

EFEKTIVITAS PENERAPAN MANAJEMEN ASN TERHADAP SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI (SINERGI) DI KOTA PEKANBARU TAHUN 2020-2021

Oleh :Virgo Prima Sitompul
Email : virgoprimasitompul@gmail.com
Pembimbing : Baskoro Wicaksono, S.IP, M.IP.
NIP : 19870706 201903 1 012

Ilmu Pemerintahan, FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The Employee Performance Information System (SINERGI) is a performance management information system in order to assess employee performance more measurably and objectively in the Pekanbaru City Environment which serves as the basis for realizing SKP and the basis for paying TPP. The problem in this research is that the implementation of SINERGI in Pekanbaru City has not been optimal due to several determining factors that underlie the readiness for the implementation of SINERGI that does not run effectively. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the implementation of SINERGI in Pekanbaru City in 2020-2021.

This research approach uses a qualitative approach. This type of research is descriptive research. The location of this research is in Pekanbaru City. The types and sources of research data are divided into primary data with purposive and secondary data in the form of supporting data related to SINERGY.

The results of this study are that the implementation of SINERGI in Pekanbaru City Year 2020-2021 is quite effective, but there are still employees who have not achieved the SKP target. SINERGI fosters a sense of responsibility for employees for their duties and obligations as public servants and assesses employee performance more measurably and validated so that employees feel satisfied with their performance. The inhibiting factors for the implementation of SINERGI in Pekanbaru City are the lack of employee awareness in the use of SINERGI, lack of socialization, guidance, and information about SINERGI, and problems with the network and server so that the use of SINERGI does not work well.

Keywords : Effectiveness , SYNERGY, Employees

A. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan hal yang penting. Dengan adanya informasi penyelenggaraan pemerintahan dapat di kontrol sehingga pimpinan instansi atau organisasi pemerintahan dapat melihat kekurangan atau kelebihan pelayanan yang diberikan serta kinerja pegawai pemerintahan. Keberadaan teknologi dalam instansi atau organisasi pemerintahan membuat kerja pegawai pemerintahan dapat terlaksana dengan baik dan cepat. Hal ini terkait dengan prinsip manajemen yaitu efektif dan efisien. Perkembangan dari teknologi informasi yang diterapkan pada penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik atau yang sering disebut dengan *good governance*.

Penggunaan teknologi informasi yang berbasis internet sekarang ini sedang menjadi trend di lingkungan pemerintahan baik di pemerintah pusat hingga pemerintahan daerah untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik bagi masyarakat (Atthara, 2018). Salah satu bentuk dari penyelenggaraan pemerintahan dengan menggunakan dan memanfaatkan sistem manajemen yang berbasis teknologi, sering juga disebut sebagai E-Government. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah Penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE yang berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018.

Penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik agar tumbuh peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap citra pelayanan pemerintahan khususnya birokrasi (Aprianty, 2016). Melalui pengembangan E-Government dilakukan penataan sistem Manajemen ASN dan proses kerja di

lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup 2 (dua) aktifitas yang berkaitan yaitu : 1. Pengelolaan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik, 2. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara.

Pemerintah Kota Pekanbaru menerapkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis E-Government, salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pekanbaru menggunakan E-Government yaitu Kecamatan Kecamatan Binawidya dan Kecamatan Tuahmadani salah satu produk penerapan E-government di Kota Pekanbaru yaitu penerapan E-SKP dan SINERGI. E-SKP merupakan Elektronik Sasarasn Kerja Pegawai yang dibangun untuk Penilaian kinerja pegawai yang lebih terukur dan objektif sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan kinerja di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru, SINERGI merupakan Sistem Informasi Kinerja Pegawai adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian kinerja pegawai yang lebih terukur dan objektif sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan kinerja di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru. . Dimana SINERGI dimuat dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 162 Tahun 2019 pasal 1 ayat 28.

