

IMPLEMENTASI E KINERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BALANGAN

Rahmaniah

Pelayanan Tunggal Terpadu dan Pelayanan Penanaman Modal (DPMPPTSP) Balangan

Rahma616@gmail.com

Abstract

The E-Kinerja Implementation at The Investment, Integrate Single Submission, Transmigration, and Labor Service of Balangan Regency is in accordance with Constitution number 15 Chapter 80 Paragraph 3 which is about added salary paid on the basis of personal work performance. This study applies descriptive qualitative approach using data analysis technique: : 1) data collecting, 2) data reducing, 3) data displaying, 4) data concluding/verifying. The subjects of the study are the government civil servants at The Investment, Integrated Single Submission, Transmigration, and Labor Service of Balangan Regency. The findings of this study shows how the E-Kinerja is implemented, the supporting factors as well as the inhibiting factors found during the E-Kinerja implementation at the Investment, Integrated Single Submission, Transmigration, and Labor Service of Balangan Regency. The E-Kinerja was initially implemented from January to March 2021 and civil servants gained 100% added salary. By April 2020, the E-Kinerja was effectively implemented which a civil servant added salary was based on the point gained. By implementing E-Kinerja, 1) the civil servants attendances can be controlled, 2) the civil servants' performances can be improved, 3) government bureaucracy can be eased, and 4) civil servants added salary can be measured. The conclusion of this study is that by E-Kinerja implementation at the investment, integrated single submission, transmigration, and labor service of Balangan Regency, which steps are filling out civil servant performance data, arranging SKP, and gaining TPP values, has a positively influence of civil servant performance. This has also a positive impact on office (service) performance and as a result, it increases vision and mission of office achievement as well as Balangan Regency RPJMD achievement. Supporting factors in E-Kinerja implementations are motivation to get rewards, uses of digital era of 4.0, and uses of computer and smart phone by civil servants. The inhibiting factors include poor Internet network, lack of electricity, undisciplined civil servant, and subjectivity of supervisors as well as leaders' assessment.

keywords: implementation, E-Kinerja.

Abstrak

Pelaksanaan E Kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 15 Tahun 20014 tentang Apartur Sipil Negara Pasal 80 ayat 3 Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan penacapaian kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik analisis data yaitu : 1. Pengumpulan data, 2. Reduksi data, 3. Data display, 4. Conclusion darawing/verification. Informan penelitian terdiri dari Pegawai Dinas Penananamn Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. Hasil penelitaian ini menggambarkan bagaimana implementasi E kinerja, dan faktor pendukung serta penghambat dalam pelaksanaannya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan,Sistem E Kinerja dilaksanakan dan dimulai tahap uji coba mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020 berapapun nilai E kinerja yang diperoleh Pegawai Negeri Sipil Tetap Memperoleh Tambahan Penghasilan Pegawai 100%, setalah melalui tahap uji coba dan dirasa Pegawai Negeri Sipil sudah terbiasa mulai bulan April 2020 sudah dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan penilaian yang diperoleh untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP), Diterapkannya E kinerja sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku dan manfaatnya : 1. Alat untuk mengontrol Kehadiran Pegawai, 2. Meningkatkan Kinerja Pegawai, 3. Memudahkan manajemen birokrasi, 4. Sebagai indikator pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan adanya Implementasi E kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dimulai dengan tahapan Penginputan data kinerja pegawai, Penyusunan SKP, dan diperoleh Equal Pay For Equal Work (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, karena kinerja positif sehingga meningkatkan pencapaian Visi dan Misi SKPD, yang pada akhirnya memaksimalkan tujuan RPJMD Kabupaten Balangan, Faktor Pendukung dalam Implementasi E Kinerja Pegawai : Motivasi untuk mendapatkan reward, Era digital 4.0, Sarana dan prasarana berupa tersedianya perangkat komputer dan penggunaan media android yang dimiliki oleh para pegawai. Faktor penghambat dalam Implementasi E Kinerja : Koneksi jaringan internet, apabila terjadi pemadaman listrik maka internet tidak berfungsi, Kedisiplinan pengisian E – Kinerja, Subyektifitas penilaian atasan atau pimpinan.

Kata Kunci : Implementasi, E Kinerja.

PENDAHULUAN

Sejak digulirkannya sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi yang dikenal dengan Sistem Informasi Pengukuran Tunjangan Semangat E-Kinerja pada tahun 6 lalu, BKN terus melakukan *updating system* untuk memasukan indikator kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai tersebut selanjutnya disinkronisasikan dengan perolehan tunjangan kinerja di lingkungan BKN sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan BKN.

Sistem E-Kinerja sendiri disosialisasikan sejak tahun 2015 melalui Workshop bertajuk Integrasi Data Kehadiran dan Aplikasi Tunjangan Kinerja BKN yang berlangsung pada tanggal 9 Oktober 2015. Indikator kinerja ini juga akan terintegrasi dengan Sasaran Kinerja Pegawai SKP masing-masing pegawai, sehingga target kerja dan capaian kinerja terukur melalui sistem dan menentukan perolehan tunjangan yang diterima pegawai.

Dengan berkembangnya teknologi digital pada seluruh sektor saat ini membuat segala informasi dapat diterima dan dibagi dengan mudah dan cepat oleh masyarakat. Teknologi memberikan solusi terpadu terhadap masalah yang dialami seluruh sektor baik itu individu, lembaga, perusahaan maupun pihak pemerintahan. Akan tetapi adaptasi teknologi dalam pemerintah dianggap perlu dikembangkan dengan baik, sehingga kinerja aparat terhadap pelayanan dan pekerjaan dapat diperbaiki secara kontinu. Baik itu dalam ruang lingkup internal maupun yang bersifat umum (eksternal). Inilah salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja para pegawai, selain itu teknologi juga belum bisa dioptimalkan

secara benar terhadap penanganan kedisiplinan dan kehadiran pegawai yang mengakibatkan *judgement* buruk dari masyarakat.

Oleh karena itu, Kabupaten/Kota dapat memanfaatkan teknologi informasi melalui pengembangan sistem perhitungan kinerja berbasis aplikasi agar pendistribusian segala informasi kinerja yang ada di SKPD dapat diakses oleh *stakeholder* mulai dari kepala dinas hingga pemerintah daerah, termasuk daerah kabupaten Balangan sebagai salah satu kabupaten baru di Provinsi Kalimantan Selatan.

Di Kabupaten Balangan, dan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kabupaten balangan yang menerapkan E-Kinerja adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dengan hadirnya aplikasi E-Kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan tersebut melalui kinerja dari semua pegawai, unit kerja yang ada dalam dinas, diantaranya dengan meningkatnya kedisiplinan serta mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.

Dalam implementasinya E-Kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga menawarkan serangkaian modul lengkap yang mengorganisir data pegawai. Dimana konsepsi aplikasi E-Kinerja terdiri dari beberapa proses utama yakni penginputan data identitas dan informasi kinerja untuk kemudian di inventarisir kedalam sistem informasi yang nantinya data tersebut dapat di lihat dan divalidasi oleh pimpinan di setiap dinas terkait.

Secara teknis aplikasi E-Kinerja yang diimplementasikan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan tersebut memberikan beragam manfaat

didalamnya selain dapat meminimalisir kecurangan juga sebagai alat monitoring dan evaluasi serta sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Berikut manfaat adanya aplikasi tersebut:

