

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI PENGUKURAN
DAN ANALISA TUNJANGAN APARATUR SIPIL (SIPANTAS) DALAM
PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN GRESIK JAWA TIMUR**

Sri Indrawati

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
sriindraa@gmail.com;

Djoko Widodo

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
jokowid@untag-sby.ac.id;

Radjikan

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
radjikan@untag-sby.ac.id;

ABSTRAK

Pemerintahan Kabupaten Gresik memiliki komitmen yang besar untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu komitmen Kabupaten Gresik dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik yakni dengan menerapkan sistem pengukuran prestasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dinamakan dengan SIPANTAS. Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada, *Pertama*, Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. *Kedus*, Kendala Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan Teknik analisis data yaitu: 1. Reduksi Data, 2. Penyajian Data, 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Pertama*, Pelaksanaan Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sudah efektif dalam pengukuran kinerja pegawai. *Kedua*, ditemukan beberapa kendala dalam implementasi kebijakan Sipantas ini yaitu Beberapa pegawai lansia yang sulit memahami dalam penerapan aplikasi Sipantas dan Server yang seringkali ngedown

Kata kunci: *Implementasi, Kinerja, Sipantas*

ABSTRACT

The Gresik Regency Government has a great commitment to realizing good governance. One of Gresik Regency's commitments in improving good governance is by implementing a work performance measurement system for Civil Servants called SIPANTAS. The problems in this study focus on, First, the Implementation of Information System Policies for Measurement and Analysis of Civil Servant Allowances (SIPANTAS) in Measuring the Performance of Civil Servants in the Personnel and Human Resource Development Agency in Gresik Regency. Kedus, Obstacles to the Implementation of Civil Servant Allowance Measurement and Analysis Information System Policy (SIPANTAS) in Measuring the Performance of Civil Servants at the Personnel Agency and Human Resource Development Agency, Gresik Regency. This study uses a qualitative descriptive approach, with data analysis techniques, namely: 1. Data reduction, 2. Data presentation, 3. Drawing conclusions or verification. The results of the study show that, First, the Implementation of Sipantas at the Gresik Regency Personnel and Human Resource Development Agency has been effective in measuring employee performance. Second, several obstacles were found in the implementation of the Sipantas policy, namely some elderly employees who had difficulty understanding the application of the Sipantas and Server applications which often down.

Keywords: *Implementation, Performance, Sipantas*

A. PENDAHULUAN

Dalam setiap negara memiliki konsep e-Government yang beraneka ragam, maka skenario penerapan e-Government pun berbeda-beda. Negara Indonesia sudah lama memperkenalkan dan memulai Electronic Government atau e-Government melalui instruktur dari Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan Electronic Government (e-Government) pada Nomor 6 yang berisi bahwa dalam Pengembangan e-Government merupakan salah satu cara pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik yang efektif dan juga efisien dengan cara pengembangan sistem pemerintahan yang berbasis elektronik. Selain itu, e-Government juga bertujuan untuk mendukung pemerintahan yang baik (good governance).

Disamping itu, aktor yang memiliki pengaruh besar dalam mendukung pemerintahan yang baik dalam melaksanakan kebijakan publik ialah lembaga eksekutif dan legislatif, Oleh karena itu, mulai dari merumuskan kebijakan, implementasi kebijakan, sampai dengan tahap evaluasi kebijakan, para aktor tersebut memiliki peran yang begitu penting, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa pemimpin dengan kepemimpinan yang baik maka kebijakan publik akan sia-sia. Oleh karena itu, kebijakan yang diambil dari para aktor kebijakan tersebut diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi di publik dan juga membawa perubahan pada sistem pemerintahan menjadi lebih baik.

Implementasi kebijakan adalah bagian dari proses administrasi, proses yang digunakan untuk menunjukkan desain atau pelaksanaan sistem administrasi yang

terjadi pada setiap saat. Implementasi juga merupakan kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala polic output dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan. Menurut Van Meter dan Va Horn dalam Budi Winarno (2007:158), implementasi kebijakan adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.

Salah satu Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur yang memiliki komitmen besar dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik ialah Kabupaten Gresik. Salah satu komitmen Kabupaten Gresik dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik yakni dengan menerapkan sistem pengukuran prestasi kerja terhadap PNS. Dalam hal ini, pengukuran prestasi kerja merupakan salah satu yang penting bagi pemerintah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017;143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam mencapai target kerja disebut prestasi kerja pegawai. Maka dari itu, agar prestasi kerja pegawai dapat diketahui, maka pemerintah harus melakukan penilaian kerja terhadap PNS.

Salah satu Lembaga yang mempunyai tugas untuk mengelola penilaian kerja pegawai yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik. BKPSDM merupakan Lembaga Non Kementerian Indonesia yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian daerah. Dalam mencapai kelancaran jalannya pemerintahan, BKPSDM mempunyai fungsi memelihara, menyempurnakan serta mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian. Dalam menjalankan fungsinya, BKPSDM mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pengawasan, merencanakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, merencanakan pembinaan pegawai yang berdasarkan dengan kebijaksanaan presiden, menyelenggarakan tata usaha kepegawaian serta tata usaha pensiun, koordinasi dan bimbingan terhadap pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang kepegawaian dan pensiun pada setiap Lembaga-lembaga pemerintah Non Departemen atau departemen-departemen dan Lembaga-lembaga negara berdasarkan tuntutan PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang didukung oleh Keputusan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 Tentang penilaian Prestasi kerja Pegawai yang mengharuskan PNS untuk bisa berprestasi dalam kurun waktu setahun serta untuk kemajuan teknologi dalam penilaian kinerja, dibetuklah aplikasi Sistem Informasi dan pengukuran Analisa Tunjangan Aparatur Sipil atau bisa disingkat SIPANTAS.

Lahirnya kebijakan SIPANTAS dikarenakan adanya pegawai yang bekerja atau menjalankan tugas tidak sesuai dengan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Kemudian penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang

dilakukan belum subjektif dan masih kurangnya tingkat disiplin dari para pegawai itu sendiri, dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal.

SIPANTAS merupakan sistem aplikasi penilaian kinerja berbasis web yang digunakan untuk menilai dan mengelola kinerja pegawai. Adapun tujuan dibangunnya aplikasi SIPANTAS ialah untuk memanfaatkan teknologi dengan menampilkan data kinerja pegawai ASN. Dalam penerapannya, PNS akan mengetahui setiap tugas yang diberikan juga akan membuat tugas lebih tertata. Dengan adanya aplikasi SIPANTAS ini, dinilai mampu untuk mendongkrak kinerja pegawai. Dengan hadirnya Aplikasi SIPANTAS ini juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melalui kinerja dari semua pegawai, seperti dengan meningkatkan kedisiplinan dan mengoptimalkan penggunaan absensi yang berbasis elektronik yang berguna untuk menghindari kecurangan maupun manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. Aplikasi SIPANTAS ini tidak dapat diakses oleh masyarakat, hanya pegawai saja yang dapat menggunakannya. Dikarenakan Aplikasi SIPANTAS ini berhubungan dengan internal atau atasan dengan bawahan. Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan Aplikasi SIPANTAS di BKPSDM Kabupaten Gresik tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, ada beberapa masalah ataupun kendala yang terjadi pada saat implementasi kebijakan SIPANTAS. Kendala yang terjadi, seperti melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pegawai. Melaporkan hasil pekerjaan dengan menggunakan sistem elektronik tidak semua pegawai bisa menggunakannya, ada juga pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, Aplikasi Sipantas memiliki kelebihan yaitu mengetahui kegiatan tugas yang akan dilakukan sesuai dengan tugas jabatannya, dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah secara umum yang telah dijelaskan sebelumnya dan masalah secara teknis. Permasalahan teknis ini terjadi ketika hal-hal atau inputan pegawai tidak sesuai ketentuan seperti adanya kekeliruan jabatan dan waktu,

Berdasarkan paparan yang dijelaskan di atas, maka penelitian ini sangat penting untuk melihat bagaimana Implementasi Kebijakan SIPANTAS di BKPSDM Kabupaten Gresik telah di terapkan dengan baik atau buruk. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik”.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kebijakan Publik

Menurut Thomas R Dye sebagaimana dikutip Islamy (2009: 19) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “ is whatever government choose to do or not to do” (apapaun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan). Definisi ini menekankan bahwa kebijakan publik adalah mengenai perwujudan “tindakan” dan bukan merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat publik semata. Di samping itu pilihan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai pengaruh (dampak yang sama dengan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu).

Menurut Sholichin Abdul Wahab sebagaimana dikutip Suharno (2010: 16-19) dengan mengikuti pendapat dari Anderson (1978) dan Dye (1978) menyebutkan beberapa alasan mengapa kebijakan publik penting atau urgen untuk dipelajari, yaitu:

- a. Alasan Ilmiah: Kebijakan publik dipelajari dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan yang luas tentang asal-muasalnya, proses perkembangannya, dan konsekuensi-konsekuensinya bagi masyarakat. Dalam hal ini kebijakan dapat dipandang sebagai variabel terikat (dependent variable) maupun sebagai variabel independen (independent variable). Kebijakan dipandang sebagai variabel terikat, maka perhatian akan tertuju pada faktor-faktor politik dan lingkungan yang membantu menentukan substansi kebijakan atau diduga mempengaruhi isi kebijakan publik. Kebijakan dipandang sebagai variabel independen jika focus perhatian tertuju pada dampak kebijakan tertuju pada sistem politik dan lingkungan yang berpengaruh terhadap kebijakan publik.
- b. Alasan professional : Studi kebijakan publik dimaksudkan sebagai upaya untuk menetapkan pengetahuan ilmiah dibidang kebijakan publik guna memecahkan masalah-masalah sosial sehari-hari.
- c. Alasan Politik : Mempelajari kebijakan publik pada dasarnya dimaksudkan agar pemerintah dapat menempuh kebijakan yang tepat guna mencapai tujuan yang tepat pula.

Implementasi Kebijakan

Menurut Van Meter dan Van Horn, 1975 dalam Leo Agustino (2006:139) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Meter dan Horn, 1975 dalam Subarsono (2005:99) ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- a. Standar dan Sasaran Kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan menurut kedua pakar ini harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multi interpretasi para agen implementasi.
- b. Sumber Daya, implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumber daya manusia maupun non manusia.

- c. Hubungan Antar Organisasi, dalam banyak program implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain.
- d. Karakteristik agen pelaksana, yang mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.
- e. Kondisi sosial politik dan ekonomi, yang mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.
- f. Disposisi implementor yang mencakup tiga hal yang penting yaitu:
 - a) Respons implementor terhadap kebijakan yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan;
 - b) Kognisi, yaitu pemahaman terhadap kebijakan;
 - c) Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Adapun model yang dirumuskan George C. Edward III adalah dengan Direct and Indirect impact on implementation. Dalam pendekatan yang dikemukakan oleh Edward III, terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan (Subarsono, 2011:90), yaitu:

- a. Komunikasi: Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementator mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransformasikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. \
- b. Sumber Daya: Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementator, dan sumber daya finansial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal dikertas menjadi dokumen saja.
- c. Disposisi (kecenderungan-kecenderungan): Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementator memiliki posisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- d. Struktur Birokrasi: Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (Standar Operating Procedures atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implemntator dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit

dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2018:11) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan dan latihan pembangunan.
- d. Pengembalian keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Untuk membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi diperlukan adanya penilaian kinerja bagi pegawai, dimana dapat memberi manfaat untuk melihat perkembangan hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

C. METODE

Berdasarkan permasalahan mengenai penerapan aplikasi SIPANTAS, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Menurut Bogdan dan Taylor (Andi Prastowo, 2011:22), pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial, pemberian suara pada perasaan dan persepsi dari partisipan di bawah studi.

Lokasi penelitian dilaksanakan dalam penelitian ini adalah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.

Fokus penelitian adalah untuk memberi batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti agar penelitian ini nantinya tidak akan meluas. adapun fokus dalam penelitian ini adalah

- a. Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam pengukuran kinerja pegawai di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.

- b. Kendala Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam pengukuran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.

Terkait dengan hal tersebut, maka sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Informan
 - a) Khusaini, S.E, M.Si Selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik
 - b) Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.
 - c) 2 (dua) orang pegawai yang ada dalam penginputan data identitasnya dalam Sipantas.
 - d) Hasriani, S.STP, M.Si Selaku Operator penginputan Sipantas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.
- b. Dokumen
 - a) Dokumen Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik pada tahun 2022.
 - b) Dokumen alur mekanisme penggunaan aplikasi Sipantas
 - c) Dokumen tampilan aplikasi Sipantas

Dalam penelitian ini, dilakukan langkah pengumpulan data penelitian yang terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis interactive model. Miles dan Huberman (1984 dalam Sugiono : 2012), Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Reduksi Data
- b. Penyajian Data
- c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam pengukuran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.

Tujuan

Berdasarkan teori menurut Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (1978;1986), terdapat beberapa syarat agar dapat terciptanya Perfect Implementation, yang salah satunya adalah Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan. Persyaratan ini mengharuskan adanya pemahaman dan kesepakatan yang menyeluruh mengenai tujuan atau sasaran yang akan

dicapai. Yang penting, keadaan ini harus dapat dipertahankan selama proses implementasi. Tujuan tersebut harus dirumuskan dengan jelas, spesifik, dan lebih lagi apabila dapat dikuantifikasikan, dipahami, serta disepakati oleh seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi, bersifat saling melengkapi dan mendukung, serta mampu berperan selaku pedoman dimana pelaksanaan program dapat dimonitor.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, bahwa tujuan dari implementasi kebijakan Sipantas ini sangat tersusun rapi, yang mana dimaksudkan adalah tujuan dari implementasi kebijakan Sipantas ini sangat baik dan jelas. Tujuan dari kebijakan Sipantas ini adalah dengan adanya kebijakan Sipantas ini dapat mempermudah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik dapat mengetahui dan dapat memilah data aktivitas dengan baik. Selain itu dengan adanya kebijakan Sipantas ini juga mempermudah dalam pengukuran kinerja pegawai dan pemberian tunjangan pegawai di Kabupaten Gresik.

Komunikasi

Berdasarkan dari teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III terdapat 4 (empat) pendekatan yang sangat menentukan keberhasilan dari Implementasi suatu kebijakan, salah satunya yakni Komunikasi. Komunikasi merupakan hal sangat utama dalam implementasi suatu kebijakan. Dengan adanya program sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dapat dilihat dalam lampiran, maka mereka dapat memahami kebijakan Sipantas ini secara bertahap. Selain dilakukannya program sosialisasi, adapula buku panduan Aplikasi Sipantas yang berupa software yang dibagikan kemasing-masing Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Gresik ini.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, dalam kegiatan sosialisasi ini dilakukan dalam kurun waktu setahun sekali, pada saat awal dari adanya kebijakan Sipantas ini tidaklah sesuai dengan yang diharapkan, banyak sekali pegawai yang kontra dengan adanya Kebijakan Sipantas ini, dikarenakan banyak dari mereka yang terbilang sudah lansia yang tidak memahami teknologi. Tetapi setelah diadakannya sosialisasi Kebijakan Sipantas ini, para pegawai sangat antusias dikarenakan Kebijakan Sipantas ini sangat membantu pekerjaan mereka.

Siapa Pelaksana Program

Berdasarkan teori menurut Merilee S. Grindle yang ditentukan oleh konten kebijakan dan konteks kebijakan. Salah satu poin didalam konten kebijakan menurut Grindle, adanya siapa pelaksana program kebijakan tersebut. Dalam hal kepentingan ini, peneliti menganalisis berdasarkan teori tersebut. Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksanaan kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Dan, ini harus sudah terdata atau terpapar dengan baik pada bagian ini. Dalam hal ini, yang bertanggung jawab pada kebijakan Sipantas ini terdapat 2 (dua) stakeholder, yaitu Kepala Bupati dan Kepala masing-masing Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan, dalam segi pelaksanaan kebijakan Sipantas ini sangat dibuat detail dan rinci. Karena dengan adanya penanggung jawab dan pengawasan dalam program kebijakan Sipantas

ini, maka kebijakan akan terlaksana dengan baik. Sampai saat ini program Kebijakan Sipantas ini berjalan dengan baik karena terdapat beberapa stakeolder yang berkerja sama agar dapat terlaksana dengan baik program Kebijakan Sipantas ini.

Manfaat

Berdasarkan teori menurut Merilee S. Grindle yang ditentukan oleh konten kebijakan dan konteks kebijakan. Salah satu poin didalam konten kebijakan menurut Grindle, adanya Jenis Manfaat yang akan dihasilkan. Dalam hal kepentingan ini, peneliti menganalisis berdasarkan teori tersebut. Manfaat yang diterima oleh organisasi, yaitu merupakan manfaat yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi tersebut. Sebuah manfaat yang diharapkan dari kebijakan itu menjadi sebuah sorotan yang penting, karena manfaat yang lebih nyata kebijakan tersebut akan semakin mudah manfaat yang diharapkan, dan jika kebijakan tersebut tidak terlihat maka akan membuat manfaat tersebut sulit didapatkan, manfaat tersebut akan bersifat jangka panjang.

