



Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian: Studi Kasus Implementasi Aplikasi e-Cuti untuk Mewujudkan Good Governance

Asma Latifa^{1*}, Aldri Frinaldi²

¹ Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Indonesia

² Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: asmalatif65@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 23, 2024

Revised September 10, 2024

Accepted November 30, 2024

Available online December 06, 2024

Kata Kunci:

Transformasi digital; manajemen kepegawaian; e-Cuti; good governance; inovasi layanan.

Keywords:

Digital transformation; personnel management; e-Cuti; good governance; service innovation.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju.

ABSTRAK

Transformasi digital telah menjadi bagian integral dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi di sektor publik, termasuk manajemen kepegawaian. Penelitian ini berfokus pada implementasi aplikasi e-Cuti sebagai inovasi dalam layanan kepegawaian untuk mendukung prinsip-prinsip good governance. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana aplikasi e-Cuti berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi dalam proses pengajuan cuti pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada instansi pemerintahan tertentu, melibatkan wawancara mendalam dengan pegawai dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi e-Cuti berhasil mengurangi waktu pemrosesan cuti, meningkatkan aksesibilitas data kepegawaian, dan memperkuat pengawasan internal. Selain itu, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur digital masih menjadi kendala yang perlu diatasi. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa implementasi e-Cuti tidak hanya mendorong efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat prinsip good governance.

ABSTRACT

Digital transformation has become an integral part of enhancing efficiency and transparency in the public sector, particularly in personnel management. This study focuses on the implementation of the e-Cuti application as an innovation in employee services to support the principles of good governance. The primary research question addresses how the e-Cuti application contributes to improving accountability, efficiency, and transparency in the leave application process. A qualitative research approach was employed, featuring a case study within a specific government agency, involving in-depth interviews with employees and analysis of relevant documents. The findings reveal that the e-Cuti application has successfully reduced processing times, enhanced accessibility to personnel data, and strengthened internal oversight. However, challenges such as resistance to change and limited digital infrastructure remain significant barriers. This study concludes that the e-Cuti implementation not only drives operational efficiency but also reinforces the principles of good governance.

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi elemen kunci dalam reformasi birokrasi, khususnya dalam manajemen kepegawaian. Penerapan teknologi informasi dalam

administrasi kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, yang merupakan prinsip utama good governance. Di Indonesia, inisiatif transformasi digital di sektor publik telah menunjukkan perkembangan signifikan, meskipun masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya (Wagola et al., 2023).

Salah satu inovasi dalam transformasi digital manajemen kepegawaian adalah implementasi aplikasi e-Cuti. Aplikasi ini memfasilitasi proses pengajuan dan persetujuan cuti secara elektronik, menggantikan metode manual yang seringkali lambat dan rentan terhadap kesalahan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam layanan publik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan (Manoharan et al., 2023).

Implementasi e-Cuti tidak hanya mempercepat proses administrasi tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Dengan sistem elektronik, data cuti pegawai dapat diakses dan diaudit dengan lebih mudah, meminimalkan potensi penyalahgunaan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Selain itu, e-Cuti memungkinkan pengawasan yang lebih efektif oleh manajemen, sehingga keputusan yang diambil lebih tepat dan berdasarkan data yang akurat (Idzi & Gomes, 2022).

Namun, transformasi digital dalam manajemen kepegawaian menghadapi tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur digital. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan literasi digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan investasi dalam infrastruktur teknologi informasi. Kolaborasi antara pemerintah dan berbagai pemangku kepentingan menjadi krusial untuk memastikan implementasi yang efektif dan berkelanjutan (Idzi & Gomes, 2022; Wagola et al., 2023).

Implementasi aplikasi e-Cuti sebagai bagian dari transformasi digital dalam manajemen kepegawaian berpotensi besar dalam mewujudkan good governance. Dengan mengadopsi teknologi digital, pemerintah dapat memberikan layanan yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel kepada pegawai dan masyarakat luas. Hal ini sejalan dengan upaya reformasi birokrasi yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Manoharan et al., 2023).

Implementasi aplikasi e-Cuti sebagai bagian dari transformasi digital dalam manajemen kepegawaian tidak hanya meningkatkan efisiensi dan transparansi tetapi juga mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Inovasi ini memungkinkan proses administrasi yang lebih cepat dan akurat serta meminimalkan kesalahan manusia yang sering terjadi dalam sistem manual (Hermawan et al., 2023). Dengan demikian, aplikasi e-Cuti berperan penting dalam modernisasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan kepegawaian.

