

Peran Sistem Jdih Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berdasarkan Prinsip Keterbukaan Informasi Publik (Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo)

Dewi Akmalia, Supriyanto, Mastina Maksin

Program Studi Administrasi Publik

Email: dewiakmalia12@gmail.com, supriyanto@upm.ac.id, mastinamaksin@upm.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the role of the Legal Documentation and Information Network (JDIH) system in improving employee performance based on the principles of public information disclosure at the General Election Commission of Probolinggo City. The study uses a qualitative research method with descriptive analysis through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the JDIH system has an important role in supporting employee performance through easier access to legal information, improving work effectiveness and efficiency, and supporting organizational accountability. However, several obstacles were found, including limited human resources, technical disruptions in the system, and the need for increased employee competence in information management. The implementation of public information disclosure principles through JDIH contributes to the realization of transparent, accountable, and professional public services within the KPU environment.*

Keywords: *JDIH System, Employee Performance, Public Information Disclosure, KPU*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan prinsip keterbukaan informasi publik di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem JDIH memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai melalui kemudahan akses informasi hukum, peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendukung akuntabilitas organisasi. Namun demikian, ditemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan sumber daya manusia, gangguan teknis sistem, dan perlunya peningkatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan informasi. Implementasi prinsip keterbukaan informasi publik melalui JDIH memberikan kontribusi terhadap terwujudnya pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan profesional di lingkungan KPU.

Kata Kunci: Sistem JDIH, Kinerja Pegawai, Keterbukaan Informasi Publik, KPU

Received Feb 12, 2026; Revised March 22, 2026; Accepted June 29, 2026

* **Dewi Akmalia:** Email: dewiakmalia12@gmail.com

PENDAHULUAN

Keterbukaan informasi publik berperan sebagai pondasi utama untuk mencapai sistem pemerintahan yang transparan, bertanggung jawab, dan melibatkan partisipasi masyarakat. Pada masa *digital* ini, warga negara meminta akses ke data yang cepat, sederhana, dan dapat diandalkan. Prinsip tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 mengenai Keterbukaan Informasi Publik, yang menyatakan hak masyarakat untuk mendapatkan informasi serta tanggung jawab instansi publik dalam menyediakan data secara terbuka (dikutip dalam Komisi Informasi Pusat, 2023). <https://komisiinformasi.go.id>

Di Indonesia, penerapan keterbukaan informasi publik semakin diperkuat melalui berbagai mekanisme kebijakan, termasuk pembentukan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 33 Tahun 2012, JDIH berfungsi sebagai sistem informasi hukum yang bertujuan menyediakan dokumen hukum secara transparan, terintegrasi, dan mudah diakses oleh masyarakat. JDIH merupakan manifestasi nyata dari implementasi prinsip keterbukaan informasi publik dalam ranah hukum dan pemerintahan, (dikutip dalam Komisi Informasi Pusat, 2023). Melalui JDIH, masyarakat dapat mengakses peraturan, keputusan, surat edaran serta dokumen hukum lainnya secara daring, yang sekaligus meningkatkan nilai pertanggungjawaban lembaga publik dalam melaksanakan peran administratifnya.

Penelitian sebelumnya dengan judul “Keterbukaan Informasi Publik Melalui Pemanfaatan Media Sosial di Komisi Pemilihan Umum Kota Sawahlunto” pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa penerapan keterbukaan informasi publik melalui *platform digital* seperti JDIH masih dihadapkan pada berbagai kendala di tingkat lokal. KPU Kota Sawahlunto menemukan bahwa penggunaan media daring telah memperbaiki kemudahan akses informasi publik, tetapi kinerja masih terganggu oleh keterbatasan sumber daya manusia serta pemahaman pegawai mengenai prinsip transparansi dalam penelitiannya.

JDIH bukan sekedar sarana teknologi, melainkan juga instrumen untuk mengukur tingkat keterbukaan dan pertanggungjawaban lembaga publik. Berdasarkan (Buku IKIP, 2023) keterbukaan informasi publik dievaluasi melalui tiga dimensi utama, yakni jaminan hukum terhadap akses informasi, pertanggungjawaban lembaga publik, serta kemudahan masyarakat dalam memahami dan memanfaatkan informasi (Komisi Informasi Pusat, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan implementasi JDIH sangat ditentukan oleh performa pegawai dalam memastikan mutu, kelancaran, dan ketepatan data yang disampaikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai berperan sebagai komponen krusial untuk menjaga kelangsungan sistem keterbukaan informasi publik.

Teori Peran menyediakan empat indikator dasar yang bisa digunakan sebagai acuan untuk menilai performa pegawai, yaitu kejelasan fungsi peran, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian peran dengan tujuan organisasi, dan kontribusi peran terhadap efektivitas kerja pegawai. Keempat indikator ini memiliki hubungan erat dengan mutu pelayanan publik. Apalagi pegawai dapat menerapkan prinsip-prinsipnya secara berkelanjutan, maka tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga meningkat.

Sebagai lembaga penyelenggara pemilu KPU Kota Probolinggo menunjukkan bahwa implementasi JDIH telah berlangsung sejak tahun 2022 melalui *platform* daring yang menyediakan berbagai dokumen hukum, surat edaran dan peraturan pemilihan umum (*website* JDIH KPU Kota Probolinggo, profil). Namun, dalam pelaksanaannya keberadaan sistem JDIH pada periode awal tersebut belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia, khususnya belum adanya pegawai yang secara khusus ditugaskan untuk mengelola dan mengoperasikan sistem JDIH. Kondisi tersebut berdampak pada kurangnya optimalnya pemanfaatan JDIH sebagai sarana pendukung kerja pegawai maupun sebagai media penyedia informasi hukum bagi publik, efektivitas pengelolaan sistem ini sangat

bergantung pada kemampuan pegawai yang mengurusnya. Di tahun 2025 sistem JDIH KPU Kota Probolinggo kembali diaktifkan seiring dengan adanya penambahan pegawai baru yang diberikan tugas khusus untuk mengelola JDIH tersebut. Dalam *website* JDIH masih ditemukan beberapa kendala teknis, seperti gangguan akses yang menyebabkan laman tidak dapat diakses dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran sistem JDIH dalam mendukung keterbukaan informasi publik dan kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara maksimal.

Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada optimalisasi peran sistem JDIH, tetapi juga berimplikasi pada kinerja pegawai. Keterbatasan akses terhadap informasi hukum yang terintegrasi berpotensi mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, khususnya dalam memperoleh dasar hukum yang diperlukan secara tepat dan cepat. Selain itu, ketidakstabilan sistem JDIH yang berpotensi mempengaruhi ketepatan pelaksanaan tugas serta akuntabilitas kinerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam mempertanggungjawabkan kerja masih memerlukan dukungan sistem JDIH yang optimal.

Apabila lembaga seperti KPU tidak mampu menyediakan data yang transparan dan mudah dijangkau, masyarakat menjadi kurang terlibat dalam pengawasan serta partisipasi politik. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui sistem JDIH sebagai sarana penyediaan dan pengelolaan informasi hukum secara terintegrasi dan berbasis daring. Keberadaan sistem JDIH diharapkan dapat mempermudah pegawai sehingga meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran sistem JDIH dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan prinsip keterbukaan informasi publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian berada di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan ketua KPU, pegawai pengelola JDIH, dan staf terkait, serta data sekunder berupa dokumen, arsip, dan *website* resmi JDIH. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Fokus penelitian mengacu pada teori peran menurut Soerjono Soekanto yang meliputi kejelasan fungsi peran, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian peran dengan tujuan organisasi, serta kontribusi peran terhadap efektivitas kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kajian mengenai Peran Sistem JDIH dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berdasarkan Prinsip Keterbukaan Informasi Publik, peneliti mengacu pada teori Peran yang dikembangkan oleh Soerjono Soekanto (2005). Teori tersebut menjelaskan bahwa peran secara umum dapat dikategorikan menjadi 4 aspek utama, yaitu kejelasan fungsi peran, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian peran dengan tujuan organisasi, kontribusi peran terhadap efektivitas kerja. Teori kinerja pegawai menurut Agus Dwiyanto (2008) sebagai teori pendukung dengan dilakukannya wawancara dengan 3 staf pengelola JDIH. Berikut ini hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang dikaitkan dengan 4 indikator teori utama dan teori kinerja pegawai sebagai pendukung antara lain :

1. Kejelasan Fungsi Peran

Dalam teori peran menurut Soerjono Soekanto (2005), Kejelasan fungsi peran yang menekankan bahwa setiap peran dalam suatu organisasi harus memiliki kejelasan fungsi agar dapat dijalankan secara optimal sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawabnya. Kejelasan fungsi peran menunjukkan bahwa setiap aktor atau sistem dalam organisasi harus memiliki batasan tugas, fungsi, dan kedudukan yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih maupun ambiguitas dalam pelaksanaan kerja. Kejelasan peran ini penting karena akan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sistem JDIH di KPU Kota Probolinggo telah memiliki kejelasan fungsi secara struktural. Hal ini terlihat dari adanya pembagian peran yang jelas antara pengarah, penanggung jawab, dan pelaksana teknis dalam pengelolaan JDIH. Selain itu, terdapat pemisahan fungsi antara JDIH dan PPID, di mana JDIH berfokus pada penyediaan informasi hukum, sedangkan PPID memiliki cakupan pelayanan informasi publik yang lebih luas.

Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa kejelasan fungsi peran tersebut masih memiliki keterbatasan, khususnya dalam konteks kinerja pegawai. Sistem JDIH hanya berfokus pada penyediaan dan distribusi dokumen hukum, sehingga belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem kerja pegawai secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan peran JDIH belum secara optimal memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun secara konseptual fungsi peran JDIH telah jelas, namun secara fungsional masih terdapat keterbatasan dalam menghubungkan peran tersebut dengan peningkatan kinerja pegawai secara langsung.

2. Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab

Menurut Soerjono Soekanto (2005), Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menekankan bahwa suatu peran tidak hanya harus jelas secara konseptual, tetapi juga harus diwujudkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara nyata dalam organisasi. Suatu peran dikatakan berjalan dengan baik apabila individu atau sistem mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan, norma, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan tugas sistem JDIH di KPU Kota Probolinggo telah berjalan secara struktural dan operasional. Pengelolaan JDIH dilaksanakan oleh subbagian hukum dengan mekanisme kerja yang mengacu pada kebijakan dari KPU RI. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas bersifat hierarkis (top-down), di mana KPU Kota Probolinggo berperan dalam mendistribusikan informasi hukum yang berasal dari tingkat pusat. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas juga terdapat standar waktu pelayanan informasi, yaitu 1 hari, 7 hari, dan 30 hari. Dalam perspektif teori kinerja pegawai menurut Agus Dwiyanto (2015), kondisi ini mencerminkan indikator responsibilitas, yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

Dalam konteks ini ketika meneliti di lapangan terdapat temuan bahwa pelaksanaan tugas JDIH masih terbatas pada fungsi publikasi dan belum mencakup produksi produk hukum secara mandiri di tingkat daerah. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang dijalankan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya strategis dalam mendukung kinerja organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sistem JDIH telah berjalan dengan baik dari sisi kepatuhan terhadap aturan, namun masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup peran yang berdampak pada kinerja pegawai.

3. Kesesuaian Peran dengan Tujuan Organisasi

Menurut Soerjono Soekanto (2005), Kesesuaian peran dengan tujuan organisasi, yang menekankan bahwa suatu peran dikatakan efektif apabila pelaksanaannya sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Suatu peran harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Peran yang sesuai akan memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran sistem JDIH di KPU Kota Probolinggo telah sesuai dengan tujuan organisasi, khususnya dalam mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keterbukaan informasi publik. JDIH berfungsi sebagai media penyebarluasan informasi hukum yang memungkinkan masyarakat untuk mengakses dokumen secara mudah dan cepat.

Dalam perspektif teori kinerja pegawai menurut Agus Dwiyanto (2015), hal ini juga berkaitan dengan indikator kualitas layanan, di mana sistem JDIH mampu meningkatkan kemudahan akses informasi tanpa harus datang langsung ke kantor KPU. Selain itu, aspek akuntabilitas menurut Agus Dwiyanto (2015) juga terlihat dari kemampuan publik dalam menilai kinerja lembaga melalui informasi yang tersedia di JDIH. Dalam konteks ini ketika meneliti di lapangan terdapat temuan bahwa pemanfaatan JDIH masih lebih dominan sebagai sarana dokumentasi dibandingkan sebagai alat strategis untuk meningkatkan interaksi antara lembaga dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa peran JDIH masih dapat dioptimalkan dalam mendukung tujuan organisasi secara lebih luas. Dengan demikian, kesesuaian peran JDIH dengan tujuan organisasi telah tercapai, namun masih terdapat peluang untuk meningkatkan pemanfaatannya agar lebih berdampak terhadap kinerja pelayanan publik.

4. Kontribusi Peran Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Soerjono Soekanto (2005), Kontribusi peran terhadap efektivitas kerja pegawai, yang menekankan bahwa suatu peran dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas dan peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi. Peran yang efektif akan menghasilkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, kontribusi sistem JDIH terhadap efektivitas kerja pegawai di KPU Kota Probolinggo bersifat tidak langsung. Hal ini karena sistem JDIH tidak digunakan sebagai alat ukur kinerja formal, melainkan sebagai sarana pendukung dalam pelaksanaan tugas.

Namun demikian, dalam perspektif teori kinerja pegawai menurut Agus Dwiyanto (2015), sistem JDIH memberikan kontribusi pada indikator produktivitas dan responsivitas. Keberadaan JDIH mempermudah pekerjaan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada publik, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, proses pengunggahan dokumen yang dilakukan secara cepat menunjukkan adanya responsivitas dalam memenuhi kebutuhan informasi masyarakat.

Di sisi lain, efektivitas sistem JDIH juga dipengaruhi oleh faktor teknis, seperti stabilitas jaringan dan sistem yang masih bergantung pada pusat. Hal ini menjadi kendala yang dapat menghambat optimalisasi peran JDIH dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan demikian, kontribusi peran sistem JDIH terhadap efektivitas kerja pegawai telah terlihat dalam bentuk peningkatan efisiensi dan kecepatan kerja, namun masih bersifat terbatas dan dipengaruhi oleh faktor eksternal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem JDIH di KPU Kota Probolinggo telah memiliki kejelasan fungsi secara struktural melalui pembagian peran antara pengarah, penanggung jawab, dan pelaksana teknis, serta pemisahan fungsi antara JDIH dan PPID dalam pengelolaan informasi publik. Namun, secara fungsional peran JDIH masih terbatas pada penyediaan dan distribusi informasi hukum sehingga belum sepenuhnya terintegrasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah berjalan sesuai dengan struktur organisasi dan ketentuan yang berlaku melalui mekanisme kerja hierarkis dan standar pelayanan informasi, meskipun masih bersifat administratif dan belum mencakup peran strategis dalam menghasilkan produk hukum secara mandiri di tingkat daerah. Sistem JDIH juga telah mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keterbukaan informasi publik, walaupun pemanfaatannya masih perlu dioptimalkan agar tidak hanya berfungsi sebagai sarana dokumentasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan pelayanan publik. Selain itu, kontribusi sistem JDIH terhadap efektivitas kerja pegawai bersifat tidak langsung karena belum digunakan sebagai alat ukur kinerja formal, namun tetap memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan responsivitas pegawai. Oleh karena itu, KPU RI diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan dan pengembangan sistem JDIH agar lebih mandiri, stabil, dan mudah diakses. Pegawai KPU Kota Probolinggo diharapkan lebih konsisten dalam pengunggahan dokumen hukum, meningkatkan kompetensi pengelolaan sistem informasi, serta memperluas konten edukatif melalui media sosial JDIH. Masyarakat diharapkan dapat memanfaatkan JDIH sebagai sumber informasi hukum yang terbuka dan berpartisipasi dalam pengawasan kinerja KPU. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas JDIH dengan pendekatan kuantitatif atau menambahkan variabel lain, seperti kualitas sistem informasi dan kepuasan pengguna, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.
- Soekanto, S. (2005). *Sosiologi suatu pengantar*. PT RajaGrafindo Persada.
- Agriansyah, Y., & Adriadi, R. (2022). Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN DAN PELAYANAN INFORMASI PUBLIK DI KPU KOTA BENGKULU, 4, 143-148. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i2.501>
- Ferliana, & Natsir, M. (2024, Juli). Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik. Kinerja PPID (Pejabat Pengelola Informasi Publik dan Dokumentasi) Dalam Menerapkan Keterbukaan Informasi Publik Di Lingkungan Pemerintahan Kota Probolinggo, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.38156/gjkmp.v14i1.202>
- Prabowo, R. D. (n.d.). *Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik dalam Upaya Mewujudkan Good Governance (Kajian Tiga Badan Publik : Bappeda, DPKAD dan Dinas Pendidikan Kota Semarang*. ejournal 3 undip.
- Putra, A. M. H. (2024, Oktober). KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK MELALUI PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL DI KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA SAWAHLUNTO. <http://scholar.unand.ac.id/480048/>

- Rahmawati, S. (2021). OPTIMALISASI PERAN KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) ALAM PELAKSANAAN BIMBINGAN MANASIK HAJI SEPANJANG TAHUN DI KECAMATAN KARANGAWEN KABUPATEN DEMAK TAHUN 2020-2021.
- Retnowati, E. (n.d.). Keterbukaan Informasi Publik dan Good Governance (Antara Das Sein dan Sollen). *Jurnal Perspektif*, Volume XVII No. 1 Tahun 2012 (Edisi Januari), 54-61.
- Sari, F. M., Dewi, C. M., Ruslyhardy, R., & Sudaryanto, S. (2022, 7). Keterbukaan Informasi Publik dalam Penyelenggaraan Pemilu oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Komisi Pemilihan Umum Riau. *Journal of Election and Leadership (JOELS)*, 65-74.
- Zaim, H. (2023, Juni). Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
- Zellatifanny, C. M., Rumata, V. M., & Sakinah, A. M. (2021, Juli). The impact of public information awareness and service towards public engagement. *JURNAL STUDI KOMUNIKASI*, Volume 5 (Ed 2), 439 -452. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jsk/article/view/3477/1946>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. BPFE.
- Komisi Pemilihan Umum. (2022, Januari). KEPUTUSAN KPU REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10/HK.04/08/2022 TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENGELOLAAN JDIH DI LINGKUNGAN KPU, KPU PROVINSI DAN KPU KAB/KOTA. KPU RI.
- KOMISI PEMILIHAN UMUM. (2026, Januari). KEPUTUSAN KPU KOTA PROBOLINGGO NOMOR 1 TAHUN 2026 tentang PEMBENTUKAN PENGELOLA JDIH DI LINGKUNGAN KPU KOTA PROBOLINGGO TAHUN 2026. KPU KOTA PROBOLINGGO.
- Indeks Keterbukaan Informasi Publik 2023. (2025, January 31). Komisi Informasi Pusat. Retrieved January 27, 2026, from <https://komisiinformasi.go.id/pdf/20250131122101-Buku%201%20IKIP%202023.pdf>
- Untitled. (2025, January 31). Komisi Informasi Pusat. Retrieved February 2, 2026, from <https://komisiinformasi.go.id/pdf/20250131122101-Buku%201%20IKIP%202023.pdf>
- Untitled. (2025, January 31). Komisi Informasi Pusat. Retrieved February 2, 2026, from <https://komisiinformasi.go.id/pdf/20250131122101-Buku%201%20IKIP%202023.pdf>
- Kota Probolinggo. (n.d.). Wikipedia. Retrieved April 24, 2026, from https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Probolinggo
- Umum, K. P. (n.d.). KPU Kota Probolinggo. <https://kota-probolinggo.kpu.go.id/page/read/visi-misi-kpu#>