

**DAMPAK PENERAPAN APLIKASI *E-PLANNING*  
TERHADAP BUDAYA KERJA  
UNTUK MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE*:  
(*Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan  
Pengembangan Kabupaten 50 Kota*)**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Administrasi Publik (S.AP)*



**OLEH**

**TOMI SATRIA MAGGARA  
NIM. 16042192**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**Judul** : **Dampak Penerapan Aplikasi *E-Planning* Terhadap Budaya Kerja Untuk Mewujudkan Good Governance : (Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten 50 Kota)**

**Nama** : **Tomi Satria Maggara**

**NIM/TM** : **16042192/2016**

**Program Studi** : **Ilmu Administrasi Negara**

**Jurusan** : **Ilmu Administrasi Negara**

**Fakultas** : **Ilmu Sosial**

Padang, 16 November 2020

Disetujui oleh:  
Pembimbing



**Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D**  
NIP. 19700212 199802 1 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

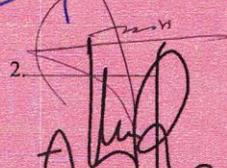
Pada hari Rabu, 11 November 2020 Pukul 10.00 WIB s/d 12.30 WIB

**Dampak Budaya Kerja Aparatur Dalam Mewujudkan Kualitas Pelayanan  
Pada Program Please Care Papa Di Kabupaten Padang Pariaman**

Nama : Bella Kharisma Putri  
NIM/TM : 16042054/2016  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 16 November 2020

**Tim Penguji**

Nama		TandaTangan
1. Ketua	Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D	1. 
2. Anggota	Dra. Jumiati, M.Si	2. 
3. Anggota	Nora Eka Putri, S.IP., M.Si	3. 

**Mengetahui  
Dekan FIS UNP**

  
**Dr. Siti Fatimah, M. Pd., M.Hum.**  
NIP.19610218 198403 2 001

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tomi Satria Maggara  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 22 Mei 1998  
NIM/TM : 16042192/ 2016  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Dampak Penerapan Aplikasi *E-Planning* Terhadap Budaya Kerja Untuk Mewujudkan Good Governance : *(Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten 50 Kota)*” adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 16 November 2020

Menyatakan,  
  
Tomi Satria Maggara

16042192/2016

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menjelaskan tentang dampak penerapan aplikasi *e-planning* terhadap budaya kerja untuk mewujudkan *good governance* studi di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten lima puluh Kota. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, karena permasalahan yang kompleks sehingga memerlukan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang valid. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dampak penerapan aplikasi E-Planning terhadap budaya kerja untuk mewujudkan *Good Governance* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota sudah berdampak baik namun masih ada beberapa masalah yang penulis temui antara lain : masih adanya keterlambatan dalam penyusunan dan penginputan dokumen perencanaan, tidak terdapatnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai, belum terakomodasinya program RPJP pada aplikasi *E-Planning* dan masih ada pegawai yang kurang mengerti dalam menggunakan aplikasi *E-Planning*.

**Kata Kunci** :*Budaya Kerja, Good Governance, E-planning , Kabupaten 50 Kota*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberi Rahmat, hidayah serta kekuatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Dampak Penerapan Aplikasi *E-Planning* Terhadap Budaya Kerja Untuk Mewujudkan *Good Governance* (Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten 50 Kota).” Penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing, baik tenaga, ide-ide maupun pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Ganefri, M.Pd., Ph.D Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

3. Bapak Aldri Frinaldi, S.H., M.Hum., Ph.D Selaku ketua jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan sekaligus Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dra. Jumiati, M.Si. Selaku Dosen Penguji I yang memberikan arahan berupa kritik saran dan tambahan agar Skripsi penulis lebih baik.
5. Ibu Nora Eka Putri, S.IP. MS.i Selaku dosen penguji II yang memberikan arahan berupa kritik saran dan tambahan agar Skripsi penulis lebih baik.
6. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
7. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Administrasi Publik Universitas Negeri Padang.
8. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
9. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan do'a, motivasi, dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekan Jurusan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2016 yang telah ikut memberikan bantuan dan masukan terhadap penulisan skripsi ini

11. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT, mudah-mudahan segala bantuan yang diberikan menjadikan nilai ibadah disisi-NYA dan senantiasa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis yang masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis menyampaikan permohonan maaf dan mengharapkan diberikan arahan berupa kritik dan saran dari dosen penguji serta pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Terima kasih

Padang, November 2020

Tomi Satria Maggara

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB 1</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	<b>9</b>
<b>C. Batasan Masalah</b> .....	<b>10</b>
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	<b>10</b>
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>11</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
<b>A. Kajian Teoritis</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Dampak</b> .....	<b>12</b>
<b>2. E-Government</b> .....	<b>37</b>
<b>3. E-Planning</b> .....	<b>14</b>
<b>4. Budaya Kerja</b> .....	<b>34</b>
<b>5. <i>Good Governance</i></b> .....	<b>48</b>
<b>B. Penelitian Relevan</b> .....	<b>57</b>
<b>C. Kerangka Konseptual</b> .....	<b>59</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>60</b>
<b>METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>60</b>
<b>A. Tipe Penelitian</b> .....	<b>60</b>

<b>B. Fokus Penelitian</b> .....	<b>61</b>
<b>C. Lokasi Penelitian</b> .....	<b>62</b>
<b>D. Jenis dan Sumber Data</b> .....	<b>62</b>
<b>E. Informan</b> .....	<b>63</b>
<b>F. Teknik Pengumpulan data</b> .....	<b>64</b>
<b>G. Teknik Analisis Data</b> .....	<b>66</b>
<b>H. Teknik Validasi Data/Keabsahan Data</b> .....	<b>67</b>
<b>BAB IV</b> .....	<b>68</b>
<b>A. Temuan Umum</b> .....	<b>68</b>
<b>B. Temuan Khusus</b> .....	<b>74</b>
<b>C. Pembahasan</b> .....	<b>106</b>
<b>BAB V</b> .....	<b>129</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>129</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>131</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>132</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	64
Tabel 4. 1 Luas Wilayah Per Kecamatan .....	70
Tabel 4. 2 Tabel Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tampilan Aplikasi E-Planning .....	5
Gambar 2. 1 Skema Kerangka konseptual.....	61
Gambar 4. 1 Peta Administrasi Kabupaten 50 Kota .....	69
Gambar 4. 2 Bagan Susunan Bapelitbang.....	74
Gambar 4. 3 Tampilan Utama Aplikasi <i>E-Planning</i> .....	76
Gambar 4. 4 Tampilan Dalam Aplikasi <i>E-Planning</i> .....	76
Gambar 4. 5 Tampilan Dalam Aplikasi <i>E-Planning</i> .....	77
Gambar 4. 6 Tupoksi Bapelitbang Kabupaten 50 Kota .....	87
Gambar 4. 7 SOP <i>E-Planning</i> .....	92
Gambar 4. 8 Surat Perjanjian Kerja Sama .....	105

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Teknologi merupakan salah satu bentuk dari perkembangan jaman. Bahkan pada abad ini, penggunaan teknologi semakin meluas di seluruh dunia dan seluruh lapisan masyarakat. Salah satu teknologi yang paling berkembang adalah teknologi yang berbasis web atau yang akrab disebut dengan internet. Kehadiran teknologi internet di tengah masyarakat mampu memenuhi kebutuhan akan informasi dengan sangat cepat, tepat, dan akurat. Selain itu, hal-hal yang dahulu dikerjakan secara manual dan membutuhkan waktu yang lama, kini dengan bantuan teknologi internet dan sistem komputerisasi yang canggih menjadikan pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat. Sistem *online* atau daring (dalam jaringan) semakin populer, termasuk di Indonesia.

Teknologi internet saat ini sudah dimanfaatkan diberbagai bidang, baik dibidang bisnis, pemerintahan, kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya. Dibidang pemerintahan, pemanfaatan teknologi internet dikenal dengan sebutan *Electronic Government* atau *e-government*. Secara sederhana, *e-government* atau pemerintahan digital adalah kegiatan yang dilakukan oleh

pemerintah dengan menggunakan dukungan teknologi informasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Hasibuan Z,A & Santoso HB, 2005).

Pentingnya *E-Government* ini antara lain (1) mendorong pemerintahan yang responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat; (2) mendorong sisi pemanfaatan dari keterbukaan informasi; dan (3) mendorong tingkat partisipasi publik didalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Di Indonesia, inovasi *e-government* sudah diinisiasi sejak beberapa tahun belakangan ini. Selain adanya kebutuhan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah akan sebuah sistem yang terintegrasi, pengembangan *e-government* di Indonesia didukung oleh Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government* dan didukung pula oleh regulasi yang terkait seperti Undang-Undang No. 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, serta Peraturan Pemerintah No.61 tahun 2010 tentang Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik.

Kemajuan teknologi informasi seperti ini menuntut pemerintah untuk meningkatkan kinerja baik dalam hal kemampuan mengolah, mengelola dan, menyalurkan informasi, hal ini berhubungan juga dengan budaya kerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah

menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hasibuan Z,A & Santoso HB, 2005).

Budaya Kerja adalah filsafat yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai ke dalam sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, tertanam dalam kelompok masyarakat atau organisasi, yang tercermin dalam sikap kemudian menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pandangan dan tindakan (Frinaldi & Embi, 2011).