Selain itu, penerapan aplikasi e-Cuti dapat meningkatkan akuntabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Data yang terekam secara digital memudahkan proses audit dan evaluasi kinerja pegawai, sehingga mendorong ASN untuk bekerja lebih profesional dan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Maulida, 2023). Hal ini sejalan dengan prinsip good governance yang menekankan pentingnya akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Namun, keberhasilan implementasi aplikasi e-Cuti juga bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur teknologi informasi. Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan literasi digital di kalangan pegawai dapat menghambat efektivitas aplikasi ini (Herwanto, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan sosialisasi yang intensif untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mampu mengoperasikan sistem dengan baik.

Dari perspektif infrastruktur, pemerintah perlu memastikan bahwa jaringan dan perangkat teknologi yang digunakan mendukung operasional aplikasi e-Cuti secara optimal. Investasi dalam pengembangan infrastruktur teknologi informasi menjadi krusial untuk menjamin kelancaran proses digitalisasi dalam manajemen kepegawaian (Herwanto, 2023). Tanpa dukungan infrastruktur yang memadai, manfaat dari aplikasi e-Cuti tidak akan dapat dirasakan secara maksimal.

Implementasi aplikasi e-Cuti merupakan langkah strategis dalam transformasi digital manajemen kepegawaian yang mendukung terwujudnya good governance. Dengan mengatasi tantangan yang ada dan memaksimalkan potensi teknologi, pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Hal ini sejalan dengan upaya reformasi birokrasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Sebagai bagian dari upaya mendukung good governance, berbagai penelitian telah membahas transformasi digital dalam manajemen kepegawaian dengan pendekatan yang beragam. Hermawan, Pusparani, dan Solihudin (2023) meneliti implementasi Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN) di Kota Cirebon, termasuk fitur e-Cuti, yang terbukti meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, mempercepat pengajuan cuti, dan memperkuat pengawasan manajemen. Penelitian ini berfokus pada konteks spesifik pemerintahan daerah di Indonesia dan tantangan teknis yang dihadapi dalam penerapan teknologi (Hermawan et al., 2023). Sebaliknya, Idzi dan Gomes (2022) mengeksplorasi strategi pemerintahan digital secara global, menyoroti dampaknya terhadap layanan publik, terutama dalam meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi yang memerlukan kesiapan infrastruktur matang. Penelitian ini menekankan konteks global dan tantangan dalam membangun infrastruktur digital yang memadai (Idzi & Gomes, 2022). Sementara itu, Maulida (2023) mengkaji efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kabupaten Tasikmalaya, yang serupa dengan e-Cuti dalam meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas data kepegawaian. Fokusnya pada pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai memberikan kontribusi penting dalam mendukung implementasi teknologi (Maulida, 2023). Ketiga penelitian ini menunjukkan kesamaan dalam menyoroti manfaat efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dari transformasi digital, meskipun terdapat perbedaan dalam konteks penelitian dan tantangan implementasi yang dihadapi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur sebagai faktor kunci keberhasilan digitalisasi manajemen kepegawaian.

Penelitian ini memiliki fokus permasalahan pada dua aspek utama, yaitu efektivitas implementasi aplikasi e-Cuti dan kesiapan sumber daya pendukung. Dari segi efektivitas, aplikasi ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas manajemen kepegawaian, namun masih terdapat kendala seperti kurangnya literasi digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu,

kesiapan infrastruktur teknologi, termasuk koneksi internet yang belum merata, serta kebutuhan pelatihan intensif bagi ASN untuk mengoperasikan sistem ini secara optimal, menjadi tantangan signifikan. Kedua aspek ini memerlukan pendekatan strategis untuk memastikan bahwa implementasi e-Cuti benar-benar mendukung prinsip good governance.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis implementasi aplikasi e-Cuti dalam manajemen kepegawaian dan kontribusinya terhadap good governance. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena dalam konteks spesifik (Yin, 2018). Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggunakan aplikasi e-Cuti, serta pengambil kebijakan terkait. Wawancara semi-terstruktur dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi responden (Creswell & Poth, 2018). Selain itu, data sekunder diperoleh melalui analisis dokumen resmi, seperti laporan implementasi, kebijakan pemerintah, dan literatur yang relevan tentang transformasi digital di sektor publik.

