

**EVALUASI KEBIJAKAN SISTEM E-KINERJA TERHADAP  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUKU DINAS PENANGGULANGAN  
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTASI JAKARTA  
UTARA**

Dwibi Ramdhaniah Dismar<sup>1</sup>

Firman<sup>2</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

E-mail : [dwibihani@gmail.com](mailto:dwibihani@gmail.com),

**ABSTRACT**

The research has a purpose for knowing how to apply of e- government that explains about Evaluation of *e-kinerja* system towards the civil servants in fire and disaster relife Office in Administration City of North Jakarta, by there is a change of the most new system in implementing *e-kinerja* that has useful result for civil servants that can be improved of their working performance is more better. Regional Personal Agency of DKI Jakarta Province is able to improve the working performance of civil servants through implementing *e-kinerja*, in this research, the researcher uses Evaluation Policy Theory by Said Zainal Abidin ( 2012 ) and e-Government theory by Richardus Eko Indrajit ( 2006 ). The method of result that be used descriptive qualitative method, the resaerch finds that the application of *e-Kinerja* in Sub-service of Prevention and Rescue Service in Administartion City of North Jakarta has been formed successful. The application of e-Kinerja is able to change the working performance of civil servants more better in addition their working responibility each employees, but when its implementation has still some obstacles. In implementing e-kinerja, this is the important of supervision to a leader because it's very influential towards employees in order that more have awarness employees towards duty's responsibility, the perforce carries out positive effects for civil servants become country's servants that can be competed supportively. And becoming civil servants that are discipline, responsible, and can do all activities nicely.

***Keywords : Evaluation, Perfomance, Electronic – Kinerja***

## Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan dari *e-government* yang membahas tentang Evaluasi Kebijakan Sistem *e-Kinerja* terhadap Aparatur Sipil Negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, dengan adanya sebuah perubahan sistem terbaru dalam penerapan *e-kinerja* yang hasilnya bermanfaat kepada Aparatur Sipil Negara yang mampu memperbaiki kinerja yang lebih baik. BKD Provinsi DKI Jakarta mampu memperbaiki kinerja aparatur sipil negara dengan penerapan *e-Kinerja*, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Evaluasi Kebijakan Said Zainal Abidin (2012) dan teori e-Government Richardus Eko Indrajit (2006). Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif kualitatif, hasil penelitian menemukan bahwa penerapan *e-Kinerja* pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara telah berhasil diwujudkan. Penerapan *e-Kinerja* mampu merubah kinerja pegawai yang lebih baik atas beban kerja masing-masing pegawai, namun dalam penerapannya juga masih memiliki beberapa penghambat. Dalam penerapan *e-Kinerja* ini pentingnya pengawasan kepada pimpinan karena sangat berpengaruh kepada pegawai agar lebih ada kesadaran pegawai terhadap beban tugas kerja, keterpaksaan ini membawa dampak positif bagi pekerja aparatur pemerintah menjadi abdi negara yang mampu bersaing dengan secara sehat. Disiplin dan bertanggung jawab dan mampu mengerjakan kegiatan dengan baik.

**Kata Kunci :** *Evaluasi, Kinerja, Electronic-Kinerja*

### A. PENDAHULUAN

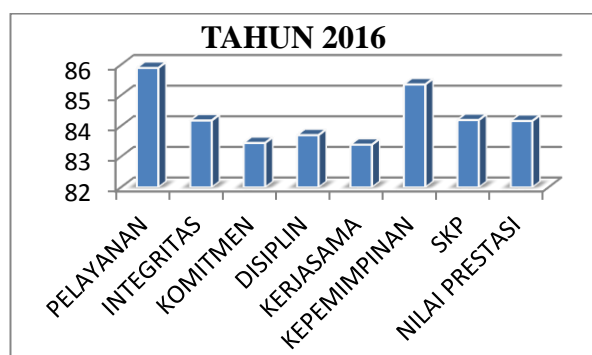
Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah sebagai akibat dalam perubahan teknologi yang terus meningkat, dengan demikian sumber daya manusia harus selalu mengikuti perkembangan teknologi, agar tidak tertinggal, bahwa perubahan lingkungan organisasi yang kompleks dan dinamis ini akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berkompetensi dan mempertahankan daya saingnya (Santi, 2017). ASN yang mempunyai etos kerja yang baik akan tentu saja menghasilkan kinerja yang baik, sehingga akan didapatkan ASN yang profesional. Sebagaimana kita ketahui Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok

kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Untuk meningkatkan kerja merupakan sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sehingga kepuasan kerja pegawai akan berbanding lurus dengan besarnya pemberian kompensasi yang di berikan oleh tempat kerja.

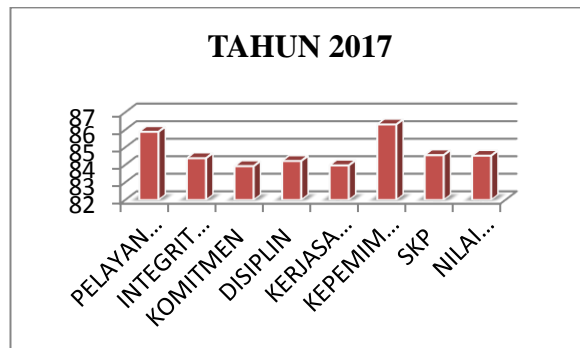
Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam setiap instansi atau perusahaan, hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari seseorang pegawai apakah meningkat atau menurun. Rendahnya kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat disebabkan beberapa aspek diantaranya adalah belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan yang ada di masing-masing bidang, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur, meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia, serta akan menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi pada ASN, maka akan dirancang dan di bangun sebuah aplikasi berbasis *web* dengan disebut *e-Kinerja*.

### Grafik 1.1.

Grafik Laporan Sasaran Kerja Pegawai yang telah di Validasi Tahun 2016 dan Tahun 2017 pada Suku Dinas Penanggulangan dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.



Grafik 1.2



Dapat dilihat grafik di atas bahwa jumlah SKP pada tahun 2016 dan tahun 2017 menjelaskan bahwa pada setiap tahun jumlah SKP adanya peningkatan, dapat disimpulkan bahwa dari data SKP yang telah di validasi oleh atasan pimpinan pada tahun 2016 secara umum berjumlah 84,120 % dan pada tahun 2017 berjumlah 84,479 %. Bila dibandingkan dari tahun 2016 dan tahun 2017 SKP pegawai pada Suku Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara sangat meningkat dengan bobot nilai 75 keatas yang sudah mencapai kinerja yang tinggi dan baik.

Dari pemaparan di atas analisis peneliti ingin mengetahui bagaimana penilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2016 dan tahun 2017, yang berdasarkan dari penilaian SKP ada bebetapa point yaitu : (1) Pelayanan, (2) Integritas, (3) Komitmen, (4) Disiplin, (5) Kerjasama, (6) Kepemimpinan. Bagaimana penyelenggaraan penerapan *e-Kinerja* dapat berjalan dengan baik, penerapan sistem *e-Kinerja* adalah untuk semua pegawai damkar sudah harus wajib dan mengerti tentang *e-Kinerja* ini untuk melaksanakan *e-Kinerja* yang sudah di terapkan dalam kebijakan dan strategi nasional pengembangan *e-government*, pegawai dinas pemadam kebakaran kota administrasi jakarta utara sudah harus terbiasa dan sudah menjadi kewajiban dalam melaksanakan *e-Kinerja* yang mencapai penilaian 75 keatas. Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara pada umumnya mengharapkan

para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, profesional dan transparan.

## **B. KERANGKA TEORI**

### **a. Evaluasi Kebijakan**

Kebijakan secara etimologi, istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris (*policy*). Akan tetapi, kebanyakan orang berpandangan bahwa istilah kebijakan senantiasa disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Padahal apabila dicermati berdasarkan kalimat bahasa istilah kebijaksanaan berasal dari kata bahasa Inggris (*wisdom*). Kebijakan publik adalah sebuah instrument pemerintahan, bukan saja dalam arti government yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan juga governance yang menyeluruh pengelolaan sumber daya publik. (Suharto, Edi. 2007)

Menurut Said Zainal Abidin (2012 : 211-212 ) “evaluasi kebijakan merupakan langkah terakhir dalam suatu proses suatu kebijakan”. Namun evaluasi secara lengkap mencakup tiga pengertian :

- 1) Evaluasi Awal, yaitu dari proses perumusan kebijakan sampai saat sebelum diimplementasikan.
- 2) Evaluasi dalam proses implementasi atau monitoring.
- 3) Evaluasi akhir yang dilakukan setelah selesai proses implementasi kebijakan.

Penting evaluasi awal dalam proses kebijakan pada umumnya dirasakan karena setelah rumusan draf kebijakan dibuat atau disetujui masih dirasa perlu untuk suatu kebijakan tidak boleh merasa cukup berakhir hanya pada selesainya implementasi saja. Setelah implementasi.

### **b. Pelayanan Publik**

Pengertian pelayanan adalah cara melayani, bantuan menyiapkan, dan mengurus, menyelesaikan keperluan, kebutuhan seseorang atau kelompok orang

artinya objek yang di layani adalah individu, pribadi-pribadi dan kelompok organisasi (Sianipar, 2005 : 112). Sedangkan publik dapat diartikan sebagai masyarakat atau rakyat. (Ahmad Ainur Rohman, 2010 : 25)

Menurut Monir dalam Pasolong, (2007: 128) mengemukakan bahwa pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Sedangkan menurut Sinambela (2006: 5). Pelayanan publik diartikan, pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

### **c. Kinerja**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67).

### **d. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau

apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Wibowo (2011:229). Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada.

Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Menurut Mahsun (2006:31) memaparkan bahwa organisasi sektor publik memiliki sifat dan karakteristik yang unik. Sehingga organisasi sektor publik memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak hanya mengukur tingkat finansial dan tingkat efisiensi. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
- 2) Kelompok proses (*process*) adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
- 3) Kelompok keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik.
- 4) Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.
- 5) Kelompok manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 6) Kelompok dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative.

#### **e. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)**

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) kepada pegawai negeri atau yang dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk kinerja yang maksimal dalam melayani masyarakat dan tercatat dalam komitmen kebijakan yang berkembang atau pemberian otonomi ke wilayah yang lebih luas, serta terdapat dalam

implementasi UU No. 32 tahun 2004 yang kemudian direvisi menjadi UU No. 23 tahun 2014 dimana sistem pemerintahan lokal memberikan kewenangan penuh kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan mengelola keuangan Baik untuk kesejahteraan pegawai dalam rangka untuk mewujudkan layanan kepada masyarakat.

Pihak ASN DKI Jakarta juga menerima tunjangan pembiayaan rumah dengan jumlah yang cukup besar dibandingkan dengan ASN didaerah lainnya yang terdapat di wilayah Indonesia di luar gaji pokok yang mereka dapatkan sesuai dengan peraturan Gubernur Nomor 108 tahun 2016.

Mekanisme penilaian kinerja ASN melalui laporan harian yang di input melalui sistem E-TKD dengan estimasi waktu paling lambat 3 hari setelah laporan dibuat. Hal tersebut dikarenakan sistem E-TKD akan secara otomatis tertutup dan bagi ASN yang terlambat dalam menginput laporan harian tersebut, maka ASN tersebut dianggap tidak bekerja dan tidak mendapat TKD. ( Idrus & Rohmah. 2017)

#### **f. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, dan presiden.

Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya,



Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan UU No. 5 tahun 2014.

Tugas dari Aparatur Sipil Negara yaitu, melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik secara profesional, dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencan, pelaksanaan dan pengawasan, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional bebas dari korupsi dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik.

#### **g. *Electronic Government***

*Electronic government* memiliki beragam definisi tergantung kepada sudut pandang mana pihak yang mendefinisikan serta tingkatan perkembangan yang ada. *Electronic government* merupakan upaya pemerintah untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis *electronic* dalam rangka meningkatkan kualitas kebijakan publik yang efektif efisien. *World Bank* mendefinisikan *electronic government* adalah hal yang berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi seperti *internet* oleh organisasi pemerintahan yang mempunyai kemampuan membentuk hubungan dengan warga negara, bisnis dan organisasi lain dalam pemerintahan. (Nico. 2007)

Pemerintah federal Amerika serikat di sisi mendefinisikan *electronic government refers to the delivery of government information and services online through the internet or other digital means* (pemerintah elektronik mengacu

kepada penyampaian informasi dan pelayanan pemerintah secara *online* melalui internet atau alat digital lainnya. Berdasarkan definisi di atas mengenai *electronic government* yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik menjadi kesimpulan bahwa *electronic government* adalah sebuah sistem pemerintahan berbasis *electronic (online)* dengan memanfaatkan teknologi informasi dimana komputer dan internet menjadi sebagai medianya. (Indrajit.2005). Sementara itu, menurut Indrajit (2006) ada 4 konsep yang berlaku di dalam *e-government* itu sendiri, konsep-konsep tersebut adalah :

1. *Government to Citizens (G2C)* merupakan aplikasi *electronic government (e-government)* yang dibangun untuk mendekatkan pemerintah dengan rakyatnya melalui kanal-kanal akses yang beragam agar masyarakat dapat dengan mudah menjangkau pemerintahnya untuk pemenuhan berbagai kebutuhan pelayanan sehari-hari
2. *Government to Business (G2B)* merupakan yang bersangkutan (kalangan bisnis) harus berinteraksi dengan pemerintah untuk melakukan kewajibannya, sebagai organisasi yang berorientasi pada keuntungan serta untuk mendapatkan haknya.
3. *Government to Government (G2G)* merupakan kebutuhan untuk berintegrasi antara satu pemerintah dengan pemerintah lainnya untuk memperlancarkan kerja sama antar negara dan kerja sama antar entity (masyarakat, industri, perusahaan, dll) dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi perdagangan, proses politik serta mekanisme hubungan sosial dan budaya.
4. *Government to employee (G2E)* yakni aplikasi *electronic government* yang berfungsi meningkatkan kinerja atau hasil kinerja serta kesejahteraan pegawai. *G2E* merupakan model *electronic government* yang biasa diaplikasikan di institusi pemerintahan dan diterapkan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penelitian ini memfokuskan pada sistem *electronic government* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara yang Implementasikan pada model *Government to Employee (G2E)*. Konsep *electronic government* model *G2E* diterapkan dengan

tujuan agar hubungan pemerintah yang di terapkan pada Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja yang transparan, berkualitas, efisien dan efektif. (Indrajit. 2006)

#### 1. Aspek Penting Penunjang Keberhasilan *e-Government*

Era sekarang ini merupakan era revolusi teknologi yang sudah cukup canggih, manusia telah mampu merubah berbagai hal melalui technology dengan cepat dan serbah digital. Alat produksi technology komunikasi yang menjamin kecermatan dan akurasi serta kecapatan hasil yang sempurna. Pekerjaan yang dulunya dikerjakan manusia dengan dokumen yang harus dikerjakan sampai berbulan-bulan kini bisa dilakukan dengan hitungan jam saja akan sama halnya dengan segi efektifitas dan efisiensi, jika dulunya antara departemen atau pengiriman informasi dan lainnya harus ditunggu hingga berminggu-minggu kini bisa dilakukan dengan cepat melalui internet (email dan media lainnya). Begitupun pekerjaan kantor yang dulunya hanya bisa dilakukan di kantor sekarang ini bisa dilakukan di rumah. (Firman, Rahmawati & Trijayanto. 2017)

Saat ini di berbagai instansi pemerintahan di seluruh Indonesia rata-rata telah menerapkan sistem *e-government*) sesuai dengan Inpres No. 3 Tahun 2003 tentang Strategi dan Pengembangan Nasional *e-government* di Indonesia. Sejalan dengan konsep tersebut. Ni Nyoman Dewi Pacarani,S.S, M.Si bersama temen-temennya dalam jurnalnya Implementasi Governance dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Studi Kasus Pemerintah Provinsi Bali) Menjelaskan aspek penting penunjang keberhasilan *electronic government (e-government)* adalah sebagai berikut :

##### 1) Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kesiapan Sumber Daya Manusia di Pemerintah yang akan menjadi “peran utama” ayau subyek di dalam inisiatif *e-government* pada dasarnya adalah manusia yang bekerja di lembaga pemerintah, yang mempengaruhi performa penerapan *e-government*. Semakin tinggi tingkat *information technology literacy*

SDM di pemerintah, semakin siap mereka untuk menerapkan konsep *e-government* Pengembangan kapasitas sumberdaya manusia khususnya aparatur pemerintah dilakukan dengan meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah secara terus menerus. Aparatur pemerintah baik sebagai pengembang, pengelola maupun pengguna *e-government* merupakan faktor yang turut menentukan bahkan menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan dan pengembangan *e-government* (Indrajit. 2005)

Peningkatan kapasitas sumberdaya manusia dan penataan dalam pendayagunaan, dengan perencanaan yang matang dan komprehensif sesuai dengan kebutuhan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal dan non formal maupun pengembangan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam pengembangan dan implementasi *e-Government*.

## 2) Partisipasi

Partisipasi yang diterapkan pada setiap negara berbeda-beda sesuai dengan konteks dan jenis demokrasi yang dianut. Pada umumnya negara menganut sistem perwakilan. Demokrasi dalam sistem perwakilan menekankan pada komunikasi atau interaksi antar masyarakat, pemerintah dan pegawai pemerintahan dan meningkatkan kesempatan pada masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan kebijakan sesuai dengan aspirasi masing-masing. (Antiroiko, 2004:42). Disini dilihat hal yang penting dalam proses demokrasi adalah partisipasi termasuk komunikasi. Komunikasi berarti ada aliran informasi antar sektor yang terlibat.

Aspek terpenting dari perkembangan *electronic government* (*e-Government*) adalah banyaknya sektor yang terlibat dan saling berinteraksi dalam level yang sama maupun berbeda serta pentingnya proses demokrasi. Yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembuatan kebijakan dengan cara meningkatkan kesempatan partisipasi semua sektor melalui distribusi informasi dan melakukan komunikasi.

### 3) Infrastruktur

Esensi dasar yang telah dibentuk oleh pemerintah *e-government* adalah memfasilitaskan masyarakat untuk berpartisipasi dalam program pemerintah yang rutin. Heeks (Nurhadryani, 2009). Mempersyarakatkan bahwa kesiapan menuju keberhasilan *e-government* berkaitan dengan beragam faktor infrakstruktur di dalamnya seperti, infrastruktur sistem data, infrastruktur legal/hukum, infrastruktur kelembagaan, infrastruktur SDM, infrastruktur teknologi, dan kepemimpinan serta pemikiran strategis. Infrastruktur adalah SDM dimana dalam sistem kepegawaian di daerah bisa menyediakan sumber daya pemerintah yang unggul dalam bidang ICT, karena pada beberapa daerah kondisi ini justru menjadi hambatan yang masih sulit terpecahkan. Kemudian infrastruktur teknologi, meski teknologi yang diperlukan relatif mahal, namun peluang kerjasama dengan swasta perlu dikembangkan dalam membangun infrastruktur teknologi untuk mendukung *e-government*. (Oktavya.2015).

## C. METODOLOGI PENELITIAN

Tipe penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Teknik pengambilan dan berupa wawancara mendalam terhadap Kepala Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, dan penelusuran dokumen sebagai data sekunder.

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Evaluasi Kebijakan sistem *e-Kinerja* terhadap Aparatur Sipil Negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara**

Berdasarkan pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa sistem merit kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar (BKN Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2011). Salah satu komponen penting dalam faktor penentu didalam menjalankan pemerinahan adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang harus mampu bersaing menghasilkan *output* yang baik dan kompeten. Sistem birokrasi di Indonesia juga bisa baik jika sumber daya manusianya menghasilkan hasil yang baik, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pegawai ASN yang sudah dibina telah siap berkompetisi secara positif, apalagi pada saat ini kinerja pemerintah difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcomes* (hasil).

Dengan penerapan sistem *e-Kinerja* pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara untuk mengetahui serta mendiskripsikan keberhasilan dari penerapan *e-Kinerja* adalah untuk pegawai damkar sudah harus wajib dan mengerti tentang *e-Kinerja* ini untuk melaksanakan menginput Laporan Kerja Harian (LKH) yang sudah di terapkan oleh pemerintah untuk instansi pemerintahan dalam peraturan pemerintah, para pegawai damkar harus sudah terbiasa dan sudah harus menjadi kewajiban untuk melakukan *e-Kinerja* yang akan merekam semua laporan kerja harian pegawai, untuk mengetahui optimalisasi kinerja pegawai damkar. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atau Prestasi Kerja Pegawai, Sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai.

Evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi. Sebagai dasar pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai sesuai dengan aktivitas/kegiatan yang dikerjakan dan mengetahui kebutuhan riil atau nyata pegawai damkar dalam SKPD, akan ada reward untuk pegawai yang

kinerja baik yang mencapai jumlah point nilai 75 keatas *reward* akan langsung mendapatkan tunjangan kinerja dari pimpinan yang sudah di validasi untuk mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang setiap pegawai kerjanya mencapai di rata-rata terbaik, harapan pemimpin untuk semua ASN harus sekarang mempunyai kinerja yang terukur baik menjalankan tupoksi dan beban kerja pegawai yang efektif, efisien dan professional.

#### 1) Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Penerapan *e-government* sangatlah penting dalam persiapan sumber daya manusia yang harus melakukan membuat laporan berbasis online, sebagaimana pegawai yang sudah mau memasuki usia pensiun harus tetap mengikuti prosedur dalam menginput *e-Kinerja*. Peneliti menemukan fenomena masalah yang ada di lapangan, masih ada beberapa pegawai yang sudah berusia lanjut dan memasuki usia pensiun, maka pegawai tersebut tidak mau mengikuti sosialisasi dengan kemajuan teknologi yang sekarang ini, tetapi sebagai ASN harus wajib melaksanakan *e-Kinerja* yang berbasis *online*.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Administrasi Jakarta Utara yang masih berusia muda dan pendidikan yang mempunyai S1 merekapun selalu membantu untuk mengajarkan pegawai yang usia lanjut untuk mengisi *e-Kinerja* berbasis *online*, karena Sangat berpengaruh oleh kinerja pegawai di mana kegiatan-kegiatan pegawai yang setiap harinya membuat laporan kinerja harian yang mengukur penilaian kinerja seorang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Administrasi Jakarta Utara, dan menjadi bahan evaluasi pegawai oleh atasan untuk melihat hasil kinerja pegawai dan apakah sesuai dengan pendapatan tunjangan kinerja setiap 1 bulan sekali. Untuk penilaian kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran sebelum adanya penggunaan *e-Kinerja*.