SINERGI di gagas oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Penerapan SINERGI ini berkenaan dengan dengan RPJMD Kota Pekanbaru Bab VI yaitu STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH. Dimana arahan strategi dan arahan kebijakan pembangunan Kota Pekanbaru dengan visi Terwujudnya Pekanbaru

Sebagai Smart City Madani , dengan misi yang ke-3 yaitu Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik dengan Terwujudnya Pelayanan Publik yang Terintegrasi dan Transparan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Mekanisme pelaksanaan SINERGI dilakukan dengan tahapan : Pengisian aktivitas harian, Validasi aktivitas harian, Penilaian perilaku, Penilaian kinerja. Hal yang mendasari adanya SINERGI dan merupakan realisasi dari SKP, di mana sebelum adanya SINERGI pegawai mengisi SKP akhir tahun, banyak pegawai di nilai bermalas-malasan, kinerja lambat, dan kinerja pegawai yang tidak terukur.

Dengan adanya kemajuan teknologi dapat membantu pekerjaan pegawai, tetapi masih adanya pegawai yang gagap dalam menggunakan teknologi dan dalam proses sosialisasi dan pembinaan hanya dilakukan di awal penerapan SINERGI saja, setelah berjalanya SINERGI pegawai Pemerintah di Kota Pekanbaru tidak mendapat sosialisasi dan pembinaan, sehingga kurangnya informasi tentang SINERGI membuat pegawai kurang paham dan mengerti dalam penggunaan SINERGI serta perubahan dan pembaharuan yang terjadi di dalam penilaian melalui SINERGI ini.

SINERGI ini diharapkan dapat menjawab permasalahan penilaian kinerja pegawai, namun setelah SINERGI ini berjalan masih memiliki berbagai macam kekurangan sehingga pencapaian dalam penerapan dari SINERGI ini masih tergolong belum maksimal dan belum efektif, permasalahan yang sering terjadi jaringan yang sering bermasalah, server yang mengalami eror atau bermasalah sehingga dalam penggunaan SINERGI pegawai tidak dapat dilakukan sehingga aktivitas harian pegawai tidak dapat dilaporkan.

Dengan diterapkannya SINERGI di Kota Pekanbaru ini diharapkan memberi dampak efektif bagi penilaian kinerja pegawai yang berdasarkan sistem merit, agar pada saat promosi, penghargaan maupun memberi hukuman pegawai dilakukan dengan adil agar memastikan jabatan birokrasi pemerintah diduduki orang-orang yang profesional dan kompeten dalam menjalankan tugas.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan, adapun rumusan masalah yang akan diteliti adalah : Bagaimana Efektifitas Penerapan Manajemen ASN Terhadap Sistem Informasi Kinerja Pegawai (SINERGI) di Kota Pekanbaru Tahun 2020-2021 ?

3. Kerangka Teori

1. Efektivitas Pemerintahan

Menurut Miler menjelaskan bahwa arti efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya (Tangkilisan, 2005). Salah satu tujuan efektivitas yaitu untuk mencapai hasil guna. Menurut siagian efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya (Siagian, 2001).

Adapun kriteria atau indikator dari ada efektivitas yaitu sebagai berikut (Tangkilisan, 2005) :

1. Pencapaian target

Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan adaptasi

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dalam organisasi dan luar organisasi.

3. Kepuasan Sumber Daya Manusia

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Fokus dari elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang berlaku bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

4. Tanggung jawab

Organisasi dapat melakukan mandat yang telah diembanya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

2. E-Government

Menurut Hartono E-Government merupakan suatu proses sistem pemerintah dengan memanfaatkan ICT (Information, Communication and Technology) sebagai alat untuk memberikan kemudahan proses komunikasi dan transaksi kepada warga masyarakat, organisasi bisnis dan lembaga pemerintahan serta stafnya (Hartono, 2010). Sehingga dapat dicapai efisiensi, efektivitas, transparan dan pertanggung jawaban pemerintah kepada warganya. Sedangkan menurut Indrajit (2006) E-Government adalah suatu usaha menciptakan suasana penyelenggaraan pemerintah yang sesuai dengan objektif bersama (shared goals) dari sejumlah komunitas yang berkepentingan (Indrajit, 2006).