1. Alat Untuk Mengontrol Kehadiran Pegawai
2. Meningkatkan Kinerja Pegawai
3. Memudahkan Manajemen Birokrasi
4. Sebagai Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Dengan menerapkan E-Kinerja, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu semestinya memiliki semua informasi yang dibutuhkan untuk mencegah risiko data yang tidak sesuai absensi kerja para pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki sinergi yang efektif dan efisien dengan semua pihak sehingga harus melakukan pekerjaan dengan lebih produktif yang bertujuan untuk tercipta ekosistem dan etos kerja pegawai yang baik. Aplikasi ini juga memberikan dampak pengambilan keputusan mengenai pemberian tunjangan prestasi jika dulunya diberikan dengan asas *equal* maka sekarang menjadi *equal job for equal pay*. Namun ternyata, implementasi E-Kinerja untuk semua informasi yang dibutuhkan untuk meminimalkan risiko kecurangan absensi dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Aparatur Sipil Negara (ASN) tergantung pada pimpinan (Kepala Dinas) dalam penerapan dan pengambilan keputusannya.

Selain itu, di kabupaten Balangan telah terbit Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Yang didalamnya memuat syarat dan ketentuan berlaku untuk memperoleh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut. Dimana E-Kinerja menjadi sangat penting diterapkan agar ASN mendapatkan tunjangan bisa sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk Dinas atau daerahnya, dimana pemberian tunjangan prestasi (kinerja pegawai) dulunya berbasis asas *equal* dengan manual, maka sekarang menjadi *equal job for equal pay* menggunakan teknologi informasi.

Pelaksanaan program E-Kinerja dimulai pada tahun 2019 dan program E-Kinerja ditujukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan. Pada tahapan awal penerapan E-Kinerja diawali dengan masalah dan kendala, tidak berjalan lancar dan terjadi masalah-masalah yang bersifat teknis maupun non teknis dalam menerapkan implementasi kebijakan E-Kinerja dilingkungan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan, seperti faktor usia, gagap aplikasi yang berbasis teknologi, terjadinya

gangguan pada layanan jaringan komunikasi elektronik, dan server yang melebihi kapasitas sehingga menyebabkan *overload*.

Peneliti menyajikan data dari beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan sepanjang periode Januari sampai dengan Desember 2020 yang telah menerapkan E-Kinerja pada aplikasi yang telah tersedia. Dimana terdapat jumlah ASN (pegawai) adalah sebanyak 23 orang pegawai, dengan rerata kinerja selama satu tahun pada tahun 2020 adalah 92,53.

Terkait dengan pemberian tunjangan tambahan kerja pegawai, para Aparatur Sipil Negara yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang rajin dalam bekerja dan yang pegawai malas dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama. Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial dan ketimpangan pemberian gaji antar pegawai dan akhirnya para pegawai yang tadinya rajin dalam bekerja menjadi malas bekerja karena kesamaan jumlah tunjangan kerja yang diberikan.

Harapan pemerintah dengan lahirnya kebijakan E-Kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang tidak disiplin, dan membuat pegawai yang tadinya malas dalam bekerja menjadi lebih rajin dan giat dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi serta memiliki motivasi kerja yang baik. Namun kenyataannya, tidak semudah yang diharapkan ketika berkenaan dengan applied (lapangannya) ketika diterapkan di berbagai instansi / SKPD di daerah.

Berdasarkan pengamatan awal Peneliti, dalam penerapan kebijakan E-Kinerja di Pemerintah Kabupaten Balangan, termasuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, ada beberapa masalah ataupun kendala yang terjadi pada saat implementasi kebijakan E-Kinerja. Kendala yang terjadi, seperti melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pegawai.

Melaporkan hasil pekerjaan dengan menggunakan sistem elektronik tidak semua pegawai bisa menggunakannya, ada juga pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik.

Hal ini lah menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai

implementasi E-Kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mana penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata dan perbuatan manusia, dan peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang diperoleh, dan dengan demikian peneliti tidak menganalisis angka-angka.

Tipe Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian maka desain penelitian ini, mempergunakan pendekatan analitik kualitatif yaitu suatu pendekatan yang dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya guna memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa tak memerlukan kuantifikasi, atau karena gejala tersebut tak memungkinkan diukur secara tepat, yang menurut **Bogdan and Taylor**, pendekatan kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (dalam **Moleong** : 3 : 2000).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan dalam penelitian ini adalah di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan Jl. Jend. A. Yani Km. 1 Nomor 1 Paringin Kota Kabuapten Balangan, yang sudah menerapkan E-Kinerja.

Informan Penelitian

Informan pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kabupaen Balangan berjumlah sebanyak 23 Orang dengan rincian berikut :

1. Kepala DPMPTSP Kab. Balangan
2. Sekretaris DPMPTSP Kab. Balangan
3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian DPMPTSP Kab. Balangan
4. Lima orang pegawai yang ada dalam penginputan data identitasnya dalam E-Kinerja.
5. Operator Penginput E Kinerja DPMPTSP Kab. Balangan

Tehnik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

2. Wawancara

3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *interactive model*. Miles dan Huberman (1984 dalam Sugiono : 2012), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar dan sasaran kebijakan

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi dari sebuah kebijakan adalah penyampaian informasi tentang kebijakan tersebut yang dilakukan melalui komunikasi. Penyampaian informasi ini sangat penting, maka informan diajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pemahaman mereka mengenai mekanisme penyampaian kebijakan yang dilakukan melalui komunikasi antar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan dengan para pegawai di Kabupaten Balangan. Mekanisme dalam penyampaian kebijakan dapat dilakukan dengan komunikasi yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi sebuah kebijakan.

Pemerintah mencoba membangun sebuah sistem aplikasi yang memudahkan untuk memonitoring dan menilai seluruh kinerja pegawai negeri sipil Jakarta. aplikasi tersebutlah yang dinamakan e-kinerja. Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan aparatur dalam menginput kegiatan dan membuat laporan lembar kerja harian. Disamping itu, aplikasi ini diharapkan mampu menjadi salah satu data pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan/ Kebijakan terkait kinerja pegawai, unit kerjadan satuan kerja. Aplikasi ini dapat diakses oleh public. Pada bagian analisis beban kerja digunakan oleh pegawai untuk menginput laporan kerja harian dan digunakan oleh pemimpin untuk mengetahuikinerja pegawai dan satuan/unit kerja.

Sasaran dan kebijakan E-Kinerja bertujuan sebagai alat memantau kinerja pegawai untuk mengukur, menilai, mengawasi, mengelola dan mengembangkan pegawai setara sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan. Narasumber lain mengatakan tujuan e-kinerja sebagai alat pengukur pekerjaan pegawai secara harian yang nantinya terakumulasi sebagai penilaian sasaran kerja pegawai atau SKP. Pengisian e-kinerja didasari pada target dan realisasi. Jika kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai terdapat

kesesuaian dengan perencanaan organisasi, maka tujuan e-kinerja tercapai. Jika tidak dilakukan sesuai perencanaan maka akan dilakukan pengawasan. Pegawai yang telah melaksanakan tugas dipantau setiap bulan dan pengisian e-kinerja dijadikan dasar penentu pembayaran tunjangan kinerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Kepala Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan dalam hal upaya agar pegawai mengerti tujuan pelaksanaan e-kinerja melakukan sosialisasi dan sharing session terkait pemanfaatan fungsi. Dengan adanya kebijakan sistem e-kinerja telah mengakomodir pengelolaan target dan realisasi terkait sasaran kerja pegawai.

Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan aparatur dalam menginput kegiatan dan membuat laporan Lembar Kerja Harian. Aplikasi E-Kinerja adalah sistem penilaian kinerja yang juga dapat dijadikan dasar pemberian insentif kepada seluruh pegawai dan terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian dan absensi pegawai.

Proses penerapan sistem e-kinerja di Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan penerapan sistem e-kinerja didasari oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat yang isinya tentang pengisian e-kinerja dan penilaian e-kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai dirasakan cukup menjadi arahan untuk berjalannya sistem e-kinerja di Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. E-Kinerja merupakan sistem aplikasi web base dan dapat ditampilkan sampai dengan tingkat pimpinan tertinggi secara berjenjang sesuai dengan struktur organisasi. Proses penilaian menggunakan sistem e-kinerja menurut penuturan narasumber dilakukan berjenjang. Jenjang jabatan mulai yang tertinggi eselon II, eselon III, eselon IV, dan pelaksana. Pelaksana yaitu jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu mengisi e-kinerja yang dinilai oleh atasan langsung yaitu jabatan eselon IV dinilai eselon III, sedangkan III dinilai eselon II, sedangkan eselon II dinilai eselon I di Badan Kepegawaian Pusat. Penilaian dan persetujuan penilaian dilakukan secara elektronik pada aplikasi e-kinerja. Proses penerapan sistem e-kinerja di Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan sudah cukup baik. Karena pegawai BKN telah menjalani kegiatan pengisian e-kinerja dari tahun 2019 sampai saat ini dan pegawai telah melaksanakannya dengan baik.

Sumberdaya

Dalam implementasi kebijakan haruslah ditunjang oleh sumber daya, baik sumber daya manusia maupun material. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten tetapi jika implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan maka implementasi tidak akan berjalan dengan baik. Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber-sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan, hal ini lah diperlukan laporan kinerja untuk bisa menilai pegawai.

Laporan kinerja pegawai adalah kewajiban semua pegawai pemerintah untuk membuat sebuah laporan sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepadanya secara periodik. Berbicara mengenai kinerja dan tujuan yang dicapai tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya sendiri. Potensi setiap individu harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Karena sumber daya yang potensial merupakan sumber kekuatan untuk menjalankan tugas. Sumber daya manusia harus di arahkan dan diolah untuk menghasilkan yang terbaik. Sebelum ada sistem e-kinerja, DP-3 di jadikan alat untuk memonitoring kerja pegawai dan sekaligus di jadikan alat penilaian kinerja pegawai negeri sipil. DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yaitu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu satu tahun yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Daftar DP-3 ini menjadi bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat atau jabatan, pemindahan, kenaikan gaji, mutasi.

Terkait tentang alasan diberlakukannya Penilaian Kinerja untuk kepentingan Sumberdaya melalui aplikasi e-kinerja terhadap indikator tingkat kesalahan, kemampuan pegawai dan kecermatan pegawai. Setelah adanya e-kinerja yang berfungsi sebagai penilaian pegawai dimana

telah tercantum nama kegiatan masing-masing jabatan dengan target capaian setiap hari dan capaian setiap bulan sehingga target pekerjaan tersebut harus dicapai dengan sungguh-sungguh dan pengisian pelaporan pada aplikasi harus bertanggung jawab sesuai dengan apa adanya. Penilaian Kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja ini dijadikan sebagai dasar pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang mana berbeda dengan penilaian kinerja secara manual menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3) yang mana penilaian SKP secara manual dilakukan sekali dalam setahun dan penilaiannya cenderung bersifat subjektif dan tidak berdasarkan realisasi kerja pegawai. Penilaian pekerjaan pegawai secara manual juga dipengaruhi oleh sikap tenggang rasa. Dalam pelaksanaan penilaian menggunakan aplikasi e-kinerja, Dinas Penanamam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan umumnya dapat menyelesaikan pengumpulan data dengan akurat, transparan dan tepat waktu.

Adapun mengenai indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan aparatur, maka penggunaan aplikasi e-kinerja dapat mengoptimalkan output bahkan sampai maksimal mempunyai manfaat bagi Dinas Penanamam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan dan pegawai itu sendiri yang mana dengan adanya aplikasi e-kinerja ini dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai. Kenyamanan pegawai dalam bekerja dikarenakan pengisian laporan yang lebih lebih efektif dengan tidak membutuhkan rumus yang menambah pekerjaan lagi dalam perhitungan nilai dari pengisian laporan ke dalam aplikasi tersebut yang berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian dengan adanya kejelasan target, pengukuran yang akurat serta transparansi yang terdapat pada aplikasi e-kinerja secara tidak langsung menumbuhkan daya saing antar pegawai dalam bekerja, yang mana dapat memotivasi pegawai agar target yang telah ditetapkan tersebut tercapai.