Analisis data dilakukan melalui teknik analisis tematik yang bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam data (Braun & Clarke, 2006). Proses ini melibatkan transkripsi wawancara, pengkodean, dan pengelompokan tema-tema utama yang muncul. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, dilakukan triangulasi data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, termasuk wawancara dan dokumen (Patton, 2015). Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi aplikasi e-Cuti dan kontribusinya terhadap peningkatan prinsip-prinsip good governance.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Aplikasi e-Cuti dalam Mendukung Prinsip Good Governance

Implementasi aplikasi e-Cuti dalam manajemen kepegawaian merupakan langkah strategis untuk mewujudkan prinsip-prinsip good governance, seperti efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan digitalisasi proses pengajuan cuti, administrasi kepegawaian menjadi lebih efisien, mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dibandingkan dengan metode manual. Studi oleh Hermawan, Pusparani, dan Solihudin (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem digital dalam layanan kepegawaian di Kota Cirebon mempercepat proses administrasi dan meningkatkan kualitas layanan. Hal ini sejalan dengan temuan BKPSDM Kabupaten Pasangkayu, di mana layanan cuti online "La-Cuti" terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pelayanan manual, dengan skor efektivitas mencapai 99,07 (Sukmawati, 2022).

Dari perspektif transparansi, aplikasi e-Cuti memungkinkan pegawai untuk memantau status pengajuan cuti mereka secara real-time, sehingga mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem. Menurut Djunaedi (2002), e-Government yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dapat mendukung pemerintahan yang baik dengan meningkatkan transparansi dalam proses administrasi. Selain itu, pengelolaan data pegawai menjadi lebih sistematis dan mudah diakses, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis data. Hal ini didukung oleh penelitian di

Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat, di mana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web memudahkan integrasi data secara real-time, memungkinkan keputusan manajerial yang lebih cepat dan akurat (Yuniarti et al., 2020).

Akuntabilitas juga meningkat dengan adanya jejak digital yang jelas dalam setiap proses pengajuan dan persetujuan cuti, memudahkan audit dan evaluasi kinerja pegawai. Implementasi e-Government di Kota Makassar, misalnya, menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pemerintahan meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan (Syarifuddin, 2017).

Penerapan e-Government di berbagai daerah telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan. Teknologi informasi memungkinkan akses masyarakat terhadap informasi pemerintahan menjadi lebih cepat dan mudah, sehingga mendorong partisipasi publik dalam pengawasan administrasi publik (Pratama, 2020). Proses pengajuan dan persetujuan cuti yang terdigitalisasi, misalnya, menjadi salah satu contoh konkret bagaimana jejak digital dapat mempermudah audit dan evaluasi kinerja pegawai.

Selain itu, e-Government juga mendorong transformasi budaya birokrasi menjadi lebih adaptif dan efisien. Pegawai pemerintah dituntut untuk menguasai teknologi informasi guna memberikan layanan publik yang berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa digitalisasi dalam sektor pemerintahan tidak hanya menyederhanakan prosedur tetapi juga menciptakan sistem yang lebih responsif dan transparan (Said & Ramli, 2019).

Namun, implementasi e-Government menghadapi tantangan yang cukup besar, terutama di wilayah dengan infrastruktur teknologi yang terbatas. Kendala seperti kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknologi, serta resistensi terhadap perubahan, sering kali menjadi penghambat utama dalam penerapan e-Government secara efektif (Arief, 2021). Studi di beberapa kota di Indonesia juga menunjukkan bahwa dukungan teknis dan sosialisasi masih diperlukan untuk meningkatkan pemanfaatan sistem ini.

Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan infrastruktur teknologi yang merata, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, serta penyebaran informasi yang intensif kepada masyarakat mengenai manfaat e-Government. Pendekatan ini penting untuk menjamin keberlanjutan sistem yang lebih inklusif dan transparan (Nurdin, 2020). Keberhasilan e-Government sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan pemerintah dan penerimaan masyarakat. Dengan pendekatan yang tepat, digitalisasi proses pemerintahan dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas administrasi publik di Indonesia (Setyawan, 2021).

