koordinasi seringkali dilaksanakan baik secara horizontal maupun vertikal sebagai contoh pelaksanaan koordinasi yang sngat sering kami lakukan yaitu pelaksanaan koordinasi bersama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pamekasan terkait pemenuhan sarana dan prasarana yang ada di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. seperti contoh dalam pembuatan e-surat tetap harus dalam pengawasan KOMINFO melalui aplikasi SRIKANDI dan tetap harus melaksanakan koordinasi dengan bagian organisasi.”.(Wawancara, 2024)

Digambarkan dalam wawancara di atas, observasi penulis bahwa sering adanya komunikasi yang bersifat koordinasi dengan dinas terkait seperti Dinas Komunikasi dan Informatika maupun dengan Bupati jajarannya yang diperkuat dengan dokumentasi yang ditemukan berupa arsip undangan-undangan hal ini menandakan juga bahwa koordinasi mengenai *e-government* sudah berjalan.

2. Interpretasi

Meskipun kebijakan strategis bisa langsung diterapkan tanpa perlu mengeluarkan kebijakan teknis turunannya, namun lebih baik dan lebih realistis jika kebijakan strategis tersebut dijabarkan hingga ke aspek yang lebih teknis dan implementatif. Hal ini bertujuan agar setiap individu atau implementor memahami dengan jelas tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan dan target yang ingin dicapai oleh kebijakan tersebut.

a. Sosialisasi sasaran dan target yang akan dicapai

Sosialisasi penyampaian dan pengarahan dilakukan agar semua pihak bergerak sesuai yang diharapkan. Sosialisasi penyampaian dan pengarahan juga bertujuan memberitahukan semua pihak yang akan terlibat sebagai pelaku maupun sasaran agar tercipta sistem yang memang harmonis seperti yang diharapkan. Ibu Sri Puji Harijani S.Pi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan 16 Januari 2024 menyatakan :

“Untuk Sosialisasi sasaran dan Target yang akan dicapai oleh unit kerja serta para pelaksana kebijakan terkait pengimplementasian e-government sudah dilaksanakan terhadap para pegawai lingkup BKPSDM maupun pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan yang membutuhkan pelayanan kami bahwa pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian sekarang sudah mayoritas atau kebanyakan berbasis elektronik dan melalui aplikasi administrasi kepegawaian seperti SIMPEG, E-Kinerja, dan E-Absensi dan lain sebagainya, terkait panduan pengaplikasian serta penginformasian via digital terkadang saya laksanakan secara langsung melalui diklat atau pelatihan khusus bagi para pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan.”(Wawancara, 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dan observasi penulis bahwa sering adanya pegawai yang meminta panduan lebih lanjut dan terbukanya pihak badan melaksanakannya kemudian seperti halnya yang ada digambarkan umum adanya diklat dilaksanakan menggambarkan bahwa sosialisasi penyampaian dan pengarahan terkait ini sudah berjalan.

b. Pemahaman Aparatur terkait pengimplementasian *e-government* terhadap aturan terkait

Kemampuan dalam memahami aturan terkait dan melaksanakannya dalam hal ini e-government. Peraturan Bupati Nomor 18 tahun 2018 Tentang Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan sebagai tolak ukur terdepan peneliti. Maka dari itu begitu pentingnya implementor dalam suatu pelaksanaan kebijakan sebagaimana dijelaskan oleh Purba (2012:3) Tanpa adanya implementasi suatu kebijakan tidak akan dapat dirumuskan. Maka dari itu kedudukan terpenting dalam kebijakan publik terletak pada implementasi kebijakannya, ibu Sri Puji Harijani, S.Pi Pada tanggal 17 Januari 2024 menyatakan :

“Kami di BKPSDM Kabupaten Pamekasan telah memahami pentingnya Perbub No 18 Tahun 2018 sebagai kerangka kerja untuk pengembangan e-government. Berbagai upaya telah dilakukan untuk melaksanakan ketentuan dalam Perbub tersebut, seperti penyusunan rencana strategis pengembangan e-government, pembentukan tim pelaksana, dan pelatihan bagi pegawai untuk memahami dan menggunakan sistem e-government. Namun, masih ada beberapa aspek yang belum dilaksanakan sepenuhnya, seperti peningkatan integrasi antar-sistem yang masih perlu diperhatikan.”(wawancara, 2024)

Bapak Buhari selaku staff pengadministrasian kepegawaian 17 Januari 2024 menambahkan:

“Kami para pegawai di lingkungan BKPSDM sudah membaca dan memahami isi dari peraturan tersebut akan tetapi dalam suatu kondisi keterbatasan sarana dan prasarana serta alokasi dana yang diberikan menjadi hambatan dalam proses pemeliharaan server dan pengembangan aplikasi kepegawaian karena harus mempertimbangkan asas efektivitas dengan memperhatikan dengan baik potensi mana yang bisa dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai target yang ingin dicapai.” (wawancara, 2024)

Meninjau dua wawancara di atas menurut keterangan untuk pemahaman sudah bisa dipahami namun ada beberapa hal yang belum terlaksana karena adanya hambatan masih ada aspek yang belum terlaksana yaitu belum adanya peningkatan terkait sistem yang terintegrasi dalam pengimplementasian e-government di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pamekasan.

c. Kejelasan Prosedur atau pengaturan jalannya pengimplementasian *e-government*

Kejelasan Prosedur bertujuan untuk memastikan pengimplementasian e-government sesuai dengan aturan acuan yang terkait atau pengaturan jalan pengimplementasian. Bapak Drs. Saudi Rahman, M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan pada tanggal 15 Januari 2024 menjelaskan :

“Ya, di BKPSDM Kabupaten Pamekasan sudah ada prosedur yang telah ditetapkan terkait penerapan dan pengembangan e-government. Prosedur tersebut dirancang untuk memberikan panduan yang jelas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut, mulai dari perencanaan hingga implementasi. Namun, kami terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap prosedur tersebut agar menjadi lebih mudah dipahami oleh seluruh pegawai.” (wawancara, 2024)

Berdasarkan wawancara di atas prosedur terkait pengimplementasian e-government sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya dan telah sesuai dengan aturan acuan terkait. seperti digambarkan oleh SOP di atas prosedur terkait inovasi atau pengembangan E-Government di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan sudah sangat jelas dengan mengacu pada peraturan yang ada.

3. Aplikasi

Aplikasi adalah tahap penerapan atau pengimplementasian kebijakan dalam realitas yang nyata. Indikator dalam dimensi aplikasi berdasarkan teori yang peneliti jadikan acuan yaitu komitmen pimpinan dalam pengimplementasian e-government, alokasi prioritas dana, pengawasan monitoring dan evaluasi pelaksanaan e-government.

a. Komitmen Pimpinan

Salah satu faktor penting dari berhasilnya suatu kebijakan yaitu komitmen atau tekad sepenuh hati dari seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan tekad dan kesungguhan seorang pemimpin dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Wawancara dengan Bapak Drs. Saudi Rahman M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan menjelaskan :

“Saya sangat bertekad dalam melakukan pengembangan e-government terkhusus dalam melaksanakan pengembangan aplikasi kepegawaian yang berasal dari pusat kepada daerah karena dalam hal ini pengembangan aplikasi dilakukan dengan tujuan memaksimalkan potensi yang ada dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan kabupaten pamekasan.” (wawancara, 2024)

Ibu Sri Puji Harijani S.Pi selaku Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan menuturkan :

“Memang benar kalau bapak sangat bertekad dalam hal pengimplementasian e-government dalam hal ini bapak sering melakukan komunikasi non formal atau diluar agenda rapat dan menanyakan progress terkait inovasi yang sedang dijalankan atau pengembangan aplikasi yang sedang dijalankan progress nya sudah sampai mana, apakah ada kendala dalam proses pengerjaannya, apabila ada akan didiskusikan bersama untuk menemukan resolusi atau pemecahan masalah dari kendala atau hambatan yang bermunculan.” (wawancara, 2024)

Wawancara di atas menggambarkan tingkat keseriusan dan komitmen pimpinan perihal e-government itu sendiri yang juga di observasi oleh peneliti ternilai sudah tinggi.