Ada empat tipe hubungan pada E-Government yang sudah di bagi menurut Indrajit yaitu (Indrajit, 2002) :

1. G to C (*Government To Citizens*)
2. G to B (*Government To Business*)

3. G to G (*Government To Government*)

4. G to E (*Government To Employees*)

3. Manajemen Kepegawaian

Manajemen Pegawai ASN merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemberhentian dan pensiun Pegawai ASN agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Kadarisma, 2016).

Adapun Manajemen ASN meliputi :
Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan,

Pengadaan, Pangkat dan Jabatan, Pengembangan Karier, Pola Karier, Promosi, Mutasi, Penilaian Kinerja, Penggajian dan Tunjangan, Penghargaan, Disiplin, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua. Adapun Tujuan Utama dari Manajemen ASN yaitu Independensi dan Netralitas, Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas, Integritas, Kesejahteraan, Kualitas Pelayanan Publik, Pengawasan dan Akuntabilitas.

4. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah Kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik . Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati. penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa dan pemikiran manusia secara individu maupun kelompok

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru. sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah penerapan SINERGI di BKPSDM, Kecamatan Binawidya, dan Kecamatan Tuahmadani. Alasan pemilihan lokasi di Pekanbaru karena sesuai dengan visi Kota Pekanbaru untuk terwujudnya

Pekanbaru sebagai Smart City Madani dengan Misi Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dengan cara meningkatkan pelayanan publik yang terintegritas berbasis Teknologi Komunikasi dan Ibu Kota Provinsi Riau.

B. PEMBAHASAN

Efektivitas Penerapan Manajemen ASN Terhadap Sistem Informasi Kinerja Pegawai di Kota Pekanbaru Tahun 2020-2021

Konsep kota cerdas atau yang dikenal dengan nama smart city dikembangkan sebagai konsep penataan kota-kota di dunia beberapa tahun kebelakangan ini seiring dengan perkembangan teknologi. Salah satu bentuk pengaplikasian konsep smart city dalam tataran pemerintahan adalah dengan memanfaatkan dan mengembangkan teknologi berbasis Electronic Government. Mengimplemetasikan Electronic Government merupakan salah satu syarat dalam memudahkan masyarakat mengakses sekaligus melakukan kontrol terhadap pemerintah apa yang telah dilakukan dan apa yang dilakukan terkait dengan pemberian pelayanan terhadap masyarakat. bentuk pengembangan sistem yang dilakukan pemerintah secara online berbasis internet serta dalam lingkup from government to citizen (G to C).

Kota Pekanbaru dengan visinya mewujudkan Pekanbaru sebagai Smart City yaitu mewujudkan tata kelola kota cerdas dan penyediaan infrastuktur yang baik dengan terwujudnya pelayanan publik yang terintegrasi dan transparan berbasis teknologi dsn komunikasi. Pemerintah Kota Pekanbaru salah satunya dengan menerapkan Sistem Informasi Kinerja Pegawai (SINERGI) adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian kinerja pegawai yang lebih terukur dan objektif sehingga terwujud manajemen

pegawai berdasarkan kinerja di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru. SINERGI yang digagas oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Penerapan SINERGI berkenaan dengan peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 162 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 28. Hal yang mendasari digagasnya Sistem Informasi Kinerja Pegawai (SINERGI) merupakan realisasi dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dimana sebelum adanya SINERGI pegawai mengisi SKP di akhir tahun dan masih banyak pegawai dinilai bermalas-malasan, kinerjanya kurang terukur dan tidak tervalidasi Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 162 Tahun 2019 Pasal 53 tentang mekanisme pelaksanaan SINERGI dilakukan beberapa tahap :

1. Pengisian aktivitas harian.
2. Valdasi aktivitas harian.
3. Penilaian perilaku.
4. Penilaian kinerja.

Adapun beberapa kriteria atau indikator untuk mengukur efektivitas penerapan SINERGI :

1. Pencapaaian target

Pencapaaian target diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. SINERGI dibuat agar penilaian kinerja pegawai yang lebih terukur dan objektif sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan kinerja di lingkungan Pemerintahan di Kota Pekanbaru.

SINERGI terdapat dua jenis aktivitas yang dilakukan pegawai yaitu aktivitas utama dan lainnya. Aktivitas utama adalah aktivitas yg memiliki keterkaitan dengan capaian SKP juga tupoksi pegawai yang diperintahkan atasan berdasarkan SK dan disposisi.

Berdasarkan temuan peneliti dilapangan masih adanya rekapitulasi pegawai yang tidak mencapai 100% capaian

kinerja pegawai yang membuat pencapaian target SKP pegawai tidak terpenuhi. Diharapkan dengan adanya SINERGI tidak ada lagi keluhan dari pegawai yang pembayaran tunjangan kinerja tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. Hal ini sebagaimana wawancara bersama Bapak Akhmad Nurdinsyah selaku Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi BKPSDM mengatakan bahwa :

“Kami sebagai pihak penggagas mengharapkan dengan adanya SINERGI ini tidak ada lagi keluhan dari pegawai terkait pembayaran tunjangan kinerjanya karena Pembayaran tunjangan kinerja dilihat dari SINERGI melalui SKP yang dilakukan aktivitas kinerja harian pegawai”.(wawancara 23 Agustus 2021).

Diharapkan dengan adanya SINERGI ini sesuai dengan manajemen kepegawaian dalam pengangkatan atau promosi yang berdasarkan sistem merit tanpa memandang suku, ras, agama maupun status tapi berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan pegawai.

2. Kemampuan Adaptasi

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dalam organisasi dan luar organisasi. Begitupula dengan kemampuan beradaptasi seseorang dengan sebuah kebijakan atau peraturan yang baru, misalnya perubahan dari pelaporan aktivitas kegiatan harian dan pekerjaan pegawai secara manual berubah menjadi menggunakan SINERGI yang berbasis elektronik.

Penerapan E-Government merupakan hal yang baru diterapkan didalam lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru salah satunya penerapan SINERGI. BKPSDM selaku pelaksana penerapan

SINERGI di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru melakukan kegiatan sosialisasi kesetiap OPD dan melakukan monitoring ke setiap OPD yang masih kurang paham dalam menggunakan SINERGI. Hal ini sebagaimana wawancara bersama Bapak Akhmad Nurdinsyah selaku Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi BKPSDM mengatakan bahwa :

“SINERGI digagas oleh BKPSDM pertama kali di umumkan melalui website resmi Pemerintah Kota Pekanbaru pada bulan Desember, setelah itu para pegawai BKPSDM yang terkait dengan pelaksanaan SINERGI melakukan sosialisasi kesetiap Kasubbag Umum dan Sekretaris setiap OPD di lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru, kemudian Kasubbag Umum dan Sekretaris disetiap OPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru melakukan sosialisasi kepada bawahannya. Kami selalu melakukan monitoring terhadap OPD yang masih kurang paham dan mengerti dalam penggunaan SINERGI. Dalam proses sosialisasi dan pembinaan dalam penyesuaain terhadap perubahan dalam penggunaan SINERGI ini kami melakukan hampir 3 bulan untuk melakukan monitoring di awal-awal penerapan SINERGI”. (Wawancara 23 Agustus 2021).

Berdasarkan penelitian peneliti di lapangan, Kemampuan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru terhadap penilaian kinerja pegawai yang berbasis elektronik yaitu melalui SINERGI di nilai BKPSDM sebagai pengagas sudah cukup bagus dalam beradaptasi menggunakan E-Government.

3. Kepuasan Sumber Daya Manusia

Fokus dari kepuasan kerja yaitu antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau insentif yang diterima, sesuai dengan fungsi utama SINERGI yaitu sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), SINERGI dapat digunakan untuk mengeluarkan output kinerja bulanan yang digunakan sebagai dasar pembayaran TPP dimana pembayaran TPP ini berdasarkan dari pencapaian SKP pegawai. Penerapan SINERGI di Kota Pekanbaru memiliki manfaat sebagai pemberian tunjangan yang adil, pegawai akan mendapat tunjangan berdasarkan pencapaian SKP yang telah terpenuhi dan pegawai yang tidak memenuhi pencapaian SKP tidak mendapat tunjangan secara penuh, sehingga menciptakan pegawai yang memiliki kepuasan kinerja yang tinggi di Lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Suswati Monats selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Fungsional BKPSDM mengatakan bahwa:

“Dengan adanya SINERGI pegawai merasa puas terhadap kinerja dan hasil dari kinerja, karena SINERGI lebih terukur dan tervalidasi. pegawai tidak dapat bermalas-malasan dan pegawai tidak dapat melakukan manipulasi data karna pelaporan kinerja yang sudah berbasis elektronik dan dilaporkan setiap harinya”
(Wawancara 23 Agustus 2021).

Dengan adanya penerapan SINERGI Di Lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru pegawai merasa puas terhadap hasil kinerjanya yang di lakukan satu bulan penuh karena pembayaran TPP secara adil berdasarkan kinerja pegawai atau pencapaian dari target SKP. Sehingga pegawai yang bermalas-malasan tidak mendapat pembayaran TPP secara penuh. Kepuasan Kerja juga di pengaruhi oleh penilaian kinerja pegawai, melalui SINERGI

penilaian kinerja lebih sistematis, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan yang memuat perilaku pegawai dan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai, hasil dari pelaksanaan SKP menciptakan kinerja pegawai, kemudian tingkat kinerja pegawai mempengaruhi hasil dari pembayaran TPP yang diterimma oleh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu dari beberapa sikap yang menjadi nilai-nilai dalam pendididkan karakter. Tanggung jawab yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibanya. Tanggung jawab yaitu memiliki penguasaan diri, mampu melaksanakan tugas dengan baik secara individu maupun kelompok, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi.

SINERGI berfungsi sebagai monitor kinerja dimana atasan dapat memonitoring kinerja bawahan secara periodik harian, bulanan, dan tahunan berdasarkan pencapaian SKP pegawai. Dengan melakukan monitoring terhadap kinerja pegawai dapat diketahui sejauh mana pegawai bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diterima terlaksana dengan baik. SINERGI berperan dalam peningkatan tanggung jawab pegawai, selama ini kinerja pegawai yang kurang terukur membuat pegawai terkesan kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibanya. Pelaksanaan SKP merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai, dalam pencapaian SKP pegawai hanya dapat dilakukann oleh pegawai itu sendiri. Hal ini berdsarkan wawancara wawancara bersama Ibu Suswati Monats selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Fungsional BKPSDM mengatakan bahwa:

“SINERGI membantu dalam meningkatkan rasa tanggung Jawab pegawai dan sikap disiplin terhadap

kinerjanya, dimana kinerja pegawai selama ini terkesan kurang terukur dan tidak tervalidasi, dengan adanya SINERGI ini kinerja lebih terukur, terarah dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Apabila pegawai tidak bertanggung jawab terhadap kinerjanya maka penilaian kinerja tidak mencapai 100%". (Wawancara 23 Agustus 2021)

SINERGI membantu pegawai di Lingkungan Pemerintah lebih bertanggung jawab terhadap SKP yang telah disusun dan melalui SINERGI membantu dalam penilaian SKP bagi pegawai yang mengalami rotasi, mutasi dan penugasan lain terkait dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan SKP pada unit-unit dimana pegawai tersebut bekerja pada tahun berjalan. BKPSDM sebagai penggagas SINERGI bertanggung jawab sebagai salah tim penilai kinerja pegawai.

Hambatan dalam penerapan SINERGI di Kota Pekanbaru masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapannya baik dari faktor eksternal dan internal. Salah satunya faktor infrastruktur yang menunjang pelaksanaan pekerjaan seperti jaringan dan server merupakan salah satu penunjang terlaksananya penerapan SINERGI di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, namun dalam penerapan SINERGI ini masih terdapat kekurangan dimana pegawai terkadang mengalami permasalahan pada jaringan membuat pegawai susah untuk melakukan login ke SINERGI atau menggunakan SINERGI juga sering mengalami eror server atau down membuat pegawai tidak bisa menggunakan SINERGI.

C. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Efektivitas penerapan SINERGI di Kota Pekanbaru Tahun 2020-

2021, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pelaksanaan E-Government di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai (SINERGI) cukup berjalan dengan baik. Dengan adanya pelaksanaan SINERGI di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru pencapaian target kinerja pegawai atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulan/tahunan pegawai tercapai. Dengan diterapkannya SINERGI membantu untuk memotivasi pegawai lebih giat lagi dalam bekerja, dengan sistem yang terintegrasi sehingga pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan SKP yang telah ditentukan, dengan meningkatnya motivasi kinerja pegawai dan rasa tanggung jawab pegawai maka akan menghasilkan peningkatan pelayanan, serta dengan SINERGI target kinerja pegawai selama satu tahun terealisasi dan terlaksana dengan baik, SINERGI juga menghasilkan pemberian tunjangan atau TPP kepada setiap pegawai secara adil berdasarkan apa yang pegawai kerjakan dan kinerja pegawai sendiri, dengan penerapan SINERGI sendiri membantu dalam penilaian tingkat kinerja pegawai lebih terukur serta dapat tervalidasi. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi cukup baik, namun masih terdapat adanya pegawai yang sudah berumur gagap akan teknologi dan sulit menerima perubahan paradigma penggunaan E-Government di pemerintahan dan tantangan dalam penerapan SINERGI kurangnya infrastruktur jaringan.

2. Saran

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai penggagas SINERGI sebaiknya melakukan evaluasi secara keseluruhan bersama dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru hal ini bertujuan untuk menemukan permasalahan teknis dan kendala yang dialami setiap OPD dan

Pemerintah Kota Pekanbaru lebih meningkatkan infrastruktur server atau jaringan agar tidak sering terjadinya eror pada SINERGI sehingga dalam penggunaanya tidak terjadi permasalahan, serta sosialisasi, pembinaan, dan informasi tentang sinergi lebih ditingkatkan lagi sehingga dalam penerapan SINERGI ini menjadi lebih efektif lagi dalam penerapannya.

2. Diharapkan kepada setiap Aparatur Sipil Negara dapat menggunakan SINERGI dengan baik agar tujuan dari penerapan SINERGI di Kota Pekanbaru tercapai secara efektif berdasarkan manajemen ASN.

3. Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat lebih meningkatkan tingkat kinerjanya agar penyelenggaraan dan pelayanan terhadap masyarakat di Kota Pekanbaru menjadi lebih baik dan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara .
- Indrajit, Richardus E. (2004). *Electronic Government*. Yogyakarta, Andi.
- Kadarisma, Muh. (2016). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ndrajit, dkk. (2006). *Electronic Government: Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Berbasis teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Pelayanan Publik.
- Siagan, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*: Edisi Kedua, Ctk ke-1, Jakarta, Sinar Grafika.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Rifka Aditama.

Sugiyono, (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

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

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.

Tata sutabri. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.

UNDANG – UNDANG

Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 162 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Kota Pekanbaru.

JURNAL

- Damayanti, nina nirmawati, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai Pada SMK TAMAN SISWA lampung, Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIK), Vol. 6, No. 4 Juni 2019.
- Desriani Paulina Nenggolan, Strategi Penerapan E-Government di Kota Pekanbaru, JOM FISIP Vol. 5 No. 1 – April 2018.
- Hartono, D.U. dan Mulyanto, E. (2010). *Electronic Government Pemberdayaan Pemerintahan dan Potensi Desa Berbasis Web*. Jurnal Teknologi Informasi (6) 1.
- Haura Atthahara, *Inovasi Pelayanan Publik Berbasis E-GOVERNMENT: Studi Kasus Aplikasi Ogan Lopian Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Purwakarta*, Jurnal Politikom Indonesiana, Vol.3 NO. 1. 1 Juli 2018.