Hubungan antar organisasi

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Agustino, komunikasi dan koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi kebijakan maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

Aplikasi e-kinerja memberi dampak positif pada peningkatan waktu efektif bekerja pegawai

karena penegakan aturan disiplin oleh aplikasi e-kinerja dapat berjalan dengan tegas, akurat dan transparan yang berdasarkan Peraturan Bupati Peraturan Bupati Balangan Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tambahan Pengasilan PNS yang mana setiap pegawai harus mampu memenuhi pekerjaan dengan jumlah jam kerja efektif selama 5 hari kerja yaitu 37,5 jam atau 7,5 jam perhari.

Dalam penilaian Perilaku Kerja terhadap kinerja aparatur Dinas Penanamam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan didasarkan pada indikator kerja sama dengan lingkungan eksternal dalam bekerja dan kerja sama dengan lingkungan internal dalam bekerja. Realisasi dari target SKP pada Dinas Penanamam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan dengan menggunakan aplikasi e-kinerja sejauh ini sudah mendekati 100%, dari hasil tersebut sudah terlihat tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya juga meningkat. Untuk mengoptimalkan setiap bagian dalam bekerja kita buat standar operasional prosedur pada aplikasi e-kinerja dengan memperhatikan Kata Operasional dengan Jabatannya, jadi pembagian tugas setiap bagian jelas. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, seperti bagian umum mereka mengurus perlengkapan yang diperlukan dan mengurus konsumsi, serta bagian keuangan yang mengurus setiap anggaran yang dibutuhkan saat pelaksanaan kegiatan. Memang SOP kita ini belum mengatur segala aspek. walaupun ada bagian yang bekerja belum maksimal itu memang pasti ada cuman porsinya tidak sampai mengganggu kinerja secara umum.

Karakteristik agen pelaksana

Menurut Edward III keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi, apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

Van Meter dan Van Horn (1975) menyatakan bahwa implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya manusia (*human resources*) maupun dukungan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Menurut Van Meter dan Van Horn (1975) keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang

tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan. Di luar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan juga ialah sumber daya finansial dan sumber daya waktu.

Sementara itu, perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sangat pesat di masa sekarang ini. Hal tersebut ditandai dengan semakin populernya internet, ponsel pintar (smartphone), jaringan internet yang luas dan biaya yang relatif semakin murah, serta berbagai macam aplikasi perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) yang dibuat untuk mendukung kegiatan manusia sehari-hari. Semua perkembangan tersebut sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia modern saat ini dan cenderung menjadi budaya. mendukung proses penilaian kinerja PNS dengan membangun Sistem Informasi E-Kinerja. Sistem Informasi E-Kinerja ini diharapkan dapat membantu dalam memudahkan proses penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan Dinas di kabupaten Balangan, termasuk Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan.

Untuk mensejahterakan para pegawai serta memberikan semangat kerja, pemerintah memberikan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dengan syarat melaporkan seluruh kegiatan melalui e-kinerja tersebut. Input kinerja pegawai dapat dilakukan setiap hari dan paling lambat satu hari sebelum batas waktu yang di tentukan di tutup. Setelah input kinerja selesai, selanjutnya kinerja di validasi. Aplikasi e-kinerja akan di tutup sementara karena akan di lakukan penilaian dan perhitungan. Hasil penilaian otomatis akan tersimpan di aplikasi, yang selanjutnya dilakukan pembayaran sesuai dengan kinerjayang terinput.

Cara Masuk dan Isi E-Kinerja PNS sesuai yang ada di dalam E-Kin Kota/kabupaten masing-masing bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota/Kabupaten.

1. Ketika E-Kinerja Kota/Kabupaten setelah muncul, lalu masuk ke website e-kinerja Kabupaten Balangan..
2. Pada Form Masuk, isi Username dengan Nomor Induk Pegawai (NIP) lengkap. Kemudian isi password dengan mengisikan delapan angkat/huruf NIP Anda yang paling depan. (Catatan: Demi keamanan, jangan sekali-kali memberikan NIP kepada orang lain.

Jika sudah masuk, lebih baik ubah password Anda).

3. Ketika Anda sudah masuk website e-kinerja Kabupaten Balangan, maka pegawai akan melihat 7 menu di samping kiri. Ke tujuh menu tersebut adalah dashboard, kemudian input pimpinan, progress pekerjaan, selanjutnya adalah sasaran pegawai, kegiatan harian, dan laporan serta unduh panduan.
4. Pada Sub Title "Pengumuman", Anda akan melihat tulisan seperti di bawah ini: Apabila terdapat kesalahan data agar melakukan perbaikan ke Dinas (Bidang Administrasi Kepegawaian) melalui Pengelola Kepegawaian masing-masing dengan membawa berkas pendukung
5. Gunakan NIP dan password yang sama untuk mengakses database kepegawaian masing-masing PNS di website E-kinerja Kabupaten Balangan.

Kondisi sosial, politik dan ekonomi

Salah satu cara agar lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan, yaitu dengan memberikan pemahaman terkait dengan sanksi yang diberikan kepada pihak pihak yang tidak mematuhi peraturan dan melakukan sosialisasi sehingga masyarakat mau patuh dan taat terhadap aturan. Oleh karena itu, lingkungan ekonomi, sosial, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi biang keladi dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

Bagi instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan, laporan kinerja merupakan kewajiban semua pegawai pemerintah untuk membuat sebuah laporan sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepada pegawai secara periodik. Oleh karena itu dalam sebuah instansi pemerintah di perlukan sebuah laporan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kelangsungan aktifitas instansi. Laporan kinerja adalah salah satu kewajiban seorang pegawai. Untuk melaporkan kinerja, pegawai DPMPTSP Balangan menggunakan aplikasi e-kinerja. Aplikasi ini untuk memudahkan pegawai dalam menginput kegiatan dan membuat laporan lembar kerja harian. Untuk menginput kegiatan dilakukan mulai dari, mempersiapkan pencatatan aktifitas, nomor register kepegawaian beserta password, peralatan dan perlengkapan input, serta memperhatikan waktu input. Sebelum input dilakukan, perlu mencatat tugas dan kewajiban yang selesai dikerjakan. Mengisi laporan kinerja

pada aplikasi e- kinerja dimulai dari login, memilih kategori aktifitas, pilih volume, input tanggal aktifitas, waktu mulai aktifitas, waktu selesai aktifitas serta uraian aktifitas. Dalam menginput laporan kinerja masih terjadi permasalahan. Salah satu solusi menghadapi permasalahan yaitu dengan mengavaluasi sistem aplikasi elektronik kinerja.

Disposisi implementer

Van Meter dan Van Horn (1975) menyatakan bahwa implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya manusia (*human resources*) maupun dukungan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Selain sumber daya manusia, sumber daya lain juga patut untuk diperhitungkan dalam melaksanakan kebijakan E Kinerja, seperti sumber daya finansial dan sumber daya waktu, karena ketika sumber daya manusia yang kompeten dan kapabel telah tersedia, namun tidak didukung dengan sumber daya finansial dan sarana dan prasarana dalam melaksanakan kebijakan, maka akan menjadi persoalan yang pelik untuk merealisasikan apa yang hendak menjadi tujuan kebijakan itu sendiri.

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang disyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber-sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan, termasuk dalam hal ini adalah bagaimana laporan E-Kinerja dilaksanakan dan diisi oleh pegawai dan organisasi untuk melihat kompetensi dan kapabilitas pegawai bahkan organisasi.