b. Pengawasan dalam pelaksanaan *e-government*

Pengawasan yang dimaksud adalah pengukuran kemajuan terhadap pelaksanaan objektif program baik dari proses dan output yang dihasilkan. Bapak Mustain Ramli, S.H Selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian, menjelaskan :

“Pelaksanaan pengawasan dan monitoring dalam hal ini dilakukan secara intensif dengan memperhatikan apa yang telah dicapai dari progress minggu yang lalu dan apa yang akan dicapai di minggu depan hal ini sebagai bentuk pengawasan terhadap target kinerja yang dicapai dan membahas mengenai permasalahan apa yang menjadi kendala apabila memang ada dan mencari solusi secara bersama.” (wawancara, 2024)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan sudah berjalan sebagaimana mestinya.

c. Alokasi Prioritas Dana

Alokasi Dana adalah dana keuangan yang bersumber dari APBD yang dikhususkan untuk pengimplementasian e-government hal ini tentunya menggambarkan bahwa implementasi e-government berjalan.

3.2 Faktor Penghambat Implementasi *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur

Faktor Penghambat dalam hal ini adalah segala sesuatu yang menghambat atau menghalangi kemajuan dari pencapaian suatu hal. Drs Saudi Rahman M.Si Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan menjelaskan:

“Faktor penghambat terkait pengimplementasian e-government yaitu masih kurangnya SDM yang mumpuni dalam hal ini yang berbasis keilmuan teknologi informasi, serta masih terdapat beberapa sarana dan prasarana harus dilakukan pemutakhiran dan kondisi bangunan yang sudah tua serta lokasinya yang rawan banjir. Hal yang perlu diberikan perhatian lebih yaitu terkait pelayanan yang dilakukan oleh pegawai dalam hal ini karena masih banyak pegawai yang belum paham betul mengenai target layanan serta rumah pegawai yang aksesnya jauh dari kantor bahkan akses internet agak susah.” (wawancara, 2024)

Ibu Sri Puji Harijani selaku Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan menjelaskan :

“Masih banyak pegawai yang belum terbiasa atau belum terlatih dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Ini mencakup kemampuan dasar seperti penggunaan komputer hingga keterampilan yang lebih spesifik terkait dengan sistem e-government. Tanpa pelatihan yang memadai, sulit bagi pegawai untuk mengoperasikan sistem ini dengan baik. resistensi terhadap perubahan adalah salah satu tantangan besar. Beberapa pegawai merasa nyaman dengan metode kerja tradisional dan kurang tertarik untuk beralih ke sistem digital. Selain itu, ada kekhawatiran bahwa teknologi baru mungkin menggantikan pekerjaan mereka atau membuat tugas mereka lebih kompleks.” (wawancara, 2024)

Dari wawancara diatas peneliti menyimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut :

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian atau basis keilmuan yang kongruen dalam hal ini terkait pengembangan dan pengimplementasian *e-government* masih dinilai kurang dalam.

- 2) Kondisi Sarana dan prasarana yang perlu di mutakhirkan dalam hal ini untuk mendukung pelaksanaan pelayanan berbasis elektronik atau *e-government* itu sendiri.
- 3) Kondisi Bangunan yang sudah tua serta rawan akan terjadinya bencana banjir berdampak terhadap perangkat yang menyokong pelaksanaan *e-government*.
- 4) Pemahaman pegawai target layanan tentang pengoperasian teknologi informasi yang harus dipenuhi hal ini membuat menurunnya pengimplementasian *e-government* itu sendiri.

3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Implementasi *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur

Faktor penghambat yang hadir ini harus dicarikan pemecahan masalahnya atau solusi sehingga dapat teratasi dan pengimplementasian *e-government* dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Bapak Drs. Saudi Rahman M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan menyampaikan :

“Dalam mengatasi permasalahan permasalahan yang bersifat menghambat atau menjadi kendala dalam pengimplementasian *e-government* itu sendiri terkhusus dalam kurangnya SDM yang ahli atau dengan basis keilmuan sesuai kami terkadang melakukan kerja sama dengan pihak ketiga atau swasta dalam melakukan pengembangan aplikasi apabila perlu, serta dengan kemjuan sosial media yang sekarang, launching aplikasi sudah saya arahkan agar diupload atau di sosialisasikan di berbagai platform milik BKPSDM itu sendiri seperti website resmi dan instagram serta kami juga sebarakan video tutorial pengaplikasian aplikasi aplikasi yang kami kembangkan melalui akun Youtube kami sehingga target layanan tidak harus menunggu kegiatan offline seperti sosialisasi khusus dan mereka semakin teredukasi, terkait rawan bencana banjir kami saling koordinasi dengan warga sekitar dan lurah setempat agar dapat melakukan evakuasi secepatnya untuk mengamankan beberapa barang atau perangkat penting yang perlu.” (wawancara, 2024)

Wawancara diatas peneliti rangkum dan simpulkan menjadi beberapa poin sebagai berikut :

- 1) Rekrutemen tenaga ahli yang memiliki basis keilmuan it yang kongruen untuk *e-government* dalam hal ini sebagai bentuk investasi kedepan dalam pelaksanaan pengembangan *e-government* itu sendiri atau melakukan kerja sama dengan pihak swasta untuk jangka pendek dalam melakukan pengembangan aplikasi.

- 2) Melakukan pemutakhiran sarana dan prasarana yang menunjang pengimplementasian *e-government*.
- 3) Melakukan renovasi bangunan dengan tujuan meningkatkan keamanan dan terhindar dari bencana banjir.
- 4) Memaksimalkan kehadiran social media dengan melakukan sosialisasi secara online melalui platform digital yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Pamekasan termasuk video tutorial terkait penggunaan aplikasi kepegawaian yang bersifat pengembangan.

3.4 Diskusi Temuan Utama

Temuan utama yang ditemukan adalah meski dalam keadaan baik masih banyaknya faktor yang harus dikembangkan seperti SAPRAS maupun SDM yang merupakan faktor utama yang harus diperhitungkan dan vital dalam Implementasi E-goverment di BKPSDM Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini ditemukan hal yang berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu adanya penampungan/wadah respon dari pegawai sebagai target layanan serta komitmen pimpinan yang sangat kuat hal ini meningkatkan persentase keberhasilan dari pengimplementasian kebijakan pengembangan *e-government* di BKPSDM Kabupaten Pamekasan.

3.5 Diskusi Temuan Menarik

Peneliti menemukan faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut dalam pengimplementasian kebijakan tentang pengembangan *e-government* di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Peneliti menemukan faktor penghambat yaitu masih perlunya penambahan tenaga ahli yang memiliki basis keilmuan yang kongruen, pemutakhiran sarana dan prasarana, dan masih belum adanya sistem yang terintegrasi yang memberikan akses pengolahan data antar bidang di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Selain itu ada upaya yang dilakukan BKPSDM kabupaten Pamekasan adalah berkerjasama dengan pihak swasta terkait proses pengembangan *e-government* dan melakukan rekrutmen pegawai yang memiliki basis keilmuan kongruen serta berinovasi dengan membuat aplikasi SIGANTENG TENAN adalah aplikasi terintegrasi yang masih dalam tahap percobaan dan pengenalan hal ini membuat apa yang menjadi kendala dan kebutuhan di organisasi perangkat daerah segera di tindak lanjuti.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai “Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur” dapat disimpulkan bahwa : Dimensi pertama, ***Organisasi*** telah terlaksana dengan baik adanya unit kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang menjalankan, serta komunikasi dan koordinasi yang berjalan dengan baik perlu diperhatikan yaitu perlu adanya rekrutmen tenaga ahli dan pemutakhiran sarana dan prasarana yang menunjang pengimplementasian e-government. Kedua, ***Interpretasi*** terlaksana dengan baik sosialisasi Perbup Nomor 18 tahun 2018 tentang pengembangan e-government dipahami dengan baik oleh para pegawai. Kesesuaian prosedur mengacu pada Perbup Nomor 18 Tahun 2018 tentang pengembangan e-government. Ketiga, ***Aplikasi*** berjalan sangat baik, komitmen pimpinan yang kuat, pengawasan, monitoring, serta evaluasi selalu dilakukan terkait pengimplementasian e-government.