Dengan demikian budaya kerja memainkan peranan yang sangat penting kepada sebuah organisasi. Penerapan-penerapan atau budaya kerja yang diterapkan akan mempengaruhi aktifitas dan perjalanan sesebuah organisasi di mana ia akan mempengaruhi perubahan budaya organisasi yang seterusnya akan memberi kesan kepada prestasi sebuah organisasi.

Berbagai unsur instansi pemerintah memiliki tugas masing-masing yang bertujuan untuk mengawal pembangunan di setiap daerah. Salah satu instansi tersebut adalah Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang). Instansi ini memiliki unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.

Dalam melakukan pembangunan daerah, Bapelitbang memerlukan perencanaan pembangunan yang baik dan akurat. Upaya pembangunan yang

terencana dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan. Lebih jauh lagi berarti perencanaan yang tepat sesuai dengan kondisi di suatu wilayah menjadi syarat mutlak dilakukannya usaha pembangunan. Perencanaan yang baik seperti sebuah perjalanan yang sudah melewati separuh jalan, karena sisanya hanyalah tinggal melaksanakan dan mengendalikan. Apabila dalam pelaksanaannya konsisten, maka pembangunan dapat dikatakan tinggal menanti waktu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan pembangunan yang tepat menjadi prioritas utama untuk mewujudkan suatu pembangunan yang baik.

Dengan sederet tanggung jawab tersebut, maka Bapelitbang harus memiliki strategi atau alat agar apa yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan lancar, dipantau, dan hasilnya bisa dipertanggung jawabkan. Dengan memanfaatkan teknologi internet dikenal dengan sebutan *electronic government* atau *E-government* Bapelitbang memiliki alat pendukung kegiatan tersebut yaitu *E-planning* JMC. Aplikasi *E-planning* adalah alat penyusunan RKPD, KUA PPAS, KUA/PPAS Perubahan, RKPD Perubahan Kabupaten/Provinsi agar dapat terselesaikan dengan mudah, cepat, dan tepat.

Salah satu Kabupaten yang menggunakan *E-planning* ini adalah Kabupaten 50 Kota. *E-planning* atau Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah memudahkan Bapelitbang Kabupaten 50 Kota untuk melaksanakan tugasnya seperti mengkoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan,

pengendalian dan pelaksanaan rencana pembangunan daerah, sehingga perencanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif, efisien dan terintegrasi.

**Gambar 1. 1**  
**Tampilan Aplikasi *E-Planning***



*Sumber : bappelitbang kabupaten 50 kota, 2020*

Aplikasi *E-planning* bertujuan untuk mewujudkan *Good Governance* transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. *World Bank* memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu

penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. (Mardiasmo, 2009)

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 18 Maret 2020 untuk mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas. Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota, menekankan empat aspek yang dievaluasi secara nasional. Pertama terkait ketepatan waktu penetapan dan penyusunan dokumen perencanaan, kedua konsistensi antar dokumen rencana pembangunan daerah, ketiga program daerah yang mendukung prioritas nasional, dan keempat menyangkut partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan daerah.

Terdapat beberapa masalah terkait Sumber Daya Manusia, seperti masih terdapat pegawai yang kesulitan dalam menyusun dokumen rencana pembangunan dalam bentuk aplikasi, dikarenakan kurangnya pemahaman dan belum mengerti pemakaian aplikasi *E-Planning* sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penginputan data. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang dilaksanakan untuk pelatihan *E-Planning*.

Permasalahan selanjutnya terkait sarana dan prasana, untuk menunjang keberhasilan penerapan aplikasi *E-Planning* di perlukan adanya sarana dan prasarana yang memadai. Di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota tidak semua

pegawai disediakan Komputer/laptop, kualitas jaringan yang kurang baik juga menjadi penyebab masalah dalam penerapan aplikasi *E-Planning* ini.

Permasalahan lain nya yaitu Aplikasi *E-Planning* yang telah diterapkan di Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota belum terstandarisasi dan belum sepenuhnya sesuai dengan tahapan dan mekanisme dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.

Permasalahan terkait budaya kerja yang penulis temukan adalah kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya pegawai yang terlambat dan tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya sehingga menyebabkan tidak efisiennya penerapan *E-planning* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota.

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Sofyan Hendri selaku Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi yang menyatakan bahwa:

”Permasalahan yang sering terjadi dalam penerepan aplikasi E-Planning ini yaitu terjadi keterlambatan oleh pegawai dalam penginputan dokumen perencanaan pada aplikasi E-Planning tetapi biasanya waktu terjadi keterlambatan itu pegawai sudah mengonformasikan kepada operator induk yang biasanya dengan beralasan dokumen yang akan di input tersebut belum selesai”

Pada penerapan aplikasi *E-Planning* terdapat juga masalah keadaptasian, seperti masih ada program kegiatan yang belum terakomodasi pada program di *E-Planning* tersebut seperti RPJPD . Hal tersebut berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan Bapelitbang Kabupaten 50 kota. Dari

sisi kepuasan pada program *E-Planning* banyak keluhan dari pegawai Bapelitbang terutama pada program pembangunan baru, penomoran rekening pada program yang baru membutuhkan waktu sehingga adanya kelambanan dalam pemrosesannya.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 18 Maret 2020 dengan Bapak Sofyan Hendri selaku Kepala Bidang Perencanaan, Data, Pengendalian, dan Evaluasi di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota yaitu:

“Banyaknya keluhan dari pegawai Bapelitbang Kabupaten 50 Kota dalam kegiatan penomoran rekening pada program pembangunan yang baru, sehingga membutuhkan waktu yang lama, yang menyebabkan adanya kelambanan dalam pemrosesan program baru”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas penulis ingin mengkaji tentang bagaimana dampak budaya kerja dalam penerapan aplikasi *E-planning* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota dan bagaimana penerapan aplikasi *E-planning* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota untuk mewujudkan *Good Governance*. Maka dari itu peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut yang peneliti tuangkan dalam judul **“Dampak Penerapan Aplikasi *E-planning* Terhadap Budaya Kerja Untuk Mewujudkan *Good Governance* (Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten 50 Kota)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi identifikasi masalah nya adalah :

1. Adanya pegawai yang kesulitan dalam menyusun dokumen perencanaan, dikarenakan kurangnya pemahaman dan belum mengerti pemakaian aplikasi *E-planning*.
2. Kurangnya pelatihan terhadap operator *E-Planning* di Kabupaten 50 Kota.
3. Kurangnya sarana dan prasana untuk menunjang keberhasilan penerapan aplikasi *E-Planning*, seperti kurangnya jumlah laptop/computer dan kualitas sinyal yang buruk.
4. Aplikasi *E-Planning* yang telah diterapkan di Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota belum terstandarisasi dan belum sepenuhnya sesuai dengan tahapan dan mekanisme dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.
5. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya pegawai yang terlambat dan tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya sehingga menyebabkan tidak efisiennya penerapan *E-planning* di Bapelitbang kabupaten 50 Kota.
6. Adanya masalah keadaptasian, seperti masih ada program kegiatan yang belum terakomodasi pada program di *E-Planning* seperti RPJPD.
7. Adanya masalah dari sisi kepuasan pada program *E-Planning*, seperti banyak keluhan dari pegawai Bapelitbang terutama pada program kegiatan

penomoran rekening pada program pembangunan yang baru membutuhkan waktu yang lama sehingga adanya kelambanan dalam pemrosesannya.

### **C. Batasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti, maka penelitian yang dilakukan akan dibatasi pada pokok permasalahan yang akan

dikaji agar tujuan penelitian mampu dicapai maksimal dan penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah. Masalah yang akan diteliti dibatasi pada **“Dampak Penerapan Aplikasi *E-planning* terhadap Budaya Kerja Untuk Mewujudkan *Good Governance* (Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten 50 Kota)”**.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah dampak penerapan aplikasi *E-planning* terhadap budaya kerja di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota?
2. Bagaimanakah penerapan aplikasi *E-Planning* untuk mewujudkan *Good Governance* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak penerapan aplikasi *E-planning* terhadap budaya kerja di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota.
2. Untuk mengetahui penerapan aplikasi *E-Planning* untuk mewujudkan *Good Governance* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan konsep Ilmu Administrasi negara khususnya yang berhubungan dengan *Good Governance*

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi acuan bagi pemerintah dalam menerapkan aplikasi untuk merubah budaya organisasi

#### b. Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan skripsi untuk mendapatkan gelar Strata1 (S1) di jurusan Ilmu Administrasi Negara.



## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teoritis**

#### **1. Dampak**

##### **a. Pengertian Dampak**

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi (Suharno & Retnoningsih, 1997).

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Dampak juga bisa merupakan proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal. Seorang pemimpin yang handal sudah selayaknya bisa memprediksi jenis dampak yang akan terjadi atas sebuah keputusan yang akan diambil.

## **b. Jenis Dampak**

Dari penjabaran diatas maka kita dapat membagi dampak ke dalam dua pengertian yaitu:

### 1) Dampak Positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme.

Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha- usaha yang sadar bila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi orang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya. Jadi pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

## 2) Dampak Negatif

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. berdasarkan beberapa penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak positifnya (Suharno & Retnoningsih, 1997).

Jadi dapat disimpulkan pengertian dampak negatif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.

## 2. *E-Government*

### c. **Pengertian E-Government**

Istilah *e-Government* mengacu pada cukup banyak definisi. Secara umum, istilah yang berawalan “e” biasanya memiliki nuansa penggunaan teknologi internet sebagai sarana utama yang menggantikan media konvensional. Mengingat bahwa esensi tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan public.

Menurut (Ariyanto, 2015) *E-government* digunakan oleh pemerintah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di dalam proses administrasi dan penghantar jasa. *E-government* menghubungkan informasi dan komunikasi, seperti jaringan, internet dan komputerisasi melalui pemerintah untuk meningkatkan jasa pelayanan

Menurut *World Bank* dalam (Ariyanto, 2015) *E-Government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah yang memiliki kemampuan untuk mengubah hubungan dengan warga negara, bisnis, dan unit lain dari pemerintah. Teknologi yang digunakan ini dapat melayani sebuah keragaman yang berbeda yaitu pemberian pelayanan pada warga negara yang lebih baik, meningkatkan interaksi dengan dunia bisnis dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses terhadap informasi, atau manajemen pemerintah yang lebih efisien. Hasil yang didapat yaitu korupsi yang berkurang, transparansi yang meningkat, kenyamanan yang lebih besar, peningkatan penerimaan negara, dan/atau pengurangan biaya.

Artinya *e-government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah yang memiliki kemampuan untuk mengubah hubungan dengan warga negara, bisnis, dan unit lain dari pemerintah. Teknologi yang digunakan ini dapat melayani sebuah

keragaman yang berbeda yaitu pemberian pelayanan pada warga negara yang lebih baik, meningkatkan interaksi dengan dunia bisnis dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses terhadap informasi, atau manajemen pemerintah yang lebih efisien. Hasil yang didapat yaitu korupsi yang berkurang, transparansi yang meningkat, kenyamanan yang lebih besar, peningkatan penerimaan negara, dan/atau pengurangan biaya.

**d. Visi *E-Government***

Menurut (Indrajit, 2005) Kata “*E-Government*” dapat diartikan secara beragam karena pada dasarnya *E-Government* dapat menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk dan ruang lingkup. Oleh karena itu adalah merupakan keharusan untuk mendefinisikan secara jelas visi dari pengembangan e-government tersebut. Jika *e-government* sebenarnya adalah suatu usaha penciptaan suasana penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan obyektif bersama (*shared goals*) dari sejumlah komunitas yang berkepentingan.

Oleh karena itu visi yang dicanangkan juga harus mencerminkan visi bersama dari para stakeholder yang ada, misalnya:

- 1) Memperbaiki produktivitas dan kinerja operasional pemerintah dalam melayani pelanggannya.
- 2) Mempromosikan pemerintahan yang bersih dan transparan.

- 3) Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat melalui kinerja pelayanan publik.
- 4) Menjamin terciptanya penyelenggaraan Negara yang demokratis.

Karena visi tersebut berasal "dari, oleh, dan untuk" masyarakat atau komunitas dimana *E-government* tersebut diimplementasikan, maka nuansanya akan sangat bergantung pada situasi dan kondisi masyarakat setempat. Misalnya di suatu pemerintahan daerah yang sedang mengkampanyekan proses pemerintahan yang bebas KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), maka visi *e-government* yang dicanangkan akan terkait dengan usaha pembentukan mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang bersih (*good governance*) dari KKN.

Visi *e-Government* yang baik akan berlandaskan pada empat prinsip utama, yaitu:

Prinsip pertama: Fokuslah pada perbaikan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Karena begitu banyaknya jenis pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakatnya, maka harus dipikirkan pelayanan mana saja yang menjadi prioritas. Prioritaskanlah jenis pelayanan dimana:

- 1) Memiliki volume transaksi yang besar dan melibatkan banyak sekali sumber daya manusia.

- 2) Membutuhkan interaksi dua arah antara pemerintah dengan masyarakatnya (tidak hanya bersifat satu arah seperti pemberian informasi dan publikasi).
- 3) Memungkinkan terjadinya kerjasama antara pemerintah dengan kalangan lain seperti institusi swasta dan lembaga non-komersial lain. Setelah menentukan jenis pelayanan ini, tentukanlah ukuran kinerjanya (secara kuantitatif) yang akan menjadi target manfaat yang diinginkan sebelum menentukan total biaya investasi yang sesuai (analisa cost-benefit).

Prinsip Kedua: Bangunlah sebuah lingkungan yang kompetitif. Yang dimaksud dengan lingkungan yang kompetitif disini adalah bahwa misi untuk melayani masyarakat tidak hanya diserahkan, dibebani, atau menjadi hak dan tanggung jawab institusi publik (pemerintah) semata, tetapi sektor swasta dan non-komersial diberikan pula kesempatan untuk melakukannya. Bahkan tidak mustahil sektor-sektor ini akan bersaing dengan pemerintah dalam upaya untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Disini pemerintah harus mampu membuat sebuah lingkungan kompetisi yang adil, obyektif, tidak memihak, dan kondusif bagi tercapainya visi *e-Government*.

Prinsip Ketiga: Berikan penghargaan pada inovasi, dan berilah ruang kesempatan bagi kesalahan. Konsep *e-Government* merupakan sebuah pendekatan yang masih baru, dimana semua bangsa dan

Negara sedang melakukan eksperimen dengannya. Adalah merupakan suatu hal yang normal jika dari sedemikian banyak program dalam portofolio *e-Government* di satu sisi diketemukan keberhasilan sementara di lain pihak kerap dijumpai kegagalan, atau di satu pihak terlihat banyak sekali pihak yang mendukung sementara di pihak lain yang menentang juga tidak sedikit. “Pengalaman merupakan guru yang baik” nampaknya merupakan peribahasa yang paling cocok dipergunakan dalam situasi ini. Selain harus berjalan dari kesalahan dan kegagalan orang lain, pemerintah harus pula menyediakan hadiah, bonus, atau penghargaan bagi mereka yang berhasil menerapkan sebuah inisiatif *e-Government* di tempat mereka bekerja.

Prinsip Keempat: tekanan pada pencapaian efisiensi. Pemeberian pelayanan dengan memanfaatkan teknologi digital atau internet tidak selamanya harus menjadi jalur alternatif mendampingi kanal konvensional karena pada saatnya nanti, terutama setelah mayoritas masyarakat terbiasa menggunakan kanal digital, jalur tradisional harus dihapuskan agar pemerintah menjadi sangat efisien (secara signifikan menurunkan total anggaran belanja Negara dan daerah). Efisiensi juga dapat dinilai dengan besarnya manfaat dan pendapatan tambahan yang diperoleh pemerintah dari implementasi jalur modern terkait (Indrajit, 2005).

**e. Manfaat dan Tujuan *E-Government***

*E-government* memiliki banyak manfaat guna menunjang efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Misuraca dalam (Ariyanto, 2015) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam melihat manfaat dari penerapan *e-government*, yaitu :

- 1) Dimensi ekonomi. Dalam hal ekonomi, manfaat *e-government* di antaranya yaitu mengurangi biaya transaksi untuk kapasitas yang lebih baik dengan target pelayanan, peningkatan cakupan dan kualitas penyampaian pelayanan, meningkatkan kapasitas respon dalam mengatasi permasalahan isu-isu kemiskinan dan meningkatkan pendapatan.
- 2) Dimensi sosial. Dalam hal sosial, manfaat *e-government* cukup beragam mulai dari penciptaan lapangan kerja di sektor ketiga, peningkatan sistem pendidikan dan kesehatan, penargetan yang lebih baik atas pelayanan pemerintah, peningkatan kapasitas dalam penyediaan keselamatan dan keamanan. Pada banyak kasus manfaat- manfaat ini dapat dievaluasi dalam istilah-istilah politik dan dapat dikuantifikasi dalam istilah keuangan.
- 3) Dimensi pemerintahan. Dalam hal pemerintahan, manfaat *e-government* dapat meningkatkan tercapainya *good governance* dalam hal peningkatan keterbukaan, transparansi, akuntabel atau demokratis dibandingkan pemerintahan yang

konvensional. E-government juga dapat meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga dapat mengokohkan sistem demokrasi yang ada.

Di luar definisi-definisi tersebut, Al Gore dan Tony Blair dalam (Ariyanto, 2015) secara bersemangat menjelaskan manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya e- government.

- 1) Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para stakeholder- nya (masyarakat, kalangan usahawan, dan industri), terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai kehidupan bernegara.
- 2) Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep good corporate governance.
- 3) Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun stakeholder-nya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
- 4) Memberikan peluang pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan yang baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- 5) Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi secara cepat dan tepat sejalan dengan perubahan global dan tren yang ada.

- 6) Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak yang lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan kebijakan publik secara merata dan demokratis. (Andrianto, 2007)

Dari beberapa penjelasan mengenai manfaat e-Government di atas, dapat dijelaskan bahwa *E-Government* bermanfaat guna menunjang efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan publik yang dilakukan dan memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat atau stakeholder nya. *E-Government* juga dapat meningkatkan tercapainya *good governance* dalam hal peningkatan keterbukaan, transparansi, akuntabel atau demokratis dibandingkan pemerintahan yang konvensional.

