

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dan tujuan negara sebagaimana telah tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mewujudkan jalannya pemerintahan yang bersih, jujur, transparan, dan bertanggungjawab penting sekali membangun dan membina sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu dari organisasi yang disebut dengan Aparatur Sipil Negara, profesi bagi dimana termasuk Pegawai Negeri Sipil di dalamnya. Selain itu juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut, dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan.

Di dalam pedoman umum Reformasi Birokrasi Kementerian Menpan dan Reformasi Birokrasi disampaikan reformasi birokrasi berkenaan dengan langkah-langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Sebagai pelayan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat karena indikator kinerjanya salah satunya ditentukan oleh seberapa puas masyarakat mendapat pelayanan dari mereka.

Seiring dengan perubahan ke arus reformasi birokrasi, untuk mewujudkan pembinaan dan pengembangan terhadap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dimana penilaian kinerja PNS dinilai dari sistem prestasi kerja sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan perilaku kerja merupakan sikap/tindakan yang dilakukan PNS. Dalam hal ini penanganan di bidang masalah Kepegawaian di Kota Semarang menginduk kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memberikan terobosan baru seiring dengan perubahan reformasi birokrasi dan percepatan TIK di arus globalisasi, penilaian kinerja PNS dengan sistem online dijadikan sebagai alat pengawasan bagi PNS. Bernama *e-Kinerja*, yang merupakan penilaian kinerja secara online dan terintegrasi dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dijadikan *reward* bagi setiap PNS yang membuat SKP dan perilaku kerja kemudian dilaporkan ke Pejabat Penilai (atasan langsung PNS bersangkutan). Penilaian SKP ini dibuat secara individu oleh setiap PNS dengan menargetkan apa saja kegiatan tugasnya yang hendak dilaksanakan selama waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan golongan SKP (SKP tahunan, SKP bulanan, atau SKP harian), sedangkan penilaian perilaku kerja dinilai oleh Pejabat Penilai dengan mengamati aspek-aspek penilaian perilaku kerja PNS seperti: Orientasi Pelayanan; Integritas; Komitmen; Disiplin; Kerjasama; dan Kepemimpinan.

Penerapan *e-Kinerja* bersifat menyeluruh, yang artinya seluruh jajaran SKPD yang ada di wilayah Pemerintah Kota Semarang menggunakan *e-Kinerja* sebagai laporan penilaian prestasi kerjanya. Dari keseluruhan 51 SKPD yang ada, Dinas Pendidikan Kota Semarang dan Dinas Kesehatan Kota Semarang menjadi dinas daerah yang dijadikan sebagai *parent project* sistem online *e-Kinerja* hal ini disebabkan karena dua dinas daerah tersebut merupakan dinas daerah terbesar di Kota Semarang dan merupakan dinas yang memiliki jumlah pegawai yang besar. Penerapan pada dua dinas tersebut dimaksudkan sebagai percobaan sebelum dilakukan kepada dinas daerah lain. Keberhasilan percobaan terhadap Dinas Pendidikan Kota Semarang dan Dinas Kesehatan Kota Semarang ini dapat mewakili 2/3 dari jumlah keseluruhan PNS Kota Semarang dan dijadikan sebagai pencegahan terhadap penolakan pada dinas-dinas yang lebih kecil.

Implementasi *e-Kinerja* pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan sangat baik dan berjalan tanpa adanya hambatan. Adapun hambatan yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kota Semarang dapat diatasi oleh instansi tersebut. Kecuali hambatan tersebut mengenai permasalahan intern pegawai yang mengharuskan penanganan BKD Kota Semarang.

Melalui penerapan *e-Kinerja* yang digunakan sebagai salah satu alat pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang dinilai mampu dan berhasil dalam mewujudkan pengawasan kinerja aparatur sipil negara yang jauh lebih baik sebelum adanya penerapan *e-Kinerja*. *e-Kinerja* mampu memaksa kinerja aparatur menjadi lebih disiplin, bertanggungjawab dan bekerja sesuai dengan kegiatandan beban kerjanya. Selain itu, dengan adanya penerapan *e-Kinerja* bagi pengawasan

kinerja birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang penilaian kerja para aparatur dapat lebih tercover oleh Pejabat Penilai. Pengawasan melekat antara atasan langsung pegawai dengan PNS yang bersangkutan memang berjalan dengan baik, tetapi atasan juga perlu melihat dari sisi bagaimana PNS melaksanakan kegiatan kerjanya dengan baik, sesuai dengan tugasnya.

5.2 Rekomendasi

1. Meskipun dinyatakan berhasil, pelaksanaan pengawasan kinerja birokrasi melalui aplikasi berbasis digital, *e-Kinerja* masih memiliki kekurangan yang berasal dari aspek internal, dimana pemerintah seharusnya memberikan pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan teknologi berbasis digital, seperti pelatihan komputer secara keberlanjutan, mengadakan ujian keterampilan dengan menggunakan teknologi, mengadakan seminar dan pelatihan tentang teknologi, dan sebagainya. Hal ini dilaksanakan agar para pegawai yang berusia muda dan berusia lanjut dapat terampil menggunakan teknologi, tidak hanya penggunaan *handphone*, tetapi juga penggunaan PC dan alat komputerisasi lainnya serta terus secara berkelanjutan untuk mau belajar menggunakan perangkat teknologi dan komputerisasi.
2. Diharapkan semua pihak terkait, pihak-pihak tersebut yakni pegawai negeri dan jajaran aparatur negara lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Semarang turut andil serta mendukung pelaksanaan program pemerintah yang kedepannya sangat bermanfaat bagi masyarakat terutama program pemerintah yang menggunakan perangkat teknologi dan perangkat PC dan komputerisasi, dengan mengikuti arahan-arahan yang diberikan oleh

pemerintah maupun instansi terkait demi meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan juga meningkatkan pembangunan bagi daerah.

3. BKD Kota Semarang selaku lembaga yang mewadahi seluruh aparatur negara dan pegawai negeri beserta jajarannya untuk selalu berada posisi terdepan dalam memberikan *monitoring* dan evaluasi terhadap kinerja aparatur negara dan pegawai negeri demi pengembangan abdi negara sesuai dengan tupoksinya, karena hal ini akan berdampak terhadap pengaruh pelaksanaan program pengawasan terhadap birokrasi melalui pemanfaatan teknologi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebagai pengguna layanan publik di Kota Semarang.