Berikut adalah beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi Implementasi kebijakan tentang pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur:

- a. Kualitas SDM yang masih dinilai kurang karena diperlukan tenaga ahli yang memiliki basis keilmuan yang kongruen.
- b. Sarana dan Prasarana yang masih perlu dilakukan pemutakhiran untuk mendukung implementasi *e-government*.
- c. Kondisi bangunan yang sudah tua dan rawan dengan bencana banjir hal ini berdampak pada barang atau perangkat penunjang pengimplementasian *e-government*.
- d. Pemahaman pegawai target layanan masih sangat minim sehingga butuh waktu banyak terpakai untuk melakukan sosialisasi atau pelayanan secara langsung daripada untuk melakukan pengembangan *e-government*.

Berikut adalah beberapa upaya dalam menghadapi faktor penghambat yang mempengaruhi Implementasi E-Government Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur:

- a. Melakukan rekrutmen tenaga ahli dengan basis keilmuan yang kongruen atau berkerjasama dengan pihak ketiga atau swasta.

- b. Pemutakhiran sarana dan prasarana yang menunjang implementasi dan pengembangan *e-government*.
- c. Renovasi bangunan untuk keamanan dan terhindar dari bencana banjir khawatir perangkat yang menunjang pengimplementasian *e-government* terkena dampaknya.
- d. Memanfaatkan media digital untuk sosialisasi dan pelatihan di berbagai platform yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Pamekasan termasuk video tutorial mengenai pengembangan *e-government*.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kabupaten saja sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan implementasi kebijakan tentang pengembangan E-Government di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Karya Ilmiah

- Indrajit, R. E. 2016. *Konsep dan Strategi Electronic Government. Electronic Government*, Jakarta: Penerbit Andi
- Kusnadi, D., & Ma'ruf, J. 2015. *Electronic Government Pemberdayaan Pemerintahan dan Potensi Kelurahan Pringsewu Selatan*. In Jurnal TAM (Technology Acceptance Model) (Vol. 5, Issue 2).Afriani, V. N. 2022. *Efektivitas Implementasi E-Government Terhadap Pelayanan Di Mal Pelayanan Publik Bogor*.
- Aprianty, D. R. 2016. *Penerapan Kebijakan E-Government dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, volume 4(4), hlm. 1593.
- Abidin, S. Z. 2019. *Kebijakan Publik Edisi Ii*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Neuman, W. L. 2013. *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. Whitewater: Pearson Education

- Purba, I. R. 2012. *Implementasi layanan rakyat untuk sertifikasi tanah (larasita) pada kantor pertanahan kota binjai*. Jurnal Ri-Usu
- Syahza, A. 2021. *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. In UR Press Pekanbaru (Vol. 2, Issue 01). UR Press Pekanbaru.
- Yong, J.S.,&Koon, L. 2003. *E-government : Enabling public sector reform*. Enabling Public Service Innovation in the. 21, 3–21.
- Rubiyanto, R. 2019. *Implementasi Kebijakan E-Government Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v2i1.205>
- Zein, H. M. 2024. *Digitalisasi Pemerintahan Daerah Katalis Untuk Integrasi Dan Optimasi Good Governance*. Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka.
- Kadji, Y. 2015. *Formulasi Dan Implementasi Kebijakan Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Soegiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, Cv.
- Afriani, V. N. 2022. *Efektivitas Implementasi E-Government Terhadap Pelayanan Di Mal Pelayanan Publik Bogor*.
- Wijaya, Aditya. (2016). PENERAPAN E-GOVERNMENT DI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG(Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Goverment)
- Wahyudi, (2006). *Penelitian Kualitaitaf dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu*. Jakarta: Copyright DIA FISIP U.

B. Undang Undang

Undang Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Instruksi Presiden No 6 Tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Komunikasi)

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Strategi Nasional Pengembangan e-government

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Pengembangan e-government di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pamekasan