E-government juga dapat memberikan kemudahan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, karena dengan adanya e-government dapat lebih memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah dan yang diperoleh oleh masyarakat karena dapat mengefisienkan dan mengefektifkan berbagai kesulitan dan prosedur yang berbelit yang selama ini sering masyarakat hadapi.

Dan secara umum, penerapan *e-Government* diberbagai negara yang dikaji mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas layanan masyarakat, terutama dalam hal mempercepat proses dan mempermudah akses interaksi masyarakat.

- 2) Meningkatkan transparansi pemerintahan dengan memperbanyak akses informasi publik.
- 3) Meningkatkan pertanggung jawaban pemerintah dengan menyediakan lebih banyak pelayanan dan informasi, serta menyediakan kanal akses baru kepada masyarakat.
- 4) Mengurangi waktu, uang, dan sumber daya lain baik di sisi pemerintah maupun pihak-pihak yang terlibat dengan memperpendek proses pemberian layanan (Indrajit, 2005).

**f. Implementasi *E-Government***

*E-government* adalah impian besar bangsa kita untuk memberikan berbagai kemudahan bagi masyarakat. Berbagai rancangan sudah disiapkan oleh Depkominfo sejak dicanangkan pertama kali oleh presiden kita kala itu. Implementasinya perlu dipercepat bersamaan dengan pembuatan undang-undang yang memayunginya serta pembangunan infrastruktur teknologi dan jaringannya.

Menurut (Andrianto, 2007) tahapan perkembangan implementasi e-Government di Indonesia dibagi menjadi 4 (empat) tahap yaitu:

- 1) *Web Presence* (memunculkan website daerah di internet, dalam tahap ini, informasi dasar yang dibutuhkan masyarakat ditampilkan dalam website pemerintah).

- 2) *Interaction* (website daerah yang menyediakan fasilitas interaksi antara masyarakat dan pemerintah daerah, dalam tahap ini, informasi yang ditampilkan lebih bervariasi, seperti fasilitas download dan komunikasi pelayanan publik dari pemerintah).
- 3) *Transaction* (website daerah yang selain memiliki fasilitas interaksi dilengkapi dengan fasilitas transaksi pelayanan publik dari pemerintah).
- 4) *Transformation* (dalam hal ini pelayanan pemerintah meningkat secara terintegrasi, tidak hanya menghubungkan pemerintah dengan masyarakat tetapi juga dengan organisasi lain yang terkait (pemerintah ke antar pemerintah, sektor non pemerintah, sektor swasta).

Menurut (Andrianto, 2007) kualitas sebuah website dapat dinilai dari berbagai aspek, diantaranya tampilan, kualitas, dan kemutakhiran informasi, kinerja, serta fitur-fitur yang disediakan. Pada tataran implementasi, terdapat tiga tingkatan e-government yang dicerminkan oleh tampilan situs (website) pemerintah, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Booklet (to publish)* Jenis implementasi termudah ini biasanya berskala kecil dan kebanyakan aplikasinya tidak memerlukan sumber daya yang terlalu besar dan beragam. Komunikasi yang timbul dalam tingkatan ini adalah satu arah, dimana pemerintah

hanya memublikasikan data dan informasi agar dapat diakses secara langsung oleh masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Contoh aplikasi e-government dalam tingkatan ini adalah sebagai berikut.

- a) Masyarakat dapat membaca dan men-download berbagai produk undang-undang maupun peraturan yang diterapkan olehh DPRD, eksekutif(presiden, menteri, gubernur, bupati walikota) maupun yudikatif (MA).
- b) Masyarakat dapat mengetahui pertanggungjawaban keuangan pemerintah (APBN/D) yang telah diaudit oleh BPK-RI melalui laporan keuangan yang dipublikasikan oleh pemerintah.
- c) Masyarakat bisa mengetahui syarat-syarat mendirikan bangunan, rencana tata ruang wilayah, serta pajak dan retribusi yang harus dibayar.
- d) Para investor dapat mengetahui syarat-syarat, prosedur sekaligus waktu dan biaya perizinan mendirikan sebuah perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan yang ada serta berbagai data statistik ataupun potensi-potensi kekayaan daerah yang belum diolah dari instansi terkait.
- e) Calon mahasiswa dapat mengetahui berbagai jurusan yang ditawarkanoleh perguruan tinggi negeri beserta persyaratan dan biayanya.

- f) Para perantau bisa mengetahui perkembangan di daerah asalnya, foto-foto tempat-tempat dan event wisata di daerah asal, dan lain-lain.

## 2) *Interact*

Pada tingkatan interact ini terjadi komunikasi dua arah antara pemerintah dan masyarakat yang berkepentingan. Terdapat dua jenis aplikasi yang dapat dipergunakan untuk komunikasi dua arah ini. Pertama, bentuk portal di mana situs memberikan fasilitas searching bagi mereka yang ingin mencari informasi secara spesifik.

Kedua, pemerintah memberikan kanal di mana masyarakat dapat melakukan diskusi dengan unit-unit tertentu yang berkepentingan, baik secara langsung (chatting, teleconference, web-tv, dan lain-lain) maupun tidak langsung (e-mail, frequent ask questions, newsletter, mailing list, dan lain-lain). Contoh aplikasi e-government dalam tingkatan ini adalah sebagai berikut:

- a) Rakyat dapat melakukan diskusi dengan wakilnya di DPR/D dengan menggunakan fasilitas chatting, e-mail, atau mailing list).
- b) Mahasiswa dapat menanyakan informasi spesifik tentang beasiswa untuk melanjutkan studi yang dikoordinasi suatu Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.

- c) Pelanggan dapat menanyakan besarnya tagihan air minum/listrik untuk bulan ini melalui internet atau sms.

### 3) *Transact*

Pada tingkatan ini sudah terjadi perpindahan (transfer) uang dari satupihak ke pihak lain sebagai sebuah konsekuensi dari diberikannya layanan jasa oleh pemerintah. Aplikasi ini lebih rumit karena mengharuskan adanya sistem keamanan dan perlindungan privasi pihak-pihak yang bertransaksi. Contoh aplikasi ini adalah sebagai berikut:

- a) Masyarakat dapat mengurus permohonan memperoleh KTP atau SIM baru atau memperpanjangnya sekaligus membayar biayanya melalui internet.
- b) Masyarakat dapat membayar tagihan air minum atau listrik melalui internet.
- c) Melalui aplikasi e-procurement, rangkaian proses tender proyek- proyek pemerintah dapat dilakukan secara online.
- d) Para petani dapat langsung transaksi menjual padinya ke Bulog melalui internet.
- e) Pembayaran Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) secara online.

Berbagai kendala muncul dalam perintisan *e-government* ini, misalnya kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, keterbatasan dana dan infrastruktur teknologi di daerah tertinggal. Akan tetapi, upaya tak kenal lelah dalam pembangunan *e-government* di Indonesia ini mulai memberikan hasil. Selain itu, ada sejumlah faktor penentu yang patut menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat kesiapan sebuah daerah untuk menerapkan *e-government*, yaitu:

- 1) Infrastruktur Telekomunikasi. Dalam level pelaksanaannya, perangkat keras seperti komputer, jaringan dan infrastruktur akan menjadi faktor teramat sangat penting dalam penerapan *e-government*. Secara ideal memang harus tersedia infrastruktur yang dapat menunjang target atau prioritas pengembangan *e-government* yang telah disepakati. Namun secara pragmatis harus pula dipertimbangkan potensi dan kemampuan atau status pengembangan infrastruktur telekomunikasi di lokasi terkait. Untuk daerah yang memiliki infrastruktur yang masih sangat teramat minim, adalah baik dipikirkan pola kerjasama dengan sejumlah pihak swasta guna mengundang mereka berinvestasi di daerah tersebut.
- 2) Tingkat Konektivitas dan Penggunaan TI oleh pemerintah. Dengan mengamati sejauh mana pemerintah saat ini telah memanfaatkan

beraneka ragam teknologi informasi dalam membantu kegiatan sehari-hari akan tampak sejauh mana kesiapan mereka untuk menerapkan konsep *e-government*. Sudah menjadi rahasia umum bahwa meskipun sudah banyak sekali lembaga internasional yang telah memberikan bantuan dana pinjaman atau hibah untuk membeli sejumlah teknologi perangkat keras bagi pemerintah, namun instrumen tersebut tidak dipergunakan secara maksimal dan banyak yang tidak dirawat sehingga kini sudah dalam kondisi rusak.

- 3) Kesiapan Sumber Daya Manusia di Pemerintah. Yang akan menjadi “pemain utama” atau subjek didalam inisiatif *e-government* padadasarnya adalah manusia yang bekerja di lembaga pemerintahan, sehingga tingkat kompetensi dan keahlian mereka akan sangat mempengaruhi performa penerapan *e-government*. Semakin tinggi tingkat *information technology literacy* SDM di pemerintah, semakin siap mereka untuk menerapkan konsep *e-government*.
- 4) Ketersediaan Dana dan Anggaran. Sangat jelas terlihat bahwa sekecil apapun inisiatif *e-government* yang akan diterapkan, hal itu membutuhkan sejumlah sumber daya finansial untuk membiayainya. Pemerintah daerah tertentu harus memiliki jaringan yang cukup terhadap berbagai sumber dana yang ada dan

memiliki otoritas untuk menganggarkannya. Harap diperhatikan bahwa dana yang dibutuhkan tidak sekedar untuk investasi belaka, namun perlu pula dianggarkan untuk biaya operasional, pemeliharaan, dan pengembangan di kemudian hari.

- 5) Perangkat Hukum. Karena konsep *e-government* sangat terkait dengan usaha penciptaan dan pendistribusian data/informasi dan hak cipta intelektual, misalnya, akan merupakan hal yang perlu dilindungi oleh undang-undang atau peraturan hukum yang berlaku. Pemerintah harus memiliki perangkat hukum yang dapat menjamin terciptanya mekanisme *e-government* yang kondusif.
- 6) Perubahan Paradigma. Pada hakikatnya penerapan *e-government* merupakan suatu proyek *change management* yang membutuhkan adanya keinginan untuk mengubah paradigma dan cara berfikir. Perubahan paradigma ini akan bermuara pada dibutuhkannya kesadaran dan keinginan untuk mengubah cara kerja, bersikap, perilaku, dan kebiasaan sehari-hari. Jika para pimpinan dan karyawan di pemerintahan tidak mau berubah, maka dapat dikatakan bahwa yang bersangkutan belum siap untuk menerapkan konsep *e-government* (Indrajit, 2005).

Selain itu menurut (Indrajit, 2005) tidak ada 6 (enam) komponen penting yang harus diperhatikan dalam penerapan *e-government*, masing-masing adalah:

- 1) *Content Development*, menyangkut pengembangan aplikasi (perangkat lunak), pemilihan standar teknis, penggunaan bahasa pemrograman, spesifikasi sistem basis data, kesepakatan user interface, dan lain sebagainya.
- 2) *Competency Building*, menyangkut pelatihan dan pengembangan kompetensi maupun keahlian seluruh jajaran sumber daya manusia diberbagai lini pemerintahan.
- 3) *Connectivity*, menyangkut ketersediaan infrastruktur komunikasi dan teknologi informasi di lokasi dimana e-government diterapkan.
- 4) *Cyber laws*, menyangkut keberadaan kerangka dan perangkat hukum yang telah diberlakukan terkait dengan seluk beluk aktivitas e- government.
- 5) *Citizen interfaces*, menyangkut pengadaan SDM dan pengembangan berbagai kanal akses (*multy access channels*) yang dapat dipergunakan oleh seluruh masyarakat dan stakeholder e-government dimana saja dan kapan saja mereka inginkan.
- 6) *Capital*, menyangkut pola pemodalan proyek e-government yang dilakukan terutama berkaitan dengan biaya setelah proyek selesai dilakukan seperti untuk keperluan pemeliharaan dan perkembangan, disini tim harus memikirkan jenis-jenis model pendapatan (*revenue model*) yang mungkin untuk diterapkan di pemerintahan.

### **g. Dimensi *E-Government***

Jika dalam manajemen perusahaan dikenal *balanced scorecard* sebagai salah satu alat pengukuran performa perusahaan, maka dalam *e-government*, Booz Allen dan Hamilton dalam satu studinya bersama Berstelment Foundation mengenalkan apa yang disebut sebagai *balanced e-Government scorecard* sebagai alat ukur performa pemerintahan yang menerapkan *e-government*. Terdapat lima dimensi dalam *balanced e-Government scorecard* yang masing-masing dijabarkan dalam berbagai kriteria secara lebih detail. Kelima dimensi itu adalah: manfaat, efisiensi, partisipasi, transparansi, dan manajemen perubahan. (Indrajit, 2005)

Dimensi pertama, manfaat. Dimensi manfaat berhubungan dengan kualitas dan kuantitas layanan yang diberikan dan bagaimana masyarakat mendapatkan manfaat dari layanan tersebut. yang termasuk dalam kriteria ini adalah:

- 1) Cakupan layanan yang sudah diimplementasikan.
- 2) Bagaimana layanan tersebut bisa diakses dalam *one stop shop* dari satu portal menuju berbagai layanan.
- 3) Kemudahan penggunaan dalam mendapatkan layanan tersebut.

Dimensi kedua, efisiensi. Efisiensi berhubungan dengan bagaimana teknologi bisa mempercepat proses dan meningkatkan kualitas layanan. Kriteria dalam efisiensi, diantaranya:

- 1) Ketersediaan arsitektur proses, aplikasi, dan database yang bisa berjalan baik ketika dibutuhkan.
- 2) Perencanaan sumber daya dan keuangan secara baik.
- 3) Pemanfaatan platform teknologi informasi dan teknologi secara maksimal pada keseluruhan aspek.
- 4) Kualitas dan ruang lingkup pelatihan bagi para staf dan pegawai.

Dimensi ketiga, partisipasi. Ini berhubungan dengan pertanyaan apakah layanan yang diberikan memberikan kesempatan yang luas kepada masyarakat untuk memberikan partisipasi dalam penyampaian pendapat dan proses pengambilan keputusan. Beberapa criteria dalam hal ini, diantaranya:

- 1) Akses langsung masyarakat terhadap orang yang berkepentingan melalui web.
- 2) Pertimbangan terhadap umpan balik dan keinginan masyarakat.
- 3) Pengaruh dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.
- 4) Kemungkinan untuk memperdebatkan topik yang menyangkut masyarakat umum (tersedianya fasilitas chatting, forum, milis).

Dimensi keempat, transparansi. Apakah pemerintah dalam hal ini mendorong keterbukaan informasi menuju proses transparan dalam pemerintahan. Kriteria transparansi, diantaranya:

- 1) Banyaknya informasi yang dikeluarkan pemerintah dalam proses pengambilan keputusan (misalnya konferensi pers, release hasil rapat cabinet.
- 2) Informasi status permohonan aplikasi yang diajukan masyarakat. Apakah masyarakat misalnya bisa menanyakan dan mengetahui secara langsung apakah permohonan aplikasinya disetujui atau tidak.
- 3) Topicality of information

Dimensi kelima, manajemen perubahan. Ini terkait dengan proses implementasi apakah ada proses review yang jelas dan dikelola dengan baik. Kriteria dalam hal ini, diantaranya:

- 1) Strategi pengembangan, misalnya seberapa besar implementasi melibatkan perbandingan dan studi kasus dengan implementasi di tempat lain.
- 2) Kualitas kontrol dan review.
- 3) Keterlibatan dan motivasi dari pegawai. (Indrajit, 2005)

### **3. Aplikasi *E-Planning***

#### **a. Pengertian Aplikasi**

Menurut (Riswawaya & Abdurahman, 204), aplikasi adalah program siap pakai yang dapat digunakan untuk menjalankan perintah-perintah dari pengguna aplikasi tersebut dengan tujuan mendapatkan hasil yang lebih akurat sesuai dengan tujuan pembuatan aplikasi

tersebut, aplikasi mempunyai arti yaitu pemecahan masalah yang menggunakan salah satu teknik pemrosesan data aplikasi yang biasanya berpacu pada sebuah komputansi yang diinginkan atau diharapkan maupun pemrosesan data yang diharapkan. Pengertian aplikasi secara umum adalah alat terapan yang difungsikan secara khusus dan terpadu sesuai kemampuan yang dimilikinya, aplikasi merupakan suatu perangkat komputer yang siap pakai bagi user

**b. Pengertian *E-planning***

Aplikasi *E-planning* atau Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah memfasilitasi Bapelitbang dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam penyusunan program kerja. Sehingga perencanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif, efisien dan terintegrasi. E-Planning menjadi alat bantu Bapelitbang dalam kegiatan perencanaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.

Pihak-pihak yang terkait dengan *E-planning* adalah perangkat Desa/Kelurahan, Kecamatan, OPD, masyarakat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Pihak terkait dengan user login tertentu memasukkan data musrenbang dan Renja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh Bappeda.

Data yang di input kedalam aplikasi *E-Planning* merupakan data perencanaan pembangunan daerah . Perencanaan ini dimulai dari tingkat Desa berupa Musrenbang Desa yang merupakan forum perencanaan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa, serta bekerjasama dengan masyarakat desa, kemudian hasil usulan dari perencanaan pembangunan yang di sepakati pada tingkat desa ini berupa Rencana Kerja Pembangunan Desa tahun anggaran yang direncanakan dan menyusun rencana 5 tahunan yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa. Kemudian hasil Rencana Kerja Pembangunan Desa tersebut diusulkan lagi pada Musrenbang Kecamatan.

Musrenbang Kecamatan adalah forum musyawarah tahunan para pemangku kepentingan di tingkat kecamatan untuk mendapatkan masukan prioritas pembangunan di wilayah kecamatan tersebut yang didasarkan pada masukan dari hasil musrenbang desa serta menyepakati rencana kegiatan masing-masing desa di kecamatan yang bersangkutan. Hasil dari musrenbang kecamatan berupa rencana pembangunan kecamatan yang kemudian hasil tersebut langsung diinput kedalam aplikasi *E-Planning*.

Pada tahap Musrenbang kabupaten, semua aspirasi yang masuk melalui musrenbang kecamatan akan ditampung bersamaan dengan usulan kegiatan dari setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Usulan kecamatan akan dikelompokkan dan disesuaikan dengan jenis kegiatan OPD yang berwenang.

Untuk saat ini desa belum bisa mengakses aplikasi *E-planning* sehingga untuk menginput hasil rencana pembangunan desa dilaksanakan oleh kecamatan.

**c. Tujuan *E-planning***

*E-planning* bertujuan untuk mewujudkan *Good Governance*, transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. *E-planning* mengelola data musyawarah perencanaan pembangunan (musrembang) desa/kelurahan, kecamatan, OPD dan pembuatan rencana kerja (Renja) satuan kerja perangkat daerah.

**4. Budaya Kerja**

**a. Pengertian Budaya Kerja**

Berbagai capaian di bidang teknologi mestinya mendorong budaya kerja baru berbasis digital. Bukan Cuma meningkatkan kinerja pegawai, bahkan dapat menciptakan *multiple benefit* yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Budaya Kerja adalah filsafat yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai ke dalam sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, tertanam dalam kelompok masyarakat atau organisasi, yang tercermin

dalam sikap kemudian menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pandangan dan tindakan (Frinaldi & Embi, 2011)

Selanjutnya menurut (Frinaldi, 2014) budaya kerja adalah suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Adapun budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam (Supratman, 2018) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai, dalam suatu organisasi pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam karena akan merubah sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat

absensi menurun, terus ingin belajar, dan ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang tertanam dalam kelompok atau organisasi yang tentunya tercermin dalam sikap kemudian mejadi perilaku yang menjadi dasar dalam diri pegawai untuk bekerja. Dengan semakin baiknya budaya kerja yang diterapkan oleh suatu individu di dalam organisasi tentu semakin baik pula dampak yang diberikan kepada organisasi.

Dalam sebuah organisasi pasti menginginkan karyawan atau individu yang memiliki budaya kerja yang baik, karena hal tersebut akan meningkatkan efisensi kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Buku Saku Budaya Kerja dalam (Frinaldi, 2014) menyatakan bahwa tujuan budaya kerja adalah :

- 1) meningkatkan kualitas hasil kerja
- 2) meningkatkan kualitas pelayanan

- 3) menciptakan budaya kualitas
- 4) meningkatkan profesionalitas
- 5) mengurangi kelemahan birokrasi

Manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan (Supriyadi & Triguno, 2013)

Melaksanakan Budaya Kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan

Menurut (Supriyadi & Triguno, 2013) manfaat yang didapat antara lain sebagai berikut:

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki.
- 3) Cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain.
- 4) Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin me

mberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

### **c. Nilai-nilai Budaya Kerja**

Dengan masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, kualitas cara kerja dan kualitas produknya. Untuk kerjasama yang intensif perlu diciptakan jaringan kerja yang menerobos kekakuan birokrasi seperti jaringan kerja horisontal, vertikal dan diagonal. Mutu terletak pada sumbernya, yang berarti setiap Sumber Daya Manusia adalah inspektur kualitas bagi pekerjaannya.

Menurut (Pattipawae, 2011) nilai-nilai budaya kerja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi:

- 1) Nilai-nilai social yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisien, dan kepraktisan.
- 2) Nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan, kemerdekaan, ketepatan dan peningkatan.

- 3) Nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, tugas dalam tindakan, rasional, stabilitas dan tugas terstruktur.
- 4) Nilai-nilai Profesional termasuk keahlian, wewenang, memutuskan penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan dan disiplin.
- 5) Nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal. Tergantung kekuatan pasar.

Rastogi dalam (Frinaldi, 2014) suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu :

- 1) Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.
- 2) Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.

- 3) Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membahagi bersama pengenalan dengan organisasi.

#### **d. Unsur-unsur Budaya Kerja**

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Ndraha dalam (Zulkifli T, Paranoan, & Djumlani, 2014) budaya kerja dapat dibagi atas dua unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lainnya, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Menurut (Ndaraha, 2003) komponen-komponen budaya kerja yaitu

1) Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar, kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup, empiric, dan kesimpulan.

2) Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja, sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3) Perilaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4) Lingkungan kerja dan alat kerja

5) Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

6) Etos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan

kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

**e. Unsur-unsur Budaya Kerja**

Menurut (Frinaldi, 2017) menjelaskan bahwa ada enam indikator untuk mengukur budaya kerja suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan segala upaya dan kemampuan menggerakkan perilaku dan tindakan orang-orang dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi, sehingga tercipta ketertiban pembagian tugas, cara kerja, dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.
- 2) Penampilan adalah suatu keadaan dimana keberadaan seseorang dalam suatu ruang publik yang memunculkan kesan karakter secara fisik, mencerminkan kompetensi penuh, integritas, dan akuntabilitas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terbangun citra yang positif di mata publik.
- 3) Kesadaran akan waktu adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan termasuk soal kepatuhan pada jam masuk kantor dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Adapun, kesadaran akan waktu pada pegawai juga dapat dilihat dari perilaku tidak

menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak mengganggu waktu pelaksanaan tugas lainnya.

- 4) Komunikasi adalah sebuah kemampuan bertutur kata, proses pengungkapan dalam interaksi penyampaian pesan atau informasi tentang pikiran atau perasaan dengan berbagai individu maupun kelompok untuk memperoleh kesepahaman terhadap sesuatu hal dalam pekerjaan sehingga terdapat keserasian dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Penghargaan dan pengakuan adalah suatu reward atau punishment bagi pegawai yang mempunyai prestasi dan bagi yang melakukan penyimpangan atau yang belum mencapai target prestasi kerja. Bentuk penghargaan dan pengakuan ini dapat bermacam-macam misalnya; promosi jabatan, kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, atau adanya pujian bagi yang bersangkutan. Adapun bentuk hukuman (punishment) yang diberikan kepada aparatur dapat berbentuk pemotongan tunjangan, penurunan jabatan dan sanksi disiplin lainnya.
- 6) Nilai dan kepercayaan adalah sesuatu keyakinan yang mendasari perilaku seseorang dalam bekerja yang mencerminkan pandangan dan kepercayaan individu atau sekelompok orang tentang sesuatu yang penting dalam

kehidupan. Jika pegawai yakin bahwa bekerja adalah ibadah maka personil akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yakni memberikan pelayanan prima pada masyarakat.

Adapun menurut Taliziduhu Ndraha dalam (Kasandra, Frinaldi, & Lanin, 2018) ada tiga indikator budaya kerja menurut antara lain:

- 1) Sikap terhadap kerja merupakan kecenderungan jiwa terhadap sesuatu dalam bekerja. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya dengan menolak sekeras-kerasnya. Sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi melalui: Informasi dan pengetahuan tentang kerja yaitu memperbesar volume ruang kognitif manusia dan dapat memperluas alternatif dan kesempatan kerja, sedangkan kesadaran akan kepentingan tertentu yaitu apabila kepentingan berubah maka sikap terhadap kerja juga berubah. Sikap juga bisa berubah dari positif (menerima), ragu- ragu, negatif (menolak) terhadap kerja dan sebaliknya.
- 2) Perilaku di waktu bekerja merupakan sesuatu yang muncul setelah sikap yang semangat dalam bekerja maka akan berwujud perilaku seperti rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, sabar, dan sebagainya.

Lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja dalam arti fisik dibangun berdasarkan prinsip-prinsip ergonomik. Ergonomics adalah studi tentang hubungan bioteknikal antara sifat- sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan.

## 5. *Good Governance*

### a. *Pengertian Good Governance*

*Good Governance* sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Dari segi pandang UNDP *governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik dan masalah-masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, yang merupakan respon dari kebutuhan masyarakat.

Sementara World Bank memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009)

Pengertian *governance* menurut *World Bank* lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. UNDP lebih

menekankan governance dilihat dari political governance yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan, economic governance yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat dan keadilan, serta administrative governance yang mengacu pada implementasi kebijakan (Development, 2004)

(Kasman, 2002) mengemukakan bahwa good governance sebagai suatu terminologi yang populer sejak awal tahun sembilan puluhan, seolah-olah formula yang baru ditemukan untuk terapi mekanisme pemerintahan suatu negara agar berjalan secara demokratis. Good governance dengan begitu saja disamaartikan dan telah menggeser terminologi lama, yaitu good government, yang dipandang tidak mujarab lagi.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, good governance sesungguhnya bukanlah suatu formula yang baru, melainkan suatu asas atau prinsip yang telah berusia ratusan tahun dan yang seharusnya menjadi sendi-sendi pemerintahan dalam negara demokrasi modern, yaitu bagaimana penyelenggaraan pemerintahan tersebut mengedepankan prinsip partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta membuka ruang bagi keterlibatan warga masyarakat (Kasman, 2002).

Maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan

megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai pemerintahan, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

**b. Prinsip-Prinsip *Good Governance***

Inti pembahasan dari *Good Governance* terletak pada pemahaman atas prinsip-prinsip *Good Governance* itu sendiri. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab bisa berjalan apabila dalam penerapan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi, memiliki interaksi yang setara. Interaksi dapat terjadi ketika prinsip-prinsip telah diterapkan dan dipahami dengan baik.

Menurut UNDP dalam (Sedermayenti, 2012) Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* adalah sebagai berikut:

- 1) Partisipasi (participation), setiap orang atau warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung, maupun melalui lembaga perwakilan, sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing.

- 2) Kepastian Hukum (*rule of law*), kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia.
- 3) Transparansi (*transparancy*), transparansi harus dibangun dalam rangka kebebasan aliran informasi.
- 4) Responsif (*responsiveness*), setiap institusi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
- 5) Orentasi Konsensus (*concensus orientation*), pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, dan jika dimungkinkan juga dapat masing-masing pihak,
- 6) Kesetaraan (*equity*), pemerintahan yang baik akan memberi kesempatan yang baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.
- 7) Efisien dan Efektif (*efficiency and effectiveness*), setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya berbagai sumber-sumber yang tersedia.

- 8) Akuntabilitas (*accountability*), para pengambil keputusan dalam organisasi sector publik, swasta, dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik (masyarakat umum), sebagaimana halnya kepada para pemilik (stakeholders).
- 9) Visi Strategis (*strategic vision*), para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintah yang baik dan pembangunan manusia, bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut

Menurut (Andrianto, 2007) kunci utama memahami *Good Governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini maka didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance* berikut:

1. Partisipasi masyarakat, yaitu semua warga masyarakat mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga perwakilan sah yang mewakili kepentingan mereka.
2. Tegaknya supremasi hukum, yaitu kerangka hukum harus adil dan diberakukan tanpa pandang bulu, termasuk didalamnya hukum-hukum yang menyangkut hak asasi manusia.

3. Transparansi, yaitu transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga, dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipahami.
4. Peduli pada stakeholder, yaitu lembaga-lembaga dan seluruh proses pemerintahan harus berusaha melayani semua pihak yang berkepentingan
5. Berorientasi pada konsensus, yaitu tata pemerintahan yang baik menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat dan bila mungkin, konsensus dalam hal kebijakan dan prosedur-prosedur
6. Efektivitas dan efisiensi, yaitu proses-proses pemerintahan dan lembaga-lembaga membuahakan hasil sesuai kebutuhan masyarakat dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada seoptimal mungkin
7. Akuntabilitas, yaitu para pengambil keputusan di pemerintahan, sektor swasta, dan organisasi-organisasi masyarakat bertanggung jawab, baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan

8. Visi strategis, yaitu para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jauh ke depan atas tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, serta kepekaan akan apa saja yang dibutuhkan untuk mewujudkan perkembangan tersebut.

Menurut (Mardiasmo, 2009) karakteristik Good Governance yang seharusnya ada dalam sektor publik adalah penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif).

(Development, 2004) menyebutkan ada empat unsur penting dalam *Good Governance*, yaitu :

- 1) Keadilan (*fairness*)
- 2) Transparansi (*transparency*)
- 3) Akuntabilitas (*accountability*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Beberapa pendapat di atas menunjukkan berbagai macam prinsip dari *Good Governance*. Menurut peneliti, ketiga prinsip utama *Good Governance* yang wajib dipahami untuk sektor publik adalah transparansi, akuntabilitas, dan *Rule of law*. Walaupun selain ketiga prinsip tersebut juga terdapat prinsip-prinsip *Good Governance* yang lain, yaitu keadilan, partisipasi, responsif, orientasi konsensus, kesetaraan, dan visi strategis.

### c. Tujuan *Good Governance*

*Good Governance* lebih menekankan pada proses, sistem, prosedur, dan peraturan, baik formal maupun informal, yang menata suatu organisasi untuk taat terhadap peraturan tersebut. *Good Governance* lebih diarahkan sebagai panduan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemakaian sumber daya organisasi sejalan dengan tujuan organisasi dan memberikan keuntungan yang berarti.

(Kurniawan, 2005) mengungkapkan tujuan dari diterapkannya *Good Governance* dalam pemerintahan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, tujuan dari *Good Governance* adalah :

- 1) Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai- nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi dan nepotisme.

- 2) Birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, adalah birokrasi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya).
- 3) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara.
- 4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.
- 5) Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Jubaedah, 2007) tujuan dari *Good Governance* yaitu agar instansi dapat menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat, kegiatan yang transparan dan terjaganya keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial-ekonomi instansi itu sendiri.

Tiga pendapat di atas menunjukkan berbagai tujuan dari *Good Governance*. Menurut peneliti, inti dari diberlakukannya *Good*

*Governance* dalam pemerintahan adalah agar dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab, efektif dan efisien, transparan, serta akuntabel.

## **B. Penelitian Relevan**

1. Dewi Kunthi Anggraini, Bambang Irawan dan Fajar Apriani “ Pengaruh Penerapan *E-Government* Terhadap Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur” dengan mengemukakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh penerapan E-Government terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Baadan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa penerapan E-Government berpengaruh terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun persamaan yaitu sama-sama mengukur variable penerapan *E-Govement* dan budaya kerja. Adapun berbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kunthi Anggraini, Bambang Irawan dan Fajar Apriani menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertempat di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sedangkan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bertempat di BAPPEDA Kabupaten 50 Kota.

2. Egis Tektona Grandis “Evektivitas Penerapan Sistem *E-Planning* Program Pembangunan Daerah Oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bajar dengan mengemukakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evektivitas system E-Planning program pembangunan daerah di Bappeda Kota Banjar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas system E-Planning program pembangunan daerah di Bappeda Kota Banjar menunjukkan bahwa sebagian besar ketercapaian pengusulan program kegiatan dari setiap OPD sudah dilakukan dengan baik. Adapun persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan sama-sama membahas tentang system *E-Planning*. Adapun perbedaannya yaitu penelitian oleh Egis Tektona Grandis bertempat di BAPPEDA Kota Banjar sedangkan penelitian ini bertempat di BAPPEDA Kabupaten 50 Kota.
3. Muhammad Habibi “Evaluasi Implementasi Sistem *E-Planning* di Kabupaten Kutai Timur Menggunakan Pendekatan Metode PEGI” dengan menggunakan jenis penelitian metode PeGi. Penelitian ini Bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi impelementasi system E-Planning di Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implemetasi system E-Planning di BAPPEDA Kutai Timur dikategorikan baik, namun nilai 2,5 tersebut merupakan nilai terendah untuk dikategorikan baik sehingga secara keseluruhan penilaian di BAPPEDA

Kutai Timur cenderung dalam kategori kurang sehingga banyak upaya yang harus dilakukan untuk perbaikan dan peningkatannya. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang system *E-Planning*. Adapun perbedaannya penelitian Muhammad Habibi menggunakan jenis penelitian metode PeGi yang bertempat di Kabupaten Kutai Timur sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bertempat di BAPPEDA Kabupaten 50 Kota

### **C. Kerangka Konseptual**

Teknologi merupakan salah satu bentuk dari perkembangan jaman. Bahkan pada abad ini, penggunaan teknologi semakin meluas di seluruh dunia dan seluruh lapisan masyarakat. Salah satu teknologi yang paling berkembang adalah teknologi yang berbasis web atau yang akrab disebut dengan internet. Kehadiran teknologi internet di tengah masyarakat mampu memenuhi kebutuhan akan informasi dengan sangat cepat, tepat, dan akurat. Selain itu, hal-hal yang dahulu dikerjakan secara manual dan membutuhkan waktu yang lama, kini dengan bantuan teknologi internet dan sistem komputerisasi yang canggih menjadikan pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat. Sistem online atau daring (dalam jaringan) semakin populer, termasuk di Indonesia.

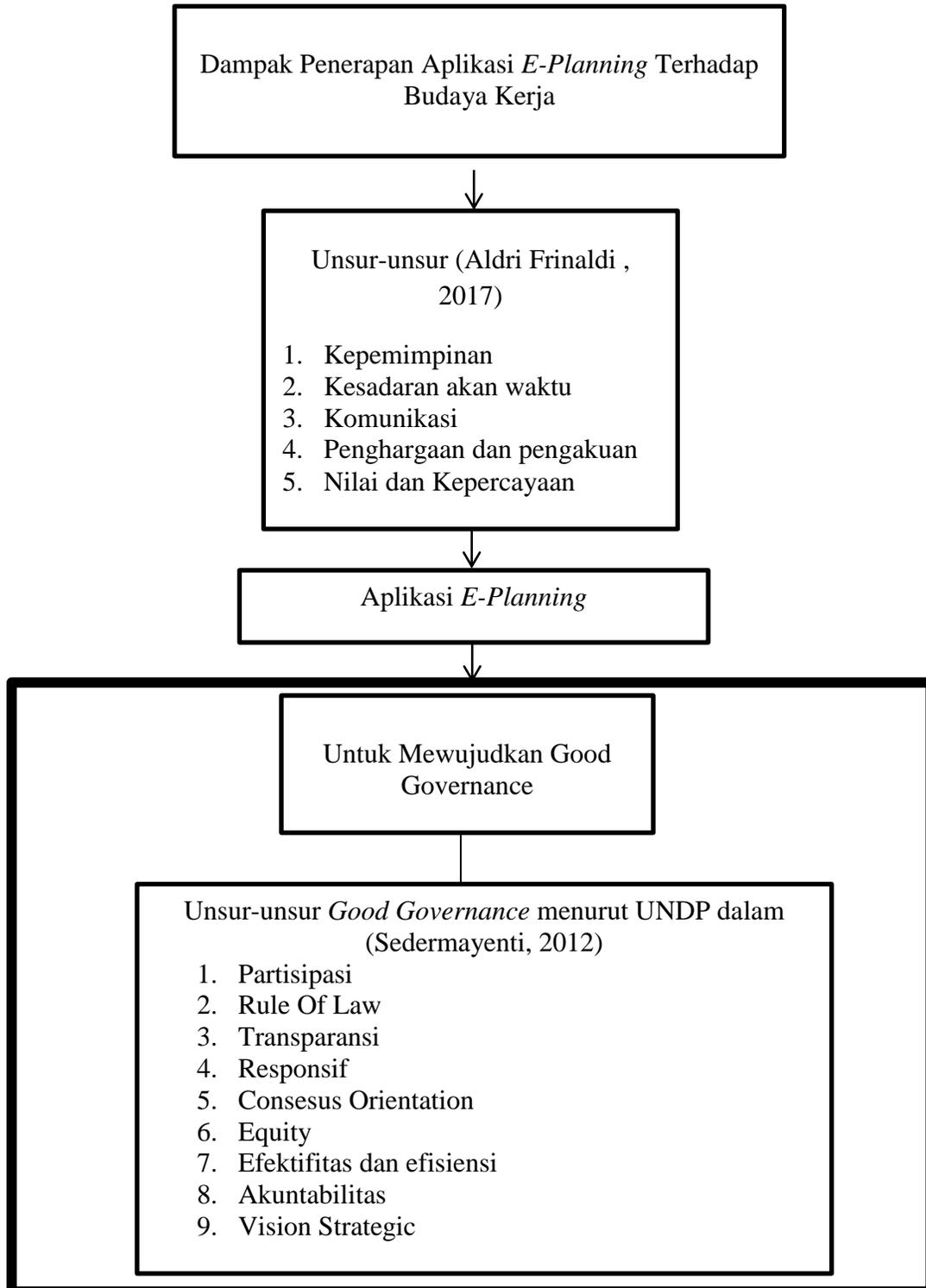
Kemajuan teknologi informasi seperti ini menuntut pemerintah untuk meningkatkan kinerja baik dalam hal kemampuan mengolah, mengelola dan, menyalurkan informasi, hal ini berhubungan juga dengan budaya kerja budaya

kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hasibuan Z,A & Santoso HB, 2005)

Dengan memanfaatkan teknologi internet dikenal dengan sebutan *electronic government* atau *e-government* Bapelitbang memiliki alat pendukung kegiatan tersebut yaitu *e-planning* JMC. Aplikasi *E-planning* adalah alat penyusunan RKPD, KUA PPAS, KUA/PPAS Perubahan, RKPD Perubahan Kabupaten/Provinsi agar dapat terselesaikan dengan mudah, cepat, dan tepat.

Salah satu Kabupaten yang menggunakan aplikasi *E-planning* ini adalah Kabupaten Lima Puluh Kota. *E-planning* atau Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah memfasilitasi Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) dalam penyusunan program kerja. Sehingga perencanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif, efisien dan terintegrasi. *E-Planning* menjadi alat bantu Bapelitbang dalam kegiatan perencanaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 2.1

**Gambar 2. 1 Skema Kerangka konseptual**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil temuan yang telah dilakukan peneliti yaitu tentang dampak penerapan aplikasi *E-Planning* terhadap budaya kerja untuk mewujudkan *Good Governance* di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota maka dapat ditarik kesimpulan antara lain adalah:

1. Dampak penerapan aplikasi *E-Planning* terhadap budaya Kerja di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota, dapat dikatakan sudah berdampak baik hal ini dapat dilihat dengan diterapkannya aplikasi *E-Planning* mendorong pemimpin untuk menggerakkan pegawai, selain itu dengan dilengkapinya sistem berbatas waktu pada aplikasi *E-Planning* mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu, dan dengan adanya penerapan aplikasi *E-Planning* ini membuat pegawai untuk selalu menjalin komunikasi baik melalui rapat maupun media social. walaupun sudah berdampak baik tetapi masih ada terdapat beberapa unsur-unsur yang belum sepenuhnya terpenuhi seperti:
  - a. Kesadaran akan waktu, masih ada terjadinya keterlambatan pada penginputan dokumen perencanaan oleh pegawai di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota
  - b. Penghargaan dan pengakuan, tidak terdapatnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik dalam melakukan tugas secara umum maupun terkait penerapan pada aplikasi *E-Planning*.

2. Penerapan aplikasi *E-Planning* terhadap budaya kerja untuk mewujudkan Good Governance di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota sudah berdampak baik hal ini dapat dilihat dari adanya upaya-upaya Bapelitbang Kabupaten 50 Kota dalam penerepan aplikasi *E-Planning* ini seperti telah berpartisipasi dan bekerja berdasarkan tupoksi yang dikeluarkan oleh kepala daerah, dalam penerapan aplikasi E-Planning pun sudah mengacu pada Peremendagri No.86 Tahun 2017 dan SOP yang ada, transparansi pun sudah terbangun dengan adanya system jejak digital pada aplikasi E-Planning ini sehingga dapat meminimalisir kegiatan menyimpang, sebelum diterapkan aplikasi E-Planning pegawai juga telah dibekali berupa pelatihan dan sosialisasi sehingga dalam pada saat menggunakan aplikasi E-Planning ini pegawai telah siap, dengan adanya aplikasi E-Planning di Bapelitbang Kabupate 50 Kota sangat berdampak baik kepada pegawai terutama memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas seperti penyusunan dokumen perencanaan ini membuktikan bahwa aplikasi E-Planning ini telah tepat sasaran, selain itu bentuk wujud tanggungjawab pegawai di Bapelitbag Kabupaten 50 Kota ialah dengan di awasi nya pekerjaan oleh pihak KPK sehingga mendorong pegawai untuk berhati-hati dalam menjalan tugasnya dan Bapelibang Kabupaten 50 Kota mempunyai keinginan untuk terus melakukan penyempurnaan pada aplikasi E-Planning sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas. Walaupun sudah berdampak baik tetapi masih terdapat beberapa masalah pada unsur-unsur *Good Governance* seperti:

- a. Efektif dan efisiensi, pada aplikasi *E-Planning* masih belum terakomodasi program RPJPD.
- b. Responsivinees, masih terdapatnya pegawai yang kurang mengerti dalam menggunakan aplikasi *E-Planning* karena belum optimalnya pelatihan yang dilakukan.

## **B. Saran**

Melihat kondisi dilapangan yang masih adanya terdapat beberapa masalah pada dampak penerapan aplikasi *E-Planning* terhadap budaya kerja untuk mewujudkan Good Governance di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota maka penulis menyarankan:

1. Diharapkan kepada pegawai di Bapelitbang Kabupaten 50 Kota untuk tidak terlambat lagi melakukan penginputan dokumen perencanaan.
2. Diharapkan untuk memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya agar menjadi suatu pendorong bagi untuk pegawai bekerja sebaik mungkin.
3. Perlu adanya pembaharuan pada aplikasi *E-Planning* agar terakomodasinya program RPJPD
4. Diharapkan Bapelitbang Kabupaten 50 Kota lebih mengoptimalkan pelatihan kepada pegawai agar pegawai lebih cepat bisa untuk memahami cara menggunakan aplikasi *E-planning*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku Dan Jurnal

- Andrianto, N. (2007). *E-Government Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui E-Government*. Malang: Bayu Media.
- Ariyanto, M. (2015). *Analisis Pelaksanaan E-Government di Kantor Pelayanan Publik Pajak Pratama Serang*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Serang.
- Development, O. f. (2004). *Principles of Corporate Governance*. The OECD Paris.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *HUMANUS*.
- Frinaldi, A. (2017). Mengelola Budaya Organisasi dan Budaya Kerja .Acuan Bagi Akademis, Praktisi, dan Pemerhati Budaya Kerja. *UNP Press*.
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi. *Humanus*.
- Hasibuan Z,A, & Santoso HB. (2005). Standarisasi Aplikasi E-government untuk Instansi Pemerintah. *Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia*. Jakarta: ITB.
- Indrajit, R. E. (2005). *E-Government In Action. Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrawan,R, & Yaniawati,p. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Jubaedah. (2007). Pengembangan Good Corporate Governance dalam rangka Reformasi Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 5*(No. 1).
- Kasandra, D., Frinaldi, A., & Lanin, D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Pengemudi Angkutan Umum Kota Terhadap Kepuasan Penunmoang di Kota Padang. *Jurna Spirit Publik*.
- Kasman, A. (2002). Penyelenggaraan Pemerintahan dalam Konsep Good Governance. *Jurnal Meritokrasi, Vol.1*(No.1).
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik Pembaharuan*. Yogyakarta.

- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ndaraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta.
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar. *Jurnal Sasi*, vol.17(No.3).
- Riswawaya, A. R., & Abdurahman, H. (2014). Aplikasi Pinjaman Pembayaran Secara Kredit Pada Bank Yudha Bhakti. *Jurnal Computech & Bisnis*, vol.8(No.2).
- Sedermayenti. (2012). *Good Governance "Kepemerintahan yang baik" Bagian kedua revisi*. Bandung: CV. Mandar maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R 7 D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, & Retnoningsih. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Supratman, D. (2018). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Good Governance Menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *Administrasi Publik*.
- Supriyadi, G., & Triguno. (2013). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Zulkifli T, Paranoan, & Djumlani, A. (2014). Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrasi Reform*.

### **Undang-Undang**

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Undang-Undang No.14 Tahun 2008 tentang Kebijakan Informasi Publik.

Peraturan Pemerintah No.61 Tahun 2010 Tentang Implementasi Keterbukaan Informasi Publik

Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Perencanaan Pembangunan.