Dalam pelaksanaan pengisian laporan kinerja pegawai melalui aplikasi kinerjaterdapat 2 tahap pengisian laporan kinerja sebagai berikut:

1. Pencatatan aktifitas
2. Input aktifitas

Implementasi Sistem e-kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Kab. Balangan

Faktor Pendukung

1. Motivasi untuk mendapatkan reward.
2. Kemauan kerjasama dari ASN lingkup DPMPTSP dalam penyusunan SKP dari level

Pimpinan SKPD sampai dengan staf pelaksana.

Faktor Penghambat

1. Koneksi jaringan internet, apabila terjadi pemadaman listrik maka internet tidak berfungsi.
2. Kedisiplinan pengisian E-Kinerja setiap hari
3. Subyektifitas penilaian pimpinan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Implementasi E kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Balangan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menyokong terhadap visi dan misi SKPD dan terhadap RPJMD sangat mendukung, sehingga tetap perlu di laksanakan secara berkesinambungan sesuai ketentuan dan peraturan.
- b. Faktor Pendukung dalam Implementasi E Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :
 1. Motivasi untuk mendapatkan reward (Berupa Tambahan Penghasilan Pegawai/TPP) sesuai ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.
 2. Era digital 4.0 yang sudah sangat maju dalam hal komunikasi dan jaringan internet.
 3. Sarana dan prasarana berupa tersedianya perangkat komputer dan penggunaan media android yang dimiliki oleh para pegawai.
- c. Faktor penghambat dalam Implementasi E Kinerja Pegawai Pada Dinas Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :
 1. Koneksi jaringan internet, apabila terjadi pemadaman listrik maka internet tidak berfungsi.
 2. Kedisiplinan pengisian E – Kinerja
 3. Subyektifitas penilaian atasan atau pimpinan.

Saran

Saran Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Implementasi Sistem E-Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan , maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan agar

tetap melakukan penilaian kinerja dengan sistem E-Kinerja.

2. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan agar selama diterapkannya proses penilaian menggunakan sistem e-kinerja terus mendapat fasilitas penunjang guna memperlancar jalannya e-kinerja.
3. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan melakukan perbaikan apabila ditemukannya dan menambah kecepatan internet agar tidak lelet saat banyaknya pegawai melakukan pengisian e-kinerja serta pegawai melakukan pengisian e-kinerja secara harian bukan di akhir bulan.
4. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan menerapkan Reward and Punishment dalam melakukan penilaian kinerja karena dapat meningkatkan motivasi kerja misal diadakan pemotongan tunjangan kinerja bila pegawai terlambat memasukan laporannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ciobanua, A. (2019). *Motivasi Pegawai Negeri Sipil dan Prestasi Kerja di Rumania Institusi Publik*.
- Diana , M. (2013). *Measuring Performance In The Public Sector: Between Necessity And Difficulty*. Romania: Lucian Blaga University of Sibiu, Romania Studies in Business and Economics.
- Dhany Wahyu Pratama, dkk, 2019. Penerpana E-Kierja di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- Dunn, W. N. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Firmansyah Yunialfi Alfian PP, Ario Analisis Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Sipil Pegawai di Balai Diklat Pertanian Lampung Pratama Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mukti, D. R. (2018). Pengaruh penilaian kinerja berbasis E-Kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. .
- Mulyadi, D. (n.d.). *Studi Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- No Name. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nugroho, R. D. (2003). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Subarsono, A. (2005). *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori, dan aplikasi)*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wandansari, W. (2019). Pengaruh sistem penilaian E-Kinerja dan penghasilan tambahan pelayanan sipil terhadap kinerja dengan kepuasan pekerjaan sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.
- Wibowo . (n.d.). *Manajemen Kinerja Edisi keempat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*. Yogyakarta: CAPS.
- Yahya, E. I. (n.d.). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja PT Pegawai Negeri Sipil di Kenya”.

Peraturan dan dokumen

- Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Balangan Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tamabhan Pengasilan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Balangan Nomor 15 Tahun 2019
tentang Tugas Pokok, Fungsi dan

Uraian Tugas Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
Lakip SKPD DPMPTSP Kab. Balangan Th. 2020.