Transformasi digital dalam pemerintahan melalui e-Government memerlukan penguatan kerangka regulasi dan kebijakan yang mendukung. Regulasi yang jelas mengenai tata kelola teknologi informasi dapat memastikan keberlanjutan implementasi e-Government. Pemerintah perlu menyusun kebijakan yang mengintegrasikan teknologi informasi dengan sistem birokrasi untuk mendorong efisiensi dan transparansi secara menyeluruh (Sutanto, 2021). Selain itu, regulasi ini

juga dapat memberikan panduan kepada berbagai instansi pemerintah dalam mengadopsi dan mengoperasikan teknologi sesuai standar yang telah ditetapkan.

Komitmen dari pemangku kepentingan menjadi faktor kunci lain yang menentukan keberhasilan e-Government. Keterlibatan pemimpin pemerintahan dalam mendukung implementasi e-Government dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk mengadopsi sistem ini. Studi oleh Mulyadi (2020) menunjukkan bahwa dukungan dari pihak eksekutif dan legislatif memberikan pengaruh signifikan dalam percepatan transformasi digital di sektor publik. Dengan adanya komitmen yang kuat, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dapat diminimalkan.

Di sisi lain, partisipasi masyarakat dalam sistem e-Government juga perlu terus didorong. Akses masyarakat terhadap teknologi, terutama di daerah-daerah terpencil, harus ditingkatkan melalui pembangunan infrastruktur jaringan internet yang merata. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk memanfaatkan layanan e-Government (Pratama, 2019). Edukasi kepada masyarakat tentang manfaat e-Government juga dapat meningkatkan tingkat penerimaan dan penggunaan layanan tersebut.

Kolaborasi dengan sektor swasta dan akademisi juga dapat menjadi strategi untuk mempercepat pengembangan e-Government. Perusahaan teknologi informasi dapat memberikan solusi inovatif, sementara akademisi dapat melakukan penelitian untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem yang ada. Kolaborasi lintas sektor ini terbukti efektif dalam menciptakan sistem pemerintahan yang lebih adaptif dan responsif (Yusuf, 2021).

Keberlanjutan e-Government juga memerlukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitasnya. Pemerintah harus memastikan bahwa implementasi e-Government tidak hanya mengutamakan teknologi tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan masyarakat, pengukuran kinerja layanan publik, dan analisis dampak sosial dari penerapan teknologi dalam pemerintahan (Rahman, 2020).

Tantangan dan Strategi Peningkatan Kesiapan Sumber Daya dalam Implementasi e-Cuti

Penerapan aplikasi e-Cuti sebagai bagian dari transformasi digital di sektor publik menghadapi sejumlah tantangan, salah satunya adalah resistensi pegawai terhadap perubahan teknologi. Banyak pegawai yang merasa tidak nyaman dengan sistem baru karena terbiasa menggunakan metode manual atau kurang memahami manfaat teknologi informasi. Menurut Davis (1989), resistensi terhadap perubahan sering kali terjadi karena kurangnya pemahaman tentang nilai tambah teknologi dan persepsi bahwa teknologi baru memperumit pekerjaan. Hal ini dapat menghambat efektivitas implementasi e-Cuti, sehingga membutuhkan pendekatan perubahan yang lebih inklusif.

Keterbatasan literasi digital di kalangan pegawai juga menjadi tantangan utama. Banyak pegawai, terutama yang berasal dari generasi lebih tua, menghadapi kesulitan dalam memahami dan menggunakan aplikasi berbasis teknologi. Penelitian oleh Noor et al. (2018) menunjukkan bahwa tingkat literasi digital yang rendah dapat berdampak negatif terhadap penerapan sistem berbasis digital dalam organisasi. Masalah ini dapat diperparah oleh kurangnya pelatihan yang memadai untuk memastikan

pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan aplikasi e-Cuti.

Kesenjangan infrastruktur teknologi, terutama di daerah terpencil, menjadi tantangan signifikan lainnya. Tidak meratanya akses internet yang stabil dan perangkat teknologi yang mendukung dapat menghambat penerapan e-Cuti secara menyeluruh. Menurut laporan dari McKinsey (2020), infrastruktur digital yang kurang memadai di wilayah tertentu sering kali menjadi hambatan utama dalam transformasi digital sektor publik. Oleh karena itu, investasi dalam infrastruktur teknologi menjadi prioritas untuk memastikan keberhasilan implementasi e-Cuti.