Berdasarkan hasil peneliti di lapangan, bahwa manfaat yang akan dihasilkan dari adanya kebijakan Sipantas ini adalah pegawai yang sebelumnya tidak dapat menggunakan sistem teknologi, maka mereka saat ini dapat menggunakan atau mengoperasikan sistem teknologi, adanya sebuah peningkatan skill disini, serta peningkatan pegawai yang berkompeten. Karena dengan adanya Kebijakan Sipantas ini, laporan kegiatan kerja mereka mau tidak mau juga dapat dilihat dengan jelas, dansesuai dengan tugas jabatan mereka. Manfaat yang selanjutnya akan dihasilkan adalah pengurangan penggunaan kertas, karena dengan penggunaan Sipantas ini, data-data laporan kerja setiap pegawai akan tersimpan didalam komputer atau file, sehingga tidak dibutuhkan kertas untuk melaporkan hasil kegiatan pegawai setiap bulannya. Hal ini akan sangat berpengaruh, dengan adanya file yang tersimpan didalam komputer, maka akan dapat dilihat ke tahun-tahun selanjutnya, dan tidak cenderung hilang dibuang. Dengan begitu, data-data tersebut akan tersimpan dengan baik, dan jika dibutuhkan sewaktu-waktu akan lebih mudah untuk mencarinya.

Berdasarkan hal tersebut, dengan peningkatan skill atau kemampuan dalam sistem berbasis teknologi ini, akan membuat tipe manfaat ini berjangka panjang karena dengan adanya kemampuan tersebut, maka kemampuan tersebut akan menjadi kemampuan yang dapat dimanfaatkan dalam hal apapun dan sampai kapanpun.

Manfaat lainnya yang dihasilkan adalah dengan tidak adanya penggunaan kertas yang berlebihan, karena dengan adanya manfaat tersebut, akan memudahkan para pegawai selanjutnya untuk mengetahui atau melihat lagi hasil dari pegawai yang sebelumnya sebagai data atau arsip, dan itu akan sangat digunakan dalam jangka panjang. Tentunya dengan kedua manfaat yang akan dihasilkan tersebut sangat terasa sekali bagi para pegawai, karena begitu sangat memudahkan pekerjaan mereka.

Sumber Daya

Berdasarkan teori implementasi kebijakan menurut George C. Edward III terdapat 4 (empat) pendekatan yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, salah satunya adalah Sumber Daya. Walaupun isi

kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementator, dan sumber daya finansial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal dikertas menjadi dokumen saja. Sumber Daya yang terdapat dalam Kebijakan Sipantas ini adalah:

a) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu implementasi kebijakan karena implementasi kebijakan akan berjalan dengan baik dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan Kebijakan Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik tidak dapat terlaksana tanpa ada dukungan dari faktor yang mendukung pelaksanaan Kebijakan Sipantas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. Dalam proses pelaporan hasil kegiatan Pegawai Negeri Sipil dibutuhkan sumber daya tertentu agar pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini dapat berjalan dengan maksimal, salah satunya dapat dilihat dari sumber daya manusia, sumber daya alat dan payung hukum.

Berdasarkan hasil peneliti di lapangan, penyediaan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik khususnya dalam sistem Aplikasi Sipantas ini terbilang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia dikerahkan pada sistem Aplikasi Sipantas ini, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, kemudian dalam hal payung hukum yang digunakan saat ini juga sudah sesuai dengan yang terkait mengenai Kebijakan Sipantas.

b) Fasilitas

Sarana dan prasarana yang merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung dalam implementasi kebijakan sebagai penunjang dalam menjalankan kebijakan tersebut sesuai dengan yang diharapkan dan menjalankan program-program secara baik dan sistematis. Pada pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini, tentunya dibutuhkan untuk kelancaran dari Aplikasi Sipantas sendiri. Agar terlaksana dengan lancar, pelaksanaan Aplikasi Sipantas yang membutuhkan teknologi komputer untuk mendukung berjalannya kebijakan tersebut, karena tanpa adanya fasilitas yang mendukung Aplikasi Sipantas ini tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebab peralatan yang dibutuhkan menjadi faktor penting dari program Kebijakan Sipantas ini.

Penyediaan fasilitas ini dapat dibilang sempurna terlaksana. Seperti halnya penyediaan komputer untuk masing-masing pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

sudah cukup lengkap, penyediaan fasilitas komputer tersebut dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

c) Anggaran

Anggaran dalam implementasi kebijakan merupakan kecukupan modal atau investasi atas suatu program atau kebijakan yang sedang di implementasikan untuk menjamin atau pembiayaan yang cukup dalam melaksanakan kebijakan, agar bisa berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN) karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik merupakan Lembaga Daerah. Dalam pengusulan anggaran, tentulah dengan perencanaan yang baik dan sangat dapat diusulkan dengan kuat, karena jika tidak maka akan susah untuk mendapatkan anggarannya dan akan menyesuaikan waktunya. Anggaran ini juga harus selalu dipantau saat mengusulkannya karena dengan adanya pemantauan maka tidak akan dianggap hanya melaporkan dