

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Implementasi Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memberikan dukungan dan partisipasi dalam implementasi aplikasi e-kinerja di BASARNAS ini sendiri. Informasi yang diberikan sudah sangat jelas. Konsistensi yang dilakukan juga sudah merupakan langkah yang baik dibuktikan dari konsisten dalam pemberian informasi dengan upaya melakukan sosialisasi melalui zoom setiap minggunya secara terjadwal. Komunikasi yang dilakukan juga membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan dan membangun kepercayaan dalam sistem baru. Komunikasi terlebih lagi pemberian informasi yang dibangun oleh BASARNAS kepada seluruh pegawainya sudah sangat baik, jelas dan konsisten.

2. Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya, baik dalam hal infrastruktur maupun sumber daya manusia, dan infrastruktur juga menjadi poin penting yang mempengaruhi keberhasilan dari pengimplementasian aplikasi e-kinerja di BASARNAS ini. Dibuktikan dari pemeliharaan sistem e-kinerja yang terus diperhatikan. Dapat dilihat sumber daya berupa tim kerja (sdm), teknologi dan fasilitas yang diberikan. Namun belum terbangunnya jaringan internet yang baik dalam penggunaan aplikasi e-kinerja sehingga menghambat proses pelayanan dan pengimplementasian. Maka ini menjadi hal yang patut untuk diperhatikan lebih karena dapat mengganggu proses berjalannya program e-kinerja itu sendiri.

3. Disposisi

Sikap yang terbuka terhadap perubahan memiliki dampak besar pada penerimaan dan penggunaan aplikasi e-kinerja ini. Jika pegawai

menanggapi perubahan dengan sikap positif dan siap maka implementasi aplikasi e-kinerja pun akan berjalan lancar. Ini pun berdampak pada tingkat penerimaan dan penggunaan sistem tersebut. Dukungan langsung dari atasan merupakan contoh dari BASARNAS sudah dapat melangkah lebih maju. Komitmen dari para pegawai juga sudah terbilang cukup baik dilihat dari kegiatan penginputan harian yang dilakukan tiap harinya. Walaupun masih adanya kendala untuk pegawai yang sudah memasuki usia tua masih merasa sulit dan tidak nyaman dalam penggunaan teknologi baru yaitu aplikasi e-kinerja ini. Namun sikap dari atasan dan penganggung jawab terkait e-kinerja sudah berikap sangat kooperatif dan terus berupaya mensosialisasikan ke seluruh pegawai sehingga masalah tersebut dapat ditangani dengan baik.

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi dan proses birokrasi di BASARNAS mempengaruhi implementasi e-kinerja. Struktur birokrasi yang fleksibel dan adaptif juga menunjang terwujudnya implementasi e-kinerja. Alur dari pengimplementasian aplikasi e-kinerja juga sudah dibuat sedemikian rupa sehingga meminimalisir ketidakpahaman dari para pegawai. Selain itu penggunaan aplikasi e-kinerja juga berdampak terhadap nilai kinerja yang berkorelasi terhadap besaran tunjangan kinerja pegawai tersebut.

5. Hasil Kerja

Implementasi aplikasi e-kinerja di BASARNAS telah memberikan dampak signifikan, baik positif maupun negatif, bagi pegawai. Aplikasi ini mendorong pegawai untuk mengisi e-kinerja tepat waktu, yang mengharuskan mereka untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Keuntungan lain yang diamati termasuk peningkatan kedisiplinan dan kemandirian pegawai dalam melaporkan dan mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka melalui aplikasi. Selain itu, pemantauan kinerja yang lebih akurat secara real-time memungkinkan data kinerja seperti target pencapaian dan produktivitas diakses dan dianalisis dengan mudah, memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Aplikasi

e-kinerja juga memberikan umpan balik yang cepat dan tepat waktu, memungkinkan pegawai untuk segera mengetahui area yang perlu ditingkatkan. Transparansi dalam evaluasi kinerja meningkat, karena data kinerja yang tersedia secara online dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan, termasuk atasan, rekan kerja, dan pegawai itu sendiri. Hal ini memastikan evaluasi kinerja yang lebih adil dan memberikan insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Prestasi kerja yang dicatat dan diakui secara langsung melalui e-kinerja juga berfungsi sebagai motivasi tambahan, mendorong pegawai untuk terus berprestasi dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

6. Perilaku Kerja

Perilaku kerja mempunyai peran yang penting dalam pembuatan dan pengimplementasian kebijakan karena dapat meningkatkan kualitas dan keberhasilan kebijakan. Perilaku kerja yang konsisten dan terarah juga penting dalam pengimplementasian kebijakan. Para pelaku kebijakan yang memiliki perilaku yang konsisten dalam menjalankan kebijakan akan membantu memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuannya sehingga mampu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul selama proses implementasi. Implementasi aplikasi e-kinerja yang memuat perilaku kerja dengan core value Ber-AHKLAK sebagai indikator penilaiannya, sesuai dengan penjelasan informan, membantu memastikan bahwa penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif dan terukur.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan intensif tentang penggunaan aplikasi e-kinerja, memastikan dukungan teknis yang memadai, dan memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan pegawai yang sudah senior dalam proses pelatihan dan implementasi. Dapat diberikan dengan cara memberi dukungan tambahan dan bimbingan secara personal. Seperti contohnya

melakukan *sharing knowledge* secara langsung yang dapat dilakukan setiap minggunya dari pegawai muda terhadap para pegawai senior pada tiap divisi, agar para pegawai senior yang kurang paham teknologi dapat beradaptasi seiring berjalannya waktu.

2. Pemberian *reward* dan *punishment* terhadap pegawai agar bisa menjadi acuan dan motivasi kedepannya untuk tetap berkomitmen terhadap kebijakan yang ada. Untuk *reward*, dapat dilakukan dengan memberi penghargaan kepada pegawai yang berhasil mengimplementasikan, komitmen dan memiliki hasil yang baik dari penerapannya aplikasi e-kinerja ini. Dapat berupa bonus dan pengakuan publik. Sementara untuk *punishment*, dapat diberikan bimbingan tambahan atau hukuman jika terdapat pelanggaran serius terhadap proses pengimplementasian penggunaan aplikasi.
3. Melakukan perbaikan pada jaringan internet dengan menambah mbps (kecepatan internet) dikarenakan prioritas utama ada pada jaringannya agar pegawai dapat menginput kinerja hariannya tanpa adanya server *down* atau error.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Tugas Akhir, Skripsi, Disertasi dan Jurnal:

- Astuti, D. B. (2018). *Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Regional II Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Denti, Eni. Willy Abdillah, dan Fitri Santi. (2021). *Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*. Elektronik Jurnal Magister Manajemen, Universitas Bengkulu.
- Fahlefi, Diva Riza. (2016). *Upaya Peningkatan Kinerja Di Pemerintah Kota Semarang Melalui Program E-Kinerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*. Jurnal STIE. Semarang. vol 8, no 1.
- Fadjrin, Rezki. (2019). *Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh. Skripsi prodi ilmu administrasi negara.
- Hernata, D. N. (2022). *Implementasi E-Kinerja Melalui Pengawasan dan Pembinaan Pegawai Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Janda, H., Monstera, B., Bangun, D., Dewi, S., Habib, A., & Manik, J. R. (2022). *Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*. 1–9.
- Kurniasi. (2019) *Pengaruh Implementasi Kebijakan E-Government terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi*. Jurnal Sosiohumaniora
- Natalia, P. Mardina Cristy. (2017). *Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Presentasi Kerja Pegawai Nigari Sipil (PNS) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir*. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2022). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. GOVERNANCE, 2(2).
- Owu, D. (2022). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

- Kabupaten Minahasa Tenggara. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Permatasari, I. A. (2020). *Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan)*. *TheJournalish: Social and Government*, 33-37.
- Pratama, Dhany Wahyu. Tri Murwaningsih, dan Anton Subarno. (2020). *Penerapan E-Kinerja Di Dinas Pedagangan Kota Surakarta*. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Maulana Andika & Desi Maulida, Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Volume 4, No. 2.
- Rizki, M. F., & Siahaan, A. Y. S. (2023). *Implementasi Program Electronic Kinerja (E-Kinerja) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai*. *SAJJANA: Public Administration Review*, 1(1), 1-12.
- Sos, J. P. S. (2020). "Implementasi dan evaluasi kebijakan publik". Unisri Press. https://sirisma.unisri.ac.id/berkas/41naskah-A5_Joko-Pramono_Implementasi-....pdf
- Tahir, Helmi. (2021). *Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Waliulu, Muflihun, dkk. (2021). *Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* Vol. 12 \ No.4\.

Sumber Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340).
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182).
- Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di

Lingkungan Badan SAR Nasional.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155).

Surat Edaran Kepala BKN Nomor 1/SE/I/2022 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja PNS

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara

Website:

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Badan Nasional Pencarian dan

Pertolongan diakses di <https://jdih.basarnas.go.id/> diakses terakhir 06 Mei 2024

Panduan E-Kinerja DIKPORA diakses di <https://dikpora.magetan.go.id/> diakses terakhir 07 Mei 2024

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diakses di <https://www.scribd.com/> diakses terakhir pada 07 Mei 2024

Portal Sistem Informasi Terintegrasi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan diakses di <https://simpeg.basarnas.go.id/> diakses terakhir 02 Mei 2024

Situs Resmi BASARNAS yang diakses di <https://basarnas.go.id/> diakses terakhir 25 Maret 2024