Untuk mengatasi tantangan ini, pelatihan pegawai merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan. Program pelatihan yang terstruktur dapat membantu meningkatkan literasi digital dan membangun kepercayaan pegawai terhadap teknologi baru. Pelatihan ini juga harus mencakup simulasi penggunaan aplikasi e-Cuti agar pegawai merasa lebih nyaman dalam mengoperasikan sistem. Selain itu, pendekatan komunikasi yang transparan mengenai manfaat aplikasi ini dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan (Kotter, 1996).

Investasi dalam pengembangan infrastruktur digital juga menjadi solusi utama untuk mengatasi kesenjangan teknologi. Pemerintah perlu memastikan ketersediaan jaringan internet yang andal dan perangkat pendukung di seluruh wilayah, termasuk daerah terpencil. Selain itu, kolaborasi dengan sektor swasta dapat mempercepat pengembangan infrastruktur yang lebih merata. Dengan demikian, kesiapan sumber daya manusia dan teknologi dapat ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan implementasi e-Cuti (Westerman et al., 2014).

Peningkatan infrastruktur digital tidak hanya terkait dengan penyediaan jaringan internet yang andal, tetapi juga mencakup pengembangan teknologi berbasis cloud untuk mendukung operasional aplikasi e-Cuti. Teknologi cloud memungkinkan data cuti pegawai disimpan secara aman dan diakses kapan saja dari berbagai lokasi. Menurut Marston et al. (2011), adopsi teknologi cloud dalam sistem pemerintahan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya pengelolaan data, dan mempercepat proses kerja di berbagai institusi publik.

Selain itu, penguatan infrastruktur digital harus disertai dengan pengembangan keamanan siber yang memadai. Dalam konteks e-Cuti, keamanan data pegawai menjadi prioritas untuk menjaga kerahasiaan informasi. Pemerintah perlu mengadopsi standar keamanan informasi yang tinggi, seperti ISO 27001, untuk melindungi data dari potensi ancaman siber. Penelitian oleh Humphreys (2013) menunjukkan bahwa infrastruktur teknologi tanpa perlindungan siber yang kuat dapat menjadi rentan terhadap serangan yang dapat merugikan institusi dan pegawai.

Tidak kalah penting, program peningkatan infrastruktur digital harus mempertimbangkan inklusi digital untuk mengurangi kesenjangan teknologi antarwilayah. Penyediaan perangkat keras seperti komputer dan akses ke pelatihan teknologi bagi pegawai di daerah terpencil dapat membantu mempercepat adopsi aplikasi e-Cuti. Menurut laporan UNESCO (2020), inklusi digital memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang setara terhadap manfaat teknologi digital, termasuk dalam sektor pemerintahan.

Kolaborasi dengan sektor swasta dapat mempercepat implementasi infrastruktur digital dengan menyediakan teknologi mutakhir dan sumber daya

keuangan. Misalnya, kerja sama dengan perusahaan teknologi dapat menyediakan solusi perangkat lunak yang lebih efisien dan terintegrasi untuk mendukung aplikasi e-Cuti. Berdasarkan studi oleh Weiss et al. (2017), kolaborasi lintas sektor dapat mempercepat pengembangan infrastruktur digital yang tidak hanya efisien tetapi juga berkelanjutan.

Di samping itu, evaluasi berkala terhadap infrastruktur digital yang telah diterapkan menjadi langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan implementasi e-Cuti. Pemerintah dapat menggunakan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) untuk menilai efektivitas infrastruktur dan menentukan area yang perlu ditingkatkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa investasi dalam infrastruktur digital memberikan dampak optimal terhadap peningkatan layanan publik (World Bank, 2021).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian, khususnya melalui implementasi aplikasi e-Cuti, merupakan langkah strategis untuk mewujudkan prinsip good governance. Penerapan e-Cuti telah menunjukkan potensi dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian, terutama dalam proses pengajuan dan persetujuan cuti. Namun, keberhasilan implementasi ini bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur teknologi, dan penguatan regulasi yang mendukung. Selain itu, penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya berorientasi pada teknologi, tetapi juga pada peningkatan pelayanan publik yang inklusif dan berkelanjutan.

Untuk mendukung implementasi yang lebih efektif, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi dampak aplikasi e-Cuti terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai secara kuantitatif. Selain itu, studi kasus yang mendalam di berbagai wilayah dengan karakteristik infrastruktur yang berbeda dapat memberikan wawasan tentang strategi yang paling efektif dalam mengatasi kesenjangan teknologi dan resistensi pegawai terhadap perubahan. Penelitian komparatif dengan sistem serupa di negara lain juga dapat menjadi acuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam mendukung digitalisasi sektor publik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2021). *E-Government Implementation and Its Challenges in Indonesia*. Jakarta: Public Administration Journal.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319–340.
- Djunaedi, A. (2002). Analisis e-Government dalam peningkatan pelayanan publik pada Dinas Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Administrasi Publik, 3*(1), 45–56.
- Hermawan, K. T., Pusparani, I. G., & Solihudin, D. (2023). Transformasi digital layanan kepegawaian pemerintah daerah Kota Cirebon: Studi kasus kebijakan Sistem

- Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN). *Jurnal Studi Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 2(1), 13–26.
- Herwanto, T. (2023). Digitalisasi manajemen SDM sektor publik: Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 45–60.
- Humphreys, E. (2013). Implementing the ISO/IEC 27001 information security management system standard. *Computers & Security*, 12(1), 33–45.
- Idzi, F. M., & Gomes, R. C. (2022). Digital governance: Government strategies that impact public services. *Global Public Policy and Governance*, 2(3), 427–452. <https://doi.org/10.1007/s43508-022-00055-w>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Manoharan, A. P., Melitski, J., & Holzer, M. (2023). Digital governance: An assessment of performance and best practices. *Public Organization Review*, 23(2), 265–283. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00584-8>
- Marston, S., Li, Z., Bandyopadhyay, S., Zhang, J., & Ghalsasi, A. (2011). Cloud computing: The business perspective. *Decision Support Systems*, 51(1), 176–189.
- Maulida, W. (2023). Efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 3(1), 120–130.
- McKinsey & Company. (2020). The future of public sector digitization: Building a resilient government. Retrieved from www.mckinsey.com.
- Mulyadi, D. (2020). *Komitmen Kepemimpinan dalam Transformasi Digital Pemerintahan*. Bandung: Pustaka Nasional.
- Noor, M., Fahmy, N. I., & Ramli, R. (2018). Challenges of digital literacy in government offices. *Journal of Information Systems*, 15(4), 27–33.
- Nurdin, I. (2020). The role of technology in enhancing government accountability. *Journal of Public Service Management*, 15(3), 45–59.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pratama, A. (2019). The role of public participation in e-Government success. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(4), 67–81.
- Pratama, H. (2020). Digital transformation in public administration. *Indonesian Journal of Governance*, 12(2), 103–118.
- Rahman, T. (2020). Evaluasi implementasi e-Government di Indonesia: Studi kasus kota besar. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(2), 45–59.
- Said, A., & Ramli, M. (2019). Challenges and opportunities in e-Government implementation. *Asian Journal of Public Administration*, 25(4), 87–96.
- Setyawan, D. (2021). Strengthening good governance through e-Government. *Journal of Policy Innovation*, 8(1), 15–27.
- Sukmawati, A. (2022). Efektivitas layanan cuti online (La-Cuti) sebagai respon pelayanan cuti berbasis digital di Kabupaten Pasangkayu. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(2), 123–135.
- Sutanto, H. (2021). *Tata Kelola Teknologi dalam Pemerintahan Digital*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syarifuddin, S. (2017). Implementasi electronic government dalam mewujudkan good governance dan smart city di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 1–15.

- UNESCO. (2020). *Digital inclusion for development: Strategies and challenges*. Paris: UNESCO Publishing.
- Wagola, R., Nurmandi, A., Misran, & Subekti, D. (2023). Government digital transformation in Indonesia. In *HCI International 2023 Posters* (pp. 286–296). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-36001-5_37
- Weiss, J., Tobias, J., & Makela, P. (2017). Public-private partnerships in digital transformation. *Public Management Review*, 19(7), 909–926.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston: Harvard Business Review Press.
- World Bank. (2021). *Building digital economies: Infrastructure for a resilient future*. Retrieved from www.worldbank.org.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yuniarti, E., Fadilah, R., & Ramadhani, A. (2020). Efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis web melalui SIMPEG di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Informatika*, 5(2), 67–78.
- Yusuf, M. (2021). Collaborative governance in digital public services. *Jurnal Teknologi Informasi*, 10(1), 12–23.