Penerapan *e-Kinerja* sampai dengan adanya evaluasi akan selalu ada tahap terus menerus dan pembinaan berkelanjutan akan menuju menjadi lebih baik kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Administrasi Jakarta Utara. menunjukkan bahwa pelatihan penerapan *e-Kinerja* hanya ada di awal saja. Tetapi

walaupun ada pembekalan di awal aja, pegawai Dinas Pemadam Kebakaran masih ada beberapa yang masih meminta bantuan kepada pihak keluarga untuk menginput Laporan Kinerja Harian (LKH) dikarenakan pegawai yang enggan dan tidak menguasai *electronic* seperti laptop dan komputer, jika Pegawai tidak melakukan pengisian *e-Kinerja* dengan sendiri, pegawai itupun tidak mendapatkan sanksi karena yang terpenting pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Administrasi Jakarta Utara sudah melaporkan hasil kegiatan-kegiatan kinerja sesuai dengan SKP pegawai.

Berdasarkan uraian diatas mengenai Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penerapan sistem *e-Kinerja* terhadap pegawai suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta utara dapat disimpulkan bahwa kesiapan SDM masih terlihat masih kurang baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam kualitas SDM pun menjadi sebagai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai Dinas Pemadam Kebakaran mampu bersiang dan menghasilkan output yang baik dan kompeten, jika pegawai Dinas Pemadam Kebakaran sudah berjalan dengan baik apabila SDM akan menghasilkan yang baik juga.

## 2) Evaluasi Partisipasi

*Electronic-government* yang sudah di terapkan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. Aspek penting menunjang perkembangan *electronic government* adalah banyaknya instansi yang terlibat dan berinteraksi yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembuatan kebijakan dengan cara meningkatkan kesempatan partisipasi, salah satu untuk melihat perubahan kinerja yang akan terekam dan terarah dalam beban kerja pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.

Berdasarkan pernyataan informasi yang berhasil didapatkan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sistem *e-Kinerja* ini berdampak besar mengalami perubahan kearah yang lebih baik, beban kerja pegawai dinas pemadam kebakaran lebih terarah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi



(tupoksi). Kedisiplinan dan kompetensi menjadi motivasi kinerja yang profesional. Dan ada beberapa *punishment* (Hukuman) dalam kepegawaian peraturan Undang-undang ASN Nomor 5 tahun 2014 yang tidak mengikuti aturan undang-undang akan dikenakan *Punishment* (Hukuman). *Punishment* (Hukuman) ada berapa macam dengan adanya proses dari hukuman itu hukuman terbentuk lisan, hukuman terbentuk tulisan, hukuman ringan, hukuman berat dan sampai pemecatan pegawai. Semua itu ada prosesnya yang akan dilakukan dalam mengambil keputusan oleh Kepala Suku Dinas Pemadam Kebakaran yang tertulis dalam Undang-undang ASN.

Berdasarkan dari informasi yang berhasil didapatkan oleh peneliti maka dapat disimpulkan diatas mengenai partisipasi dalam evaluasi kebijakan sistem *e-Kinerja* terhadap aparatur sipil negara pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta utara dapat disimpulkan bahwa dengan adanya partisipasi dalam penilaian kinerja, pegawai mampu mengembangkan dan merencanakan bagaimana kinerja yang baik, berintegritas, kompeten, profesional dan berkinerja tinggi untuk pencapaian kesejahteraan.

Adapun dari itu, para pegawai dapat meningkatkan lagi kinerjanya dan mampu mengembangkan inovasi kinerja sehingga para pegawai dapat menghasilkan prestasi yang baik. sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai, evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi, sebagai dasar pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai sesuai dengan aktivitas/kegiatan yang dikerjakan, Mendorong pegawai damkar berinisiatif dalam pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi dan mengetahui kebutuhan riil atau nyata pegawai damkar dalam satuan kerja perangkat daerah (SKPD).

### 3) Evaluasi Infastruktur

Berdasarkan hasil Penelitian, dilihat dari segi insfrastruktur sistem pada website (etkdbkd.jakarta.go.id) dalam menu penilaian kinerja ASN, infrastruktur tersebut memiliki kedudukan yang sama penting dalam penerapan *electronic government*. Infrastruktur SDM dimana dalam sistem kepegawaian daerah bisa

menyediakan sumber daya pemerintah yang unggul dalam bidang ICT, jangan karna ada masalah dari SDM akan menghambat penerapan *electronic government* dalam *bysistem e-Kinerja* dan sering terjadi seperti server yang sibuk karna terlalu banyak ASN yang membuka *website e-Kinerja*.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan diatas terbukti bahwa pegawai dinas pemadam kebakaran tidak mendapatkan fasilitas komputer atau laptop dari kantor, untuk menginput kinerjanya. Jadi pegawai harus memakai fasilitas sendiri seperti laptop, komputer dan gadget pribadi masing-masing.

#### **b. Keberhasilan penerapan *e-Kinerja* sebagai Sistem Online Penilaian Prestasi Kerja ASN**

*e-Kinerja* sebagai sistem online penilaian kerja ASN, sebagai salah satu cara pengawasan kinerja ASN yang memanfaatkan penerapan e-government. Sistem online penilaian kerja ASN dinilai dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja ASN kemudian hasilnya disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai atau pimpina, pada ASN yang bersangkutan sebagaimana telah tercantum didalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian *e-Kinerja* ini menggunakan bobot nilai yang diambil dari Sasaran Kerja Pegawai sebesar 75 keatas, pengawasan kinerja birokrasi melalui *e-kinerja* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran berhasil diwujudkan.

*e-Kinerja* sebagai sistem *online* penilaian kerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran Kota Adm Jakarta Utara sebagai salah satu cara pengawasan kinerja pegawai yang memanfaatkan penerapan *e-government*. Sistem *online* penilaian kerja ASN dinilai dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja ASN kemudian hasilnya disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai, yakni atasan langsung ASN bersangkutan sebagaimana telah tercantum didalam, dengan penilaian prestasi Kerja pegawai untuk aspek penilaian yaitu, sedangkan penilaian perilaku kerja meliputi adanya aspek : (1) pelayanan (2) integritas (3) komitmen (4) disiplin (5) kerja sama dan (6)

kepemimpinan. Penilaian SKP (target dan realisasi) dibuat oleh ASN yang bersangkutan karena penilaian bersifat individu sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan penilai jabatan atau pimpinan atasan langsung untuk pegawai Dinas Pemadam Kebakaran yang bersangkutan.

Dengan adanya sistem *e-Kinerja* ini berdampak besar mengalami perubahan ke arah yg lebih baik, beban kerja pegawai damkar lebih terarah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Kedisiplinan dan kompetensi menjadi motivasi pegawai damkar dalam bekerja secara profesional.

### c. Hambatan dalam penerapan *e-Kinerja*

Meskipun penerapan *e-kinerja* ini dapat dinyatakan berhasil di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, namun pada kenyataannya masih menemui adanya berbagai kendala adapun hambatan yang dihadapi adalah :

- 1) SDM aparatur yang tidak semuanya masih berusia muda, Hal ini menjadi hambatan karena faktor usia, pegawai Dinas Pemadam Kebakaran yang telah berusia lanjut bahkan memasuki usia pensiun biasanya enggan dan acuh mempelajari hal-hal yang baru, terutama didalam bidang teknologi
- 2) Hal utama yg menjadi penghambat adalah waktu, mulai pembuatan sistem dan prosesnya serta beberapa komponen pekerjaan yang belum terakomodir secara menyeluruh dan pegawai melakukan spekulasi terhadap pengisian *e-Knerja* rata-rata pegawai Dinas Pemadam Kebakaran mengisi analisis beban kerja pada akhir bulan. Padahal, semestinya proses pengisian analisis beban kerja dilakukan setiap hari. Hal ini mengakibatkan kesulitan bagi tim penilaian *e-Kinerja* dan permasalahan di *server website* akan sibuk
- 3) Rendahnya Pemahaman teknologi yang menjadi penghambat serius dikarenakan pegawai yang masih ada beberapa yang masih kurang paham mengenai teknologi seperti komputer dan laptop, disebabkan beberapa pegawai ini membuat sedikit lebih lama dalam memahami apa saja dan bagaimana melakukan *website e-Kinerja* ini. Permasalahan adanya

kecenderungan pegawai melakukan spekulasi terhadap pengisian *e-Kinerja*, rata-rata pegawai dinas pemadam kebakaran mengisi analisis beban kerja pada akhir bulan. Padahal, semestinya proses pengisian beban kerja dilakukan setiap hari.

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dalam penerapan *e-Government* dalam evaluasi *e-Kinerja* pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, indikator-indikator penelitian yaitu aspek penting penunjang keberhasilan *e-Government*. Maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penerapan *e-Government* dalam evaluasi sumber daya manusia pada pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, dalam prosedur *e-Kinerja* yang dianggap menyulitkan untuk beberapa pegawai pemadam kebakaran yang belum mengerti karena terhalang usia dalam memahami *teknologi* berbasis *online*.
2. Pada penerapan *e-Government*, dalam evaluasi partisipasi pegawai dan Kepala Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta. Masih harus ada peningkatan evaluasi kinerja pegawai untuk melakukan laporan kerja pegawai ke website (<https://etkdbkd.jakarta.go.id>) dan di lanjutkan di validasi oleh Kepala Suku Dinas Pemadam Kebakaran.
3. Pada bidang infrastruktur sangat menunjang seksi pengelolaan data dan informasi dalam menjalankan tugas dan fungsi. Hal itu dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia untuk pegawai pemadam kebakaran tidak mendapatkan fasilitas komputer atau laptop untuk menginput kinerja ke website *e-Kinerja*, tetapi pegawai harus memakai fasilitas

priibadi sendiri untuk menginput kinerja masing-masing pegawai pemadam kebakaran.

Penerapan *e-Kinerja* merupakan salah satu cara untuk mewujudkan penilaian pegawai yang sudah diterapkan oleh pemerintah, yang akan menciptakan pemerintahan yang transparan yaitu pegawai pemadam kebakaran harus mewajibkan melakukan penginputan *e-Kinerja* untuk melaporkan hasil kinerja masing-masing pegawai yang akan divalidasi oleh Kepala Suku Dinas Pemadam Kebakaran. Kualitas kinerja tetap diutamakan dan tidak terbatas kuantitas saja, kepada pegawai dinas pemadam kebakaran sekarang lebih ada perubahan kinerja pegawai lebih terarah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan kinerja yang baik, dalam penerapan *e-Kinerja* dalam berbasis *online* sangat diperlukan persiapan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam teknologi untuk salah mewujudkan penerapan *e-Government* yang berhasil.

Berdasarkan hasil peneliti mengambil simpulan bahwa pengawasan kinerja pegawai melalui *e-Kinerja* pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara sudah termasuk berhasil diwujudkan walaupun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Dengan adanya penerapan *e-Kinerja* mampu merubah kinerja yang kurang baik menjadi lebih baik, menjadi lebih disiplin, bertanggungjawab dan bekerja sesuai dengan aktivitas kinerja masing-masing pegawai. Walaupun dengan adanya keterpaksaan ini membawa dampak positif bagi pegawai pemadam kebakaran akan lebih bertanggungjawab oleh pekerjaannya dan akan mendapatkan hasil kinerja dengan diberikan TKD perbulan. Dan mampu mengerjakan kegiatan kerjanya dengan baik.

#### F. SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara yaitu :

1. Untuk Kepala Suku Dinas (Kasudin) Pemadam Kebakaran harus meningkatkan lagi memberika arahan dan motivasi untuk para pegawai

pemadam kebakaran agar lebih disiplin dan tepat waktu dalam mengisi laporan *e-Kinerja* yang berbasis *online*.

2. Perlunya peningkatan penambahan untuk memperlancarkan sistem kebijakan dalam penerapan *e-Kinerja* dengan baik, terutama dari sumber daya manusianya.
3. Untuk usia pegawai yang sudah memasuki masa pensiun, pegawai tetap harus melakukan penginputan untuk melaporkan kegiatan atau beban kerja pegawai tersebut.
4. Harus ditingkatkan lagi dalam server website *e-Kinerja*, agar tidak ada kendala dalam penginputan berlangsung.
5. Perlu adanya pengawasan oleh kasudin pemadam kebakaran untuk pegawai agar lebih baik lagi dalam bekerja, dan adanya teguran oleh kasudin untuk pegawai yang tidak bertanggungjawab, melanggar aturan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini untuk mendorong pegawai harus lebih bertanggungjawab terhadap tugas kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Nico. 2007. *E-Government Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui E-government*. Banyumedia Pubkishing. Malang
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja S DM*. Bandung : Refika Adita.
- Firman, Restu Rahmawati, Danang Trijayanto. 2017. *Penerimaan dalam E-Govenment (Studi Fenomenologi pada pengguna Layanan Terpadu Satu Pintu di BPTSP DKI Jakarta*. Universitas 17 Agustus 1945. Jakarta. Vol III, No.2
- Idrus, Iqbal Aidar & Rohmah,Usisah. 2017. *Regional Benefit Performance (Tkd) And Efforts To*. The 2 nd Journal of Government and Politics International Conference. Yogyakarta
- Indrajit, Richardus. Eko. 2005. *e-Government In Action Ragam Kasus Implementasi Sukses Di Berbagai BelahanDunia*. Yogyakarta : Andi
- Indrajit, Richardus. Eko. 2006. Ed 3. *Membangun Aplikasi Electronic Government*. Yogyakarta : Andi
- Oktavya, Aditya. Ayu. 2015. *Penerapan Electronic Government pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama dalam Pemberian Pelayanan di Kota Bontang*. Universitas Mulawarman. Vol 3, No 3.
- Pascarani, Ni Nyoman Dewi et al. *Impementasi Governance dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah (Studi Kasus Pemerinta Provinsi Bali)*. Bali : FISIP Universitas Udayana
- Peraturan pemerintahan Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negara Sipil

Said, zainal Abidin. 2012. *Kebijakan Publik*. Edisi 3. Penerbit Salemba Humanika: jakarta

Sinambela, LijanPoltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik. Teori Kebijakan dan Implementasi*. Penerbit PT. Bumi aksara :J akarta.

Suharto, Edi. 2007. *Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik*. Penerbit Alfabeta: Jakarta

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Wibodo.2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada