

**PENERAPAN *ELECTRONIC GOVERNMENT (E-Gov)* DALAM
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2018-2019**

Oleh: Dela Meitika

Email: delameitika36@gmail.com

Dosen pembimbing: Baskoro Wicaksono, S.IP, M.IP

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstrak

E-Government is an information technology system developed by the Government to improve public services by providing options for the public to gain access to public information. The Riau Provincial Government has innovated to assess civil servants online through the legal basis of the Riau Governor Regulation Number 8 of 2018 concerning the Electronic Apparatus Performance Assessment System (E-SIKAP) in the Riau Province Government Environment. Electronic Performance Appraisal System, hereinafter referred to as e-SIKAP, is a bold-based system (in network) that can record and store data on targets and achievements of SKP PNS or CPNS connected to the PNS database. The assessment is used as the basis for payment of the salary system or it can be known as Additional Employee Income (TPP). The application of e-SIKAP helps to facilitate inputting and documenting elements of work performance. However, in reality many employees complained about the lack of socialization resulting in a lack of understanding of the employees of the new employee appraisal system.

This study seeks to answer the following research questions, namely: what is the form of e-government application in the employee performance appraisal carried out by the Riau Province Regional Personnel Agency in 2018-2019, what factors affect the application of e-government in employee performance in the year 2018-2019. This study also aims to describe the application of e-government in employee performance appraisals in 2018-2019, then also to describe the factors that affect the application of e-government in employee performance appraisals in 2018-2019.

This type of research used by the author in this study is descriptive. Data techniques are interviews, literature study and documentation. The data analysis technique in this study was conducted qualitatively. The results of this study explain that the application of E-Government in employee performance reports conducted by the Regional Personnel Agency of Riau Province is not optimal, because there are still complaints such as lack of socialization delivered by employees.

Keywords: *E-govt, E-govt to Employees, E-sikap.*

PENDAHULUAN

Teknologi internet saat ini sudah dimanfaatkan diberbagai bidang, baik dibidang bisnis, pemerintahan, kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya. Dibidang pemerintahan, pemanfaatan teknologi internet dikenal dengan sebutan *electronic government* atau *e-government*.

Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 menjadi titik awal penerapan *e-government* di Indonesia. Instruksi Presiden tersebut menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam organisasi pemerintah guna penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. *E-Government* merupakan suatu sistem teknologi informasi yang dikembangkan oleh Pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik dengan memberikan pilihan kepada masyarakat untuk mendapatkan kemudahan akses informasi public. Melalui *e-government*, pelayanan pemerintah akan berlangsung secara transparan, dapat dilacak prosesnya, sehingga dapat dianggap akuntabel. Unsur penyimpangan dapat dihindarkan dan pelayanan dapat diberikan secara efektif dan efisien¹.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD), baik yang bersifat pendukung atau operasional dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya, memiliki tingkat

kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuannya, karena pegawai merupakan penggerak organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai merupakan baik buruknya kinerja organisasi. Sejalan dengan berkembangnya zaman, berbagai macam inovasi terbaru serta adanya paksaan perubahan didalam penyelenggaraan jalannya pemerintah PNS dituntut untuk dapat mengoperasionalkan sistem pemerintahan berbasis *online* guna mewujudkan pengembangan *e-government* di Indonesia sesuai yang diamanatkan pada Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government* serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good government and clean governance*) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Penilaian PNS selama ini dianggap tidak efektif karena menggunakan metode manual dimana PNS mengisi sendiri nilai SKP. Jadi, Pemerintah Provinsi Riau berinovasi menilai PNS secara *online* melalui dasar hukum Peraturan Gubernur Riau Nomor 8 Tahun 2018 tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-SIKAP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Agar mewujudkan tata kelola pemeritahan yang baik, bersih, dan transparan. Program

¹ Iqbal Aidar Idrus, dkk, *Kajian Sukses Implementasi E-Government Studi Kasus: Pemerintah Kota Bogor Analisis Dengan Perspektif Good Governance*, Jurnal Of Government, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 2 Nomor 2 Januari-Juni 2017.

pengembangan e-government manajemen kepegawaian tahun 2018-2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Program Pengembangan E-Government Manajemen Kepegawaian Tahun 2018-2019.

Program	Tahun	Kegiatan	Target	Realisasi
Sasaran Kerja Pegawai Online / E-SIKAP	2018	Sosialisasi	2	1
		Penerapan	11000	5652
	2019	Sosialisasi	2	1
		Penerapan	16800	7482

Sumber: Renstra BKD tahun 2014-2019.

Sistem Penilaian Kinerja Aparatur secara Elektronik yang selanjutnya disebut e-SIKAP adalah Sistem berbasis daring (dalam jaringan) yang dapat merekam dan menyimpan data target dan capaian SKP PNS atau CPNS yang terhubung dengan basis data PNS. Penilaian tersebut digunakan sebagai dasar pembayaran *single salary system* pegawai atau bisa dikenal Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penerapan e-SIKAP dimaksudkan untuk memudahkan penginputan dan pendokumentasian unsur prestasi kerja

Perubahan yang terjadi pada kinerja PNS saat menggunakan aplikasi e-SIKAP yaitu sebelum menggunakan e-SIKAP: seluruh PNS membuat laporan SKP secara manual dan penilaiannya tidak maksimal karena atasan tidak tahu

target yang di buat oleh para PNS. Setelah menggunakan e-SIKAP: seluruh PNS membuat laporan SKP secara *online* dan penilaian terhadap PNS lebih maksimal karena sudah tersistem di dalam e-SIKAP sehingga lebih transparan.

Perubahan perilaku PNS yang terjadi setelah diterapkannya aplikasi e-SIKAP yaitu PNS lebih disiplin dalam bekerja dan berkurangnya PNS yang duduk-duduk di warung kopi pada saat jam kerja, karena PNS dituntut untuk mengisi absensi yang ada didalam aplikasi e-SIKAP sebab perilaku kerja termasuk salah satu indikator dalam menetapkan penilaian prestasi kerja.

Dampak e-SIKAP terhadap kinerja pegawai yaitu setiap pegawai dituntut setiap hari dan bulannya untuk mengisi laporan-laporan kerja yang ada didalam sistem e-SIKAP tersebut seperti rnenginput SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan, tanggung jawab dan wewenang jabatan dengan mempedomani perjanjian kerja dan mengisi laporan PKP (perilaku kerja pegawai).

Namun dalam implementasinya masih terdapat kendala yang dikeluhkan oleh para PNS. Seperti rumitnya penggunaan sistem e-SIKAP. Sistem ini rumit Sebab setiap bulannya pegawai harus menginput data kinerja pegawai melalui aplikasi e-SIKAP. Maka berdasarkan fakta tersebut, pemanfaatan teknologi informasi (TI) belum dapat berjalan secara optimal. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Idealnya sosialisasi yang harus dilakukan oleh

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yaitu 2 kali. Namun, sampai sekarang sosialisasi tersebut baru 1 kali terealisasikan.

RUMUSAN MASALAH

Sebagaimana dijelaskan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana bentuk penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2018-2019?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai tahun 2018-2019?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai tahun 2018-2019.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai tahun 2018-2019.

KERANGKA TEORI

a. E-Government

Menurut Indrajit *E-government* merupakan suatu mekanisme interaksi baru antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan, dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan.

Rianto dan Lestari mengatakan bahwa *e-government*

merupakan bentuk aplikasi pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintahan menggunakan teknologi telematika atau teknologi informasi dan komunikasi.

Aspek-Aspek dalam Aplikasi *E-Government*

1. *Hardware and Software*
2. Data dan Informasi
3. *Human Resources* (SDM) dan Sikap Pelaksana
4. Komunikasi
5. Struktur Organisasi

Indikator-indikator Penerapan *E-Government* yaitu adapun yang menjadi indikator atau nilai-nilai yang akan dan harus dicapai dalam penyelenggaraan E-Government ada 4 (empat) yaitu:

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Transparansi
4. Akuntabilitas

b. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan. Sedangkan menurut Sedarmayanti mengatakan reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektifitas, efisien, dan akuntabilitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Sumber Data informan penelitian dan dokumen.

Tabel 2 Daftar Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian	Jumlah Informan
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah	1
2.	Sekretariat Badan	1
3.	Kepala Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	1
4.	Admin e-SIKAP	1
5.	Verifikatur	1
6.	ASN yang Menggunakan Aplikasi e-SIKAP	5
	Total	10

Sumber data: Data Lapangan, 2019

Teknik pengumpulan data: wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik analisa data: metode kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Hardware* dan *Software* (perangkat keras dan perangkat lunak)

a. *Hardware*

Penerapan teknologi informasi dan komunikasi tidak bisa terlepas dengan kebutuhan sumber daya perangkat keras komputer (*hardware*). *Hardware* dalam penerapan e-SIKAP yaitu: laptop, komputer, dan Handphone. Untuk masalah *hardware* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tidak mengalami kendala, karena semua PNS memiliki handphone, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau juga telah menyediakan

komputer yang dapat digunakan oleh para pegawai.

b. *Software*

Sumber daya *E-Government* lainnya yang cukup penting adalah perangkat lunak komputer (*Software*). E-SIKAP (Elektronik SIKAP) adalah aplikasi Sistem Informasi Kinerja Pegawai berbasis web (*webbased*) yang berguna untuk memudahkan PNS baik Pejabat Penilai maupun atasan Pejabat dalam melakukan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. *software* untuk mengakses aplikasi e-SIKAP yaitu penjelajah internet (*browser*) seperti *Mozilla Firefox*, *Google Chrome*, *Internet Explore* dan lain-lain. Untuk *software* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mengalami sedikit kendala yaitu apabila terjadi *maintenance server*. Namun hal itu jarang terjadi karena *maintenance server* terjadi hanya pada saat ada pembaruan sistem di aplikasi, pada tahun 2018 pernah terjadi *maintenance server* pada bulan November dan tahun 2019 pada bulan Desember yang menyebabkan pegawai tidak bisa megiput data ke dalam aplikasi e-SIKAP.

2. *Data dan Informasi*

Komponen sumber daya berikutnya adalah data dan informasi. Sumber daya ini sering kali kurang mendapatkan perhatian oleh implementor *E-Government*. Padahal kesediaan data masukan, baik dalam bentuk lembaran kertas maupun dalam bentuk digital (*database*) menjadi bahan utama proses *E-Government* guna

mendukung tujuan penyebarluasan informasi.

Penilaian-penilaian yang ada di aplikasi e-SIKAP terdiri dari nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Nilai perilaku yang meliputi (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan), dan nilai prestasi kerja. Target SKP disusun dan ditetapkan setiap awal tahun sebagai rencana operasional pelaksanaan tugas jabatan dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja, paling lambat tanggal 5 lima pada bulan Januari dan tanggal 5 setiap bulannya untuk yang bulanan. Keterlambatan pegawai mengisi target SKP akan berpengaruh pada waktu publikasi di *website* e-SIKAP. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pernah mengalami keterlambatan publikasi pada website

e-SIKAP yang terjadi pada tahun 2018 sebanyak 3 kali yakni pada bulan Juli, September dan Desember. Dan tahun 2019 sebanyak 2 kali yakni pada bulan Februari dan Agustus. Hal itu terjadi karena para pegawai terlambat mengisi aplikasi e-SIKAP.

3. *Human Resources* (SDM) dan Sikap Pelaksana

a. *Human Resources* (SDM)

Ketersediaan SDM yang dibutuhkan adalah para tenaga spesialis teknologi informasi dan komunikasi yang meliputi program administrator jaringan, operator dan tenagalah lainnya, baik dari aspek kuantitas maupun kualitasnya harus cukup. Untuk melihat latar belakang pengelola e-SIKAP dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Nama, Jabatan, Unit kerja dan Pendidikan Terakhir Pengelola e-SIKAP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

No.	Nama	Jabatan	Unit Kerja	Pendidikan terakhir
1.	Ikhwan Ridwan, S.H., M.Si	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau (Atasan Langsung)	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Strata 2 (S2)
2.	Ferry Elwind, S.Pi., M.Sc	Kepegawaian (Pejabat Penilai)	Kepegawaian	Strata 2 (S2)
3.	Tengku Rozana, S.H	Analisis Kepegawaian Pertama (Verifikatur)	Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai	Strata 1 (S1)
4.	Firdaus Herliansyah, S.Kom	Analisis Sistem Informasi (Admin e-SIKAP)	Sub Bidang Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian	Strata 1 (S1)

Dari tabel diatas kita dapat melihat bahwa sumber daya manusia yang disiapkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang seharusnya yaitu SDM yang ahli

dibidang informatika, namun terlepas dari latar belakang pendidikan, SDM yang terpilih untuk mengelola e-SIKAP merupakan orang-orang terpilih yang diharapkan dapat

menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Setiap operator pun dibekali dan diberikan pelatihan agar dapat mengelola aplikasi e-SIKAP dengan baik.

b. Sikap Pelaksana

Idealnya setiap kebijakan direspon dengan baik oleh para pelaksananya. Apabila para pelaksana mengimplementasikan kebijakan *E-Government* secara konsisten maka respon positif. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa sikap pegawai terhadap penerapan e-SIKAP ini positif karena mereka melakukan pengisian SKP secara konsisten.

4. Komunikasi

Proses komunikasi ini dapat dilakukan dalam bentuk perintah, arahan dan penjelasan melalui forum rapat koordinasi, sosialisasi, diseminasi, pelatihan atau bentuk pertemuan lainnya. Saluran komunikasi yang digunakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau cukup memadai dan komunikasi yang dilakukan cukup tanggap dalam mananggapi pengaduan yang masuk.

5. Struktur Organisasi

Sebuah kebijakan ditetapkan untuk dilaksanakan guna menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pegawai yang bertugas untuk mengelola aplikasi e-SIKAP adalah orang-orang yang berkompeten dibidangnya dan pemilihan tersebut sesuai dengan SOP yang ada. Berkompeten disini berdasarkan kualifikasi pendidikan meskipun tidak semua petugas yang memiliki latar belakang informatika tetapi

mereka telah diberi pelatihan terlebih dahulu sebelum melaksanakan tugasnya mengelola aplikasi e-SIKAP.

Penilaian Penerapan Berdasarkan Indikator *E-Government*.

1. Efektivitas

Adapun pencapaian terhadap nilai indikator efektivitas penerapan *E-Government* dalam penilaian kinerja pegawai (E-SIKAP) adalah penyediaan terhadap sarana dan prasarana operasional yang mendukung untuk terjalannya pengelolaan pemerintahan yang baik. Hal ini terlihat dari telah disediakan pemenuhan untuk prasarana sebagai penunjang proses penerapan e-SIKAP di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Pemerintahan yang berkapasitas dan berlandas terhadap kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sudah berjalan dengan efektif. Dan selain itu, dengan diberlakukan atau diterapkan *electronic government* dalam penilaian kinerja ini sudah membantu mempermudah pegawai pemerintah (PNS) dalam mengisi laporan sasaran kerja pegawai (SKP) secara cepat dan akurat.

2. Efisiensi

Efisiensi mengandung makna yaitu penerapan *Electronic Government* bertujuan untuk pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan dengan signifikan pada kecepatan, ketepatan dan kesederhanaan layanan publik².

² Kurnia, T. S., Rauta, U., & Siswanto, A. *E-Government Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. (2017), hal 170-181

Keuntungan-keuntungan dari pelaksanaan dan penerapan E-SIKAP adalah memudahkan untuk merekap data capaian kerja atau SKP bulanan, tanpa menggunakan kertas sehingga dapat mengurangi kerusakan lingkungan.

3. Transparansi

Adapun penilaian indikator transparansi pada E-SIKAP adalah sudah baik karena sudah memiliki *website* sendiri yaitu *website* E-SIKAP dimana semua pegawai dan masyarakat bisa mengakses informasi dan mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang dilakukan PNS Provinsi Riau. Namun dalam penyelenggaraannya *website* E-SIKAP masih ada yang harus diperbaiki. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa E-SIKAP masih banyak yang harus diperbaiki karena masih ada terjadinya *maintenance server* yang akan menghambat para pegawai dalam melakukan penginputan data kedalam aplikasi. Sehingga proses penilaian kinerja menjadi terhambat.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas sangat erat hubungannya terhadap nilai indikator tranparansi karena jika pemerintahan telah melaksanakan pertanggung jawaban dengan didukung sistem media yang menyediakan *website-website* untuk melampirkan akuntabilitas tersebut maka pemerintahan bisa dikatakan transparan dan terbuka untuk informasi tata kelolanya. Terlihat nilai akuntabilitas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terhadap penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai (E-SIKAP) sudah baik namun pada dasarnya karena penerapan E-SIKAP

masih terbilang baru dan mengalami perubahan secara cepat sehingga PNS masih memerlukan dampingan terkhusus pada penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi yakni dari metode manual ke metode *online*.

Faktor Internal yang mempengaruhi penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai.

1. Kesiapan Sumber Daya Manusia di Pemerintah

Saat ini pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau belum menyesuaikan diri dengan pengisian SKP secara *online* ini karena mereka lebih menyukai pengisian SKP secara manual. Padahal *e-SIKAP* ini dibuat untuk memudahkan pegawai dalam pengisian SKP dan melihat hasil prestasi kerja yang dicapai.

2. Perubahan paradigma.

Perlu adanya kesadaran dan keinginan dari para pegawai untuk menerapkan program *e-government* penilaian kinerja pegawai ini. Agar penerapan *e-SIKAP* ini dapat berjalan dengan lancar. Karena masih banyak pegawai yang belum paham mengenai sistem *online* ini. Mereka juga lebih menyukai metode lama yakni secara manual.

3. Sosialisasi

Sosialisasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau belum sesuai target. Kurangnya sosialisasi tersebut menyebabkan kurangnya pemahaman pns mengenai *e-SIKAP*. Dengan begitu tentu hal tersebut menjadi penghambat dalam penerapan *e-SIKAP* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Faktor Eksternal yang mempengaruhi penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai.

1. Tingkat Konektivitas /Jaringan

Jaringan internet yang ada di kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Riau sudah memadai. Kendalanya jika mengisi e-SIKAP diluar kantor karena tidak semua pegawai menggunakan kartu yang jaringannya bagus.

2. Infrastruktur

Infrastruktur telekomunikasi dalam penerapan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai sudah memadai. Hal itu terbukti dari tersedianya komputer cukup banyak. Sehingga proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan pegawai tidak perlu takut untuk kekurangan komputer.

3. Ketersediaan Dana dan Anggaran

Dalam menerapkan program e-SIKAP ini pemerintah Provinsi Riau sudah menyiapkan dana dan anggaran yang cukup, oleh karena itu BKD tidak perlu lagi mengeluarkan dana lagi. Dana dan anggaran tersebut berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Riau.

4. Perangkat Hukum

E-SIKAP diterapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Riau nomor 8 tahun 2018. Peraturan tersebutlah yang menjadi dasar dan acuan untuk menerapkan sistem e-SIKAP di lingkungan pemerintah Provinsi Riau.

5. Software

E-SIKAP terkadang mengalami *maintenance server*. Walaupun hal tersebut jarang terjadi namun tetap saja terjadinya *maintenance server* akan menghambat para pegawai dalam melakukan penginputan data kedalam aplikasi. Sehingga proses penilaian kinerja menjadi terhambat.

Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan dan serangkaian hasil deskripsi yang telah penulis lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penerapannya E-SIKAP dianggap belum maksimal, karena masih terdapat keluhan-keluhan seperti kurangnya sosialisasi yang disampaikan oleh para pegawai. Selain itu para pegawai juga masih mencoba beradaptasi dengan sistem baru ini, karena mereka sudah terbiasa dengan sistem lama yang manual sekarang mereka harus terbiasa dengan sistem yang berbasis daring (dalam jaringan). Meskipun masih terdapat keluhan, tetapi E-Government dalam penilaian kinerja pegawai (E-SIKAP) ini lebih efektif dibandingkan dengan metode manual.
2. Bahwa dalam menerapkan *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terdapat beberapa faktor penghambat yaitu: kesiapan sumber daya manusia di pemerintah, perubahan paradigma, sosialisasi, dan *software*. Selanjutnya faktor pendukung yaitu: tingkat

konektivitas / jaringan internet, infrastruktur /sarana dan prasarana, ketersediaan dana dan anggaran, dan perangkat hukum.

Saran

1. Perlu adanya lebih banyak sosialisasi untuk pegawai mengenai program *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai (e-SIKAP) agar para pegawai mengerti tentang penggunaan aplikasi tersebut, sehingga tidak ada pegawai yang mengeluh tentang penggunaan aplikasi e-SIKAP yang rumit.
2. Sehubungan dengan faktor yang menghambat penerapan e-SIKAP yaitu faktor kesiapan sumber daya manusia pemerintah, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan kepada para pegawai tentang penggunaan teknologi informasi agar pegawai bisa beradaptasi dengan baik apabila ada perubahan sistem kerja dari manual ke sistem *online*.

Daftar Pustaka

Buku

- Arikunto, Suhaimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2012. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen dan*

Pemasaran. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Holidin, Defny dkk. 2016. *Reformasi Birokrasi dalam Transisi*. Jakarta: Kencana.
- Indrajit, Richardus, Eko. 2002. *Membangun Aplikasi E-Government*. Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Indrajit, Richardus, Eko, dkk. 2005. *E-Government In Action Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Indrajit, Richardus, Eko. 2006. *Electronic Government: Strategi Pembangunan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi.
- Juliansyah Nor. 2012. *Metode Penelitian: Skripsi, Thesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rianto, Budi, Tri Lestari. 2012. *Polri & Aplikasi E-Government dalam Pelayanan Publik*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.

Suaedi Falih, dkk. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara: Reformasi Birokrasi dan e-Government*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibawa, Samodra. 2009. *Administrasi Negara Isu-Isu Kontemporer*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal

Iqbal Aidar Idrus, dkk. 2017. *Kajian Sukses Implementasi E-Government Studi Kasus: Pemerintah Kota Bogor Analisis Dengan Perspektif Good Governance*. *Jurnal Of Government*. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 2 Nomor 2 Januari-Juni 2017.

Peraturan Perundang-undangan

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai.

Beritasatu,
(<https://www.beritasatu.com/nasional/546600-egovernment-sebuah->

Peraturan Gubernur Riau Nomor 8 Tahun 2018 tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-SIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

Website

Cakaplah.com
(<https://www.cakaplah.com/berita/baca/2018/07/07/pegawai-pemprov-riau-masih-bingung-terapkan-esikap#sthash.FTQt3N5o.dpbs>). Akses 26 Oktober 2019.

Riaurealita.com
(<https://riaurealita.com/mobile/detailberita/9553/pegawai-pemprov-riau-masih-bingung-terapkan-esikap>). Akses 6 Oktober 2019.

Beritasatu,
(<https://www.beritasatu.com/nasional/546600-egovernment-sebuah-keharusan-bukan-pilihan>). Akses 18 Mei 2020.

Kominfo.go.id,
(https://kominfo.go.id/content/detail/8522/implementasi-penerapan-e-government-sistem-pemerintahan-riau-yang-moderen/0/sorotan_media). Akses 19 Mei 2020.

Dokumen Lainnya

Buku Panduan Aplikasi E-SIKAP keharusan-bukan-pilihan). Akses 18 Mei 2020.

Kompas.com
(nasional.kompas.com/read/2017/10/04/11271071/reforma

si-birokrasi-kementerian-pan-
rb-luncurkan-e-government).
Akses 18 Mei 2020.