

## Efektivitas Aplikasi Program e-Kinerja Berbasis e-Government (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo)

Anggia Kartika Sari <sup>1</sup>, Sri Umiyati <sup>2</sup>, M. Husni Tamrin <sup>3</sup>, Susi Ratnawati <sup>4</sup>

Email: [sri.umiyati@uht.ac.id](mailto:sri.umiyati@uht.ac.id)

<sup>1,2,3</sup> Ilmu Administrasi Negara, Universitas Hang Tuah

<sup>4</sup> Administrasi Publik, Universitas Bhayangkara

### Abstract

*This study aims to analyze the Effectiveness of the E-Government-Based E-Performance Program Application in the Resources Section of the Sidoarjo Police. This study uses a descriptive qualitative method with a case study approach. The existence of the E-Kinerja application can increase work transparency and personnel welfare by getting benefits according to performance results. The data sources used are secondary data and primary data obtained through interviews, observations and documentation. There are six variables to measure program effectiveness, namely 1) Program Understanding 2) Right on Target 3) On Time 4) Achievement of Goals 5) Real Change 6) Availability of Facilities and Infrastructure. The research results show that the Effectiveness of the E-Performance Program Application in the Resources Section (Bagsumda) of the Sidoarjo Police is said to be Effective, there are seven sub-indicators that are already running well, namely Performance Achievement, Program Realization to be achieved by an institution, Performance Transparency, Improvement Performance, Work Achievement, Employee Welfare, and Applications. However, there are indicators that have not gone well, namely, the time used to fill out the E-Kinerja, there are still personnel who are late filling out the Work Diary and the available Internet is still slow.*

**Keyword:** Program Effectiveness, E-Performance Program, E-Government.

### PENDAHULUAN

Menurut (Putri, Arfan, and Basri 2014), E-kinerja merupakan salah satu aplikasi berbentuk web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Polresta Sidoarjo sebagai salah satu unit yang melaksanakan evaluasi prestasi kerja dan kinerja personil dengan aplikasi e-kinerja. E-kinerja adalah aplikasi yang dibuat untuk mengevaluasi dan memantau langsung kinerja personil dengan memasukkan hasil kerja harian yang telah di hasilkan kedalam software, untuk disetujui oleh atasan. Setelah persetujuan diperoleh, maka output hasil kerja dilakukan secara online, data yang dihasilkan ditampilkan secara otomatis. Data

disajikan sebagai jumlah nominal dari tarif tunjangan yang diterima personil. Salah satu Instansi Pemerintahan saat ini sedang giat menerapkan konsep e-government yaitu Polresta Sidoarjo. Polresta Sidoarjo menerapkan konsep e-government dalam berbagai hal, salah satunya adalah dalam pengawasan kinerja dan penentuan besaran Tunjangan Kinerja Anggota Polisi dan PNS melalui Aplikasi E-Kinerja. Program E-Kinerja merupakan satu dari serangkaian inovasi pembenahan sistem kepegawaian di Polresta Sidoarjo dengan memaksimalkan Teknologi Informasi (TI).

“Polresta Sidoarjo mendapatkan predikat tertinggi Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dari Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(PANRB) pada akhir 2017 lalu karena menerapkan e-kinerja. Aplikasi ini selain untuk absensi juga mencatat seluruh kegiatan anggota setiap hari. Kapolresta Sidoarjo, Kombes Himawan Bayu Aji menegaskan hal itu sebagai bentuk pertanggungjawaban karena Polresta Sidoarjo mendapatkan tunjangan kinerja lebih tinggi dibandingkan Polres lainnya. Perangkat absensi sidik jari dan pemindai wajah diletakkan di Polres, Polsek-Polsek dan markas komandan di wilayah hukumnya. Bilamana ada kegiatan di luar sebelum apel pagi seperti demo atau pengamanan khusus, maka ada absensi mobile. Anggota wajib untuk melakukan absensi setiap hari. Bila ada yang tidak mengisi lembaran kegiatan kerja, maka diberikan waktu dua hari untuk mengisinya. Bila tidak, otomatis tunjangan kinerja akan dikurangi.” (koran sulindo 2018).

Pada Tanggal 9 Desember 2016 Polresta Sidoarjo mendapatkan Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), dan pada tanggal 12 Desember 2017 mendapatkan Predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Penetapan WBK dan WBBM tersebut dimaksudkan sebagai wilayah percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi di satuan kerja satuan kerja polri melalui pembangunan zona integritas dengan menerapkan instrumen zona integritas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di lingkungan instansi Pemerintahan, di dalamnya terdapat 6 area perubahan bidang manajemen perubahan, Penataan tatalaksana, Penataan sistem SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas pelaksanaan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Polresta Sidoarjo telah melaksanakan pengawasan kinerja dan penetapan besaran Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada Anggota Polri dan pegawai negeri sipil (PNS) Polri melewati aplikasi e-kinerja pada tahun 2017 dan mulai dilaksanakan pada tahun 2018. Melalui aplikasi program e-kinerja ini, personel diberikan kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi e-kinerja dengan mengisi data beban kerja yang sesuai. Hal itu dilakukan agar dapat mengukur beban kinerja personel dengan Nyata, terukur, tanggung jawab, partisipatif dan transparan, sehingga personel mendapatkan haknya berupa Tunjangan Kinerja sesuai beban kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Mondy 2008) penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Alat yang dipakai untuk mengukur kinerja tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta prestasi kerja personil untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Aplikasi E-Kinerja sangat membantu dalam menentukan tunjangan yang dibayarkan kepada personel. Melalui aplikasi tersebut kepala Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo dapat mengukur dan menilai kinerja Personil di Polresta Sidoarjo terutama pada Bagian Sumber daya (BAGSUMDA) Dalam ini merujuk pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) 23 tahun 2010 Pasal 9 huruf c Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, Bagian Sumber Daya (Bagsumda) merupakan Unsur Pengawas dan Pembantu Pimpinan yang berada dibawah Kapolres. Tetapi belum ada penelitian yang meneliti tentang sejauhmana tingkat efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja Berbasis E-Government pada Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo.

Dengan diterapkannya program E-Kinerja, Secara tidak langsung dari beberapa personil Polresta Sidoarjo yang awalnya belum memahami mengenai aplikasi Utamanya IT, dan setelah diterapkannya Program ini beberapa personil yang tidak mengetahui tentang aplikasi dan IT tersebut belajar dengan yang lebih mengetahui tentang IT, Karena Personil Polresta Sidoarjo sendiri harus dituntut untuk Promoter (Profesional, Modern dan terpercaya). Sebelum E-Kinerja diterapkan Pekerjaan personel tidak tertulis pada Lembar Harian Kerja sehingga Tunjangan Kinerja tidak dapat dilihat dari setiap jumlah aktivitas kerja pada setiap Personel. Setelah diterapkannya Program E-Kinerja semua kegiatan personel terekam dan tersimpan pada server E-Kinerja Polresta Sidoarjo dan menjadi lembar kerja personel, sehingga Jumlah dokumen/kegiatan yang di Input pada LHK tersebut dihitung dari aktivitas kerja atau durasi lamanya waktu kegiatan yang dilaksanakan setiap bulan untuk menghitung capaian kinerja dan perhitungan tunjangan kinerja yang sesuai dengan Jumlah dokumen atau kegiatan yang dilakukan setiap Personil. Memilih Polresta Sidoarjo Karena Polresta Sidoarjo sendiri mendapatkan Predikat tertinggi Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dari Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pada tahun 2017, yang tentu saja berpengaruh pada Sistem Informasi kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja yang lebih baik dan objektif, terukur partisipatif dan transparan sehingga mewujudkan manajemen personel/pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem kerja personel Polresta Sidoarjo. Selain itu tidak semua Polresta dan Polrestabes mampu dalam menerapkan Program E-Kinerja

## **METODE**

Peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan pendekatan Studi Kasus (Case Study). (Moleong 2009) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif bermaksudkan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian misalkan persepsi, perilaku, tindakan, Motivasi dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata kata dan bahasa, Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan berbagai metode alamiah. Peneliti menggunakan Pendekatan Studi Kasus, Dimana Penelitian difokuskan pada Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo. Hal ini dilakukan dengan alasan Karena tidak semua Polresta dan Polrestabes dapat menerapkan Program E-Kinerja, dan Polresta Sidoarjo sendiri mendapatkan pertanggungjawaban karena mendapatkan Tunjangan Lebih besar dibanding Polres lainnya.

Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Aplikasi program E-Kinerja berbasis E-Government Pada Bagian Sumber daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo, Peneliti menggunakan teknik deskriptif Kualitatif yakni penelitian dengan membuat gambaran tentang kejadian dan situasi yang terjadi. Menurut (Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana 2014) terdapat tiga langkah analisis data kualitatif: Pengumpulan Data; Kondensasi Data; Penyajian Data dan Kesimpulan-kesimpulan penarikan Verifikasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Capaian Kinerja**

Kapasitas seorang personil dalam melakukan uraian tugas atau pekerjaannya yang tentunya akan sangat dibutuhkan sebagai salah satu bahan evaluasi terhadap

personil dalam satu organisasi. Capaian Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personil dalam mewujudkan Tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Capaian Kinerja salah satu faktor penghitung dalam pemberian Tunjangan Kinerja sehingga dibutuhkan sebuah system penilaian yang bisa menjamin bahwa nilai capaian kinerja yang diberikan pada personil benar-benar sesuai dan real dengan kegiatan yang telah dilakukannya. Nilai capaian kinerja menjadi tolak ukur mengenai kapasitas dan pengetahuan seorang personil Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo yang akan mempermudah pimpinan yaitu Kepala Bagian Sumber Daya untuk memberikan evaluasi dan penilaian terhadap personil yang menjadi bawahannya. Personil di Bagian Sumber Daya telah memenuhi Capaian Kinerjanya pada Aplikasi E-Kinerja dengan mengisi Lembar Harian Kerja (LHK) yang telah tersedia pada aplikasi program tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal Capaian Kinerja dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Personil Bagian Sumber daya (Bagsumda) pada Aplikasi E-Kinerja sudah baik, dan personil Bagian Sumber Daya sendiri sudah mencapai target 100% untuk capaian kinerja, pada hal ini seluruh anggota Bagsumda sudah memahami dan menggunakan Aplikasi E-Kinerja yang tersedia di Polresta Sidoarjo. mengisi Kegiatan sehari-hari yang telah dilakukan.

## **2. Tepat Sasaran**

Dalam hal ini pengertian efektivitas menunjukkan tingkat tercapainya hasil. Dalam hal ini berkaitan dengan pengertian efisien, Walaupun ada perbedaan diantaranya. Efektivitas memfokuskan hal yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih memfokuskan bagaimana cara mencapai hasil yang di capai itu dengan membandingkan antara Output

dan Inputnya. Efektivitas adalah unsur terpenting dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Efektivitas dapat dikatakan efektif bila tercapainya sasaran / tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dalam menilai efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja pada Polresta Sidoarjo Khususnya pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) terdapat beberapa indikator untuk mengukur Tepat Sasaran yaitu Realisasi Program yang hendak dicapai oleh Suatu lembaga

Realisasi Program adalah Suatu Proses perencanaan program untuk menjadikan sesuatu rencana tersebut menjadi nyata. Realisasi adalah langkah penting dalam setiap perencanaan, Dalam Aplikasi Program E-Kinerja ini Realisasi Program sangatlah penting karena dengan diluncurkannya Program ini pastinya sudah di tetapkan target dengan batas waktu tertentu, Peluncuran Program ini dilaunching pada tahun 2017, Kemudian rencana tersebut diterapkan pada tahun 2018 untuk mewujudkannya, Lalu rencana tersebut di realisasikan kepada Personil Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri dan mulai dilaksanakan dalam bentuk nyata pada bulan Mei tahun 2018. Berdasarkan Hasil dilapangan dalam hal Realisasi Program yang hendak dicapai oleh suatu lembaga dapat disimpulkan bahwa E-Kinerja dilaunching pada tahun 2017 dan mulai efektif untuk digunakan Personil Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri pada bulan Mei 2018, dan sudah menunjukkan target 100% dalam pengisian E-Kinerja dalam setiap bulannya, Pada realisasi E-Kinerja ini personil Polresta Sidoarjo Khususnya di Bagian sumber daya diberikan panduan penggunaan E-Kinerja.

## **3. Tepat Waktu**

Salah satu untuk mengukur Aplikasi Program E-Kinerja pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo adalah

Tepat Waktu. Tepat Waktu dalam hal ini adalah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja yang dicapai, pada waktu yang ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mengisi Lembar Harian Kerja (LHK) di Aplikasi E-Kinerja. Dalam hal ini untuk menilai Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja Berbasis E-Government (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo). Terdapat Indikator Untuk mengukur Indikator Tepat Waktu yakni Waktu yang digunakan Untuk mengisi E-Kinerja. Personil di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo dalam melaksanakan Pengisian Aplikasi Program E-Kinerja harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dalam hal ini, Personil diharapkan untuk mengisi Kegiatan / Tugas yang telah dilaksanakan. Aplikasi E-Kinerja ini berbentuk Website oleh karena itu untuk personil yang sedang dinas luar dapat melakukan pengisian Lembar Harian Kerja (LHK) pada Aplikasi E-Kinerja di luar jam kerja, Karena waktu yang digunakan untuk mengisi E-Kinerja, dalam satu minggu kalau personil mengisi terlambat masih bisa mengisi Lembar Harian Kerja (LHK) di Aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan Hasil penelitian dalam hal Waktu yang digunakan untuk mengisi E-Kinerja pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa Waktu untuk mengisi Lembar Harian Kerja (LHK) hanya membutuhkan waktu 15-20 Menit, tetapi pada nyatanya lebih dari 20 menit, karena server E-Kinerja yang kurang jadi jika diakses secara bersamaan menjadi lambat, selanjutnya Lembar Harian Kerja (LHK) pada aplikasi E-Kinerja yang telah diisi akan dikirimkan ke pimpinan untuk diverifikasi, pada verifikasi tersebut akan di verifikasi pimpinan pada hari selanjutnya karena

Lembar Harian Kerja (LHK) personil baru masuk di pimpinan pada malam harinya, Karena server E-Kinerja yang kurang.

#### **4. Tercapainya Tujuan**

Program merupakan rangkaian yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai adanya suatu tujuan program yang dilaksanakan. Efektivitas merupakan unsur pokok dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam setiap program, Suatu Program dapat dikatakan efektif apabila tujuan sesuai dengan yang telah ditentukan. Tujuan Program menurut (Sutrisno,2007) dapat diukur dengan pencapaian tujuan kegiatan yang telah dijalankan. Dalam hal ini untuk menilai Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja pada di Polresta Sidoarjo khususnya pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) terdapat beberapa Indikator untuk mengukur yaitu Transparansi Kinerja dan Peningkatan Kinerja.

#### **5. Transparansi Kinerja**

Menurut (Hari Sabarno, 2007) menegaskan bahwa salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik. Perwujudan tata pemerintah yang baik mengisyaratkan adanya keterbukaan terhadap proses penyelenggaraan pemerintah. Arti Transparansi diartikan sebagai keterbukaan dan kejelasan informasi. Suatu yang menjamin akses dan kebebasan untuk setiap orang mendapatkan informasi mengenai penyelenggaraan pemerintah dan hasil hasil yang dicapai merupakan Transparansi. Transparansi Kinerja sangat penting untuk Pimpinan mengawasi Kinerja Personil melalui Penilaian Kinerja Elektronik yakni E-Kinerja. Berdasarkan Hasil penelitian pada Transparansi Kinerja Personil Bagian Sumber Daya, dapat disimpulkan bahwa Dengan adanya Aplikasi ini secara tidak langsung

pekerjaan Personil dapat dipantau oleh pimpinan secara langsung pada aplikasi E-Kinerja, Semua data Kinerja Personil akan terinput pada aplikasi tersebut, Pemimpin bisa memantau mana personil yang bekerja dengan rajin dan personil yang bekerja malas-malasan, Tidak ada alasan lagi personil untuk tidak menginput kegiatannya, karena hal tersebut akan terpengaruh dengan tunjangan masing-masing. Apabila ada pengecekan Kinerja Personil dari tingkat Polda dan Mabes maka yang di sodorkan adalah data Capaian Kinerja, Hal tersebut akan menjadi tolak ukur personil untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan Jobdesk masing masing.

## **6. Peningkatan Kinerja**

Upaya Peningkatan Kinerja Personil khususnya pada Bagian Sumber Daya adalah salah satu faktor utama bagi Polresta Sidoarjo dalam mencapai tujuan. Kinerja menunjukkan kemampuan personil Bagian Sumber Daya meningkatkan produktivitas Kerja. Aplikasi program E-Kinerja ini diharapkan kinerja personil Bagian Sumber Daya dapat mengalami Peningkatan Kerja, yang merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan personil, Capaian Kinerja pada Aplikasi E-Kinerja personil dalam setiap bulannya mengalami peningkatan Jumlah Dokumen/Kegiatan. Hal tersebut merupakan tingkatan dimana Personil Bagian Sumber Daya menyelesaikan pekerjaan memenuhi dengan syarat-syarat yang telah di tentukan. Syarat-syarat tersebut adalah mencapai target Minimal 100% dalam setiap bulannya, Jumlah dokumen/kegiatan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal Peningkatan Kinerja personil Bagian Sumber Daya, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Aplikasi Program E-Kinerja ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja personil. Karena personil harus mengisi

kegiatannya apa saja hasil yang dikerjakakan dalam satu hari kerja. Peningkatan kinerja dapat dilihat dengan jumlah dokumen/kegiatan yang telah dilakukan pada setiap bulannya.

Perubahan nyata merupakan suatu bentuk perubahan yang dirasakan oleh Personil terkait pelaksanaan program yang dijalankan. Perubahan nyata dapat berdampak positif, ataupun negative semua tergantung dari proses pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak terkait agar pelaksanaan program berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan hal ini untuk menilai Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo dalam Indikator Perubahan nyata terdapat indikator untuk mengukur yaitu Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Pegawai.

## **7. Prestasi Kerja**

Prestasi Kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah diperoleh seseorang dari perilakunya di tempat kerja dalam melakukan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan Personil selama ini telah menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Prestasi kerja Personil merupakan hasil yang dicapai personil dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jobdesk masing-masing personil sesuai dengan Peraturan Kapolri (Perkap) 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor. Berdasarkan Hasil Wawancara dalam hal Prestasi Kerja dapat disimpulkan bahwa dalam mengisi E-Kinerja ada kaitannya dengan Prestasi Kerja, Karena personil Bagian Sumber Daya (Bagsumda) rajin untuk mengisinya secara teratur maka akan diberikan reward sebuah Piagam dari Kapolresta Sidoarjo, Reward tersebut dapat

digunakan personil untuk Sekolah Pendidikan yang lebih tinggi. Di Bagsumda sendiri Prestasi Kerja Personil juga meningkat.

### **8. Kesejahteraan Pegawai**

Kesejahteraan Pegawai merupakan pemenuhan kebutuhan Personil oleh Instansi. Personil merupakan sebuah asset bagi Instansi Pemerintahan yang harus dipelihara dengan baik, terutama jika personil tersebut loyal dan berprestasi. Polresta Sidoarjo melaksanakan kesejahteraan pegawai bertujuan untuk memelihara personil Polresta Sidoarjo khususnya pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja dan untuk mendorong produktivitas semangat kerja Bagian Sumber Daya Polresta Sidoarjo. Kesejahteraan ini dapat diberikan berupa tunjangan yang dapat menambah penghasilan Personil. Pemberian tunjangan ini biasanya disatukan dalam pemberian gaji setiap bulan yang diterima oleh setiap personil.

Berdasarkan hasil penelitian dalam hal Kesejahteraan Pegawai dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya aplikasi E-Kinerja Personil bagian Sumber Daya (Bagsumda) dalam mendapatkan Tunjangan Kinerja sudah sesuai dengan hasil kinerja yang mereka lakukan, Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 2 bahwa Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai di lingkungan Polri yang bekerja secara penuh dengan memperhitungkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja. Pengurangan Tunjangan kinerja berlaku untuk seperti personil yang tidak hadir tanpa keterangan, Cuti Permanen, Cuti Ibadah Haji dan Umroh. Selanjutnya untuk Pengurangan

Tunjangan Kinerja tidak berlaku bagi personil yang apabila Cuti Melahirkan sampai anak kedua, Mendapatkan perintah untuk mengikuti tugas belajar, Cuti tahunan, Menjalankan penugasan dalam negari maupun luar negeri yang dibuktikan dengan surat perintah tugas, dan Sakit 1-3 hari yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter.

Berdasarkan Analisis Perubahan Nyata dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Sudah Efektif, Karena mendapatkan tunjangan sesuai dengan yang dikerjakan / dilakukan dan sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Dalam hal ini Prestasi Kerja Personil dengan Aplikasi E-Kinerja ada kaitannya, Karena Personil yang mendapatkan prestasi tersebut akan mendapatkan Reward yang berupa piagam penghargaan dari Kapolresta Sidoarjo Piagam tersebut dapat digunakan untuk pendidikan sekolah personil yang lebih tinggi, Sedangkan personil yang tidak mencapai target 100% dalam pengisianakan mendapatkan Punishment yaitu Pemotongan.

### **9. Tersedianya Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana ialah sesuatu yang mendukung jalannya suatu program antar satu dengan satu. Tetapi bukan berarti jika tidak ada salah satu, maka salah satu itu tidak berfungsi. Menurut Moenir (1992), mengungkapkan sarana merupakan segala jenis peralatan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dalam konteks kepentingan yang sedang berkaitan dengan organisasi kerja. Sedangkan Prasarana merupakan alat yang secara tidak langsung dipakai untuk mencapai tujuan (Daryanto,

2005). Dari pengertian tersebut jelas memberikan petunjuk bahwa sarana dan prasarana adalah suatu bagian / alat yang mempunyai peran terpenting untuk mencapai kelancaran dan keberhasilan suatu Program. Sarana dan Prasarana harus dilaksanakan untuk mendukung Penginputan Kinerja Personil pada E-Kinerja sehingga dapat menjadikan kinerja yang lebih baik. Dalam menilai Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja di Polresta Sidoarjo Khususnya pada Bagian Sumber daya (Bagsumda) terdapat beberapa indikator untuk mengukur Tersedianya Sarana dan Prasarana yaitu Aplikasi dan Internet.

#### 9.1. *Aplikasi*

Aplikasi E-Kinerja merupakan sebuah Sistem Informasi manajemen yang digunakan oleh Instansi Pemerintahan yaitu Polresta Sidoarjo untuk mengelolah / menilai prestasi kerja Personil. Aplikasi ini diterapkan untuk memudahkan Personil dalam menginput kegiatan dan membuat laporan Lembar Harian Kerja (LHK). Pembuatan Aplikasi ini diharapkan dapat menjadi salah satu pendukung bagi Kepala Bagian Sumber Daya (Bagsumda) untuk memantau kinerja personil, unit kerja dan satuan kerja. Proses E-Kinerja bekerja dalam satu alur untuk mengukur kinerja dari personil. Berdasarkan hasil wawancara dengan Personil Bagian Sumber daya (Bagsumda) aplikasi E-Kinerja yang telah di terapkan di Polresta Sidoarjo Sudah sangat mudah untuk digunakan sehingga personil Bagian Sumber Daya (Bagsumda) mampu untuk menggunakan aplikasi yang telah dirancang ini untuk meningkatkan kinerja Personil. Pada Aplikasi E-Kinerja ini setiap Personil hanya memasukkan Username dan Password masing-masing dengan memasukkan NRP untuk Polisi

dan NIP untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri.

#### 9.2. *Internet*

Teknologi merupakan Inovasi baru yang diciptakan oleh manusia secara turun temurun. Dengan demikian, Teknologi ini mengalami banyak perubahan dan menemukan hal-hal baru. Pada saat ini, akses dan sumber daya jaringan nirkabel telah berkembang dan menggantikan banyak jaringan kabel saat ini. Internet merupakan program atau suatu konsep yang dimana sebuah objek mempunyai kemampuan untuk mengirimkan data melewati jaringan tanpa menggunakan bantuan perangkat komputer dan manusia, Kini Internet mengalami banyak kemajuan. Faktor terpenting dari jalannya program E-Kinerja di Bagian Sumber Daya Polresta Sidoarjo terletak pada jaringan internet sebagai penghubung antara perangkat keras dan sistem. Berdasarkan hasil di lapangan dalam hal Internet dapat disimpulkan bahwa Internet di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) sudah mendukung, Karena setiap Bagian terutama Bagsumda Sudah disediakan Internet/ Wifi, disamping itu juga personil dapat menggunakan paket data sendiri jika wifi di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) terjadi Trobel atau error. Selain itu juga terkadang jika banyak personil yang masuk untuk mengakses E-Kinerja terjadi lambat, karena banyak yang mengakses.

Berdasarkan Hasil Analisis tersebut bahwa Tersedianya Sarana dan Prasarana pada Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa Aplikasi Sudah Efektif dan Internet Kurang Efektif. Dapat dibuktikan bahwa Personil Bagian Sumber Daya (Bagsumda) mampu dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan



sendiri, aplikasi ini juga dirancang semudah mungkin tujuannya agar personil mudah untuk memahami aplikasi E-Kinerja yang sudah tersedia di Polresta Sidoarjo. Tetapi untuk Internet Kurang efektif, dapat dilihat bahwa internet sudah ada tetapi personil terkadang memakai paket data sendiri untuk mengakses E-Kinerja, Karena internet sering Lambat/lemot, selain itu juga Aplikasi E-Kinerja jika di akses secara bersamaan sering terjadi lambat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pada hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan bahwa Aplikasi Program E-Kinerja yang diterapkan oleh Polresta Sidoarjo Khususnya di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Sudah Efektif. Peneliti mengambil Pendekatan Studi Kasus, Karena Aplikasi E-Kinerja yang berada di Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo secara tidak langsung hasil kerja personil dinilai dan dipantau oleh Kepala Bagian Sumber Daya melalui Aplikasi E-Kinerja Serta Personil Bagian Sumber Daya mendapatkan tunjangan Kinerja yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan dengan mengisi kinerja pada Aplikasi E-Kinerja. Sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tatacara pemberian Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dari Sembilan Sub Indikator terdapat tujuh Sub indikator yang efektif yaitu, Capaian Kinerja, Realisasi program yang hendak dicapai oleh suatu lembaga, Transparansi Kinerja, peningkatan Kinerja, Prestasi Kerja, Kesejahteraan Pegawai dan Aplikasi.

### **Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian Efektivitas Aplikasi Program E-Kinerja Berbasis *E-Government* (Studi Kasus Pada Bagian Sumber Daya (bagsumda) Polresta Sidoarjo), Peneliti memberikan saran sehingga kedepannya dapat menjadi lebih baik, yaitu :

1. Server Aplikasi E-Kinerja lebih di tingkatkan lagi agar personil dalam mengisi kinerja pada Aplikasi E-Kinerja tepat waktu sesuai dengan Peraturan Kepala kepolisian Resort Kota Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2019 tentang Standar Operasional Prosedur tata cara penggunaan aplikasi E-Kinerja Polresta Sidoarjo.
2. Bagian Sumber Daya (Bagsumda) Polresta Sidoarjo harus menambah Jaringan Internet Wifi dengan kuota pemakai yang lebih besar sehingga personil tidak menggunakan paket data milik sendiri

## **REFERENSI**

- Bungin, Burhan. 2013. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi. Jakarta: Kencana.
- Daly Hamlan. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." Volume 3 N:84-94.
- Dr. Ir. Sugiarto, M. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Dwipayana, Arif Devi, Wayan Gede Supartha, and Desak Ketut Sintaasih. 2015. "Penerapan Sistem Penilaian Kinerja: Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Stres Kerja Karyawan." E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 10(4):643-64.
- Hamid, Abdul, Program Studi, Ilmu Administrasi, Universitas Sultan, and Ageng Tirtayasa. 2002.

- “Aplikasi E Government Dan Dampaknya Studi Kasus Kabupaten Sragen.” 1–19.
- J.Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya.
- Julia, Sopha. 2010. *Efektivitas Program Bantuan Operasional Sekolah*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- koran sulindo. 2018. “Terapkan Aplikasi E-Kinerja Polresta Sidoarjo Dapat Predikat Tertinggi Dari Kemenpan.”
- Kurnia, Yasshinta Eka, and Iman Surya. 2018. “Penerapan Prinsip – Prinsip Good Governance Dalam Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik.” 6(4):1551–64.
- Latuserimala, Nick Mathias. 2015. “Studi Deskriptif Efektivitas Sistem E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pematuan Kota Surabaya.” *Kebijakan Dan Manajemen Publik* 3(April):1–8.
- Merlambang, Gilang. 2019. “Efektivitas Program Dalam Online Single Submission Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.”
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. In Sage Publications.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pradikta, Eggyawang Setia. 2014. “Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya.” *Kebijakan Dan Manajemen Publik Universitas Airlangga* 2:1–10.
- Pratama, D., T. Murwaningsih, and A. Subarno. 2020. “Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.” 4(2):39–42.
- Pujiastuti. 2013. “Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja Dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putri, Komara Eka, Muhammad Arfan, and Hasan Basri. 2014. “Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan ( Reward ) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh.” *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 3(4):1–10.
- Rianto, Budi & Lestari, Tri. 2012. *Polri & Aplikasi E-Government*.
- Risnandar. 2014. “Analisis E-Government Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah.” *Katalogis* 2(7):192–99.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wimastuti, Nina. 2016. “Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.” *Kebijakan Dan Manajemen Publik* 4(April):1–8.
- Wyld, David C. 2014. “The Essential Elements of a Definition of E-Government.” *Volume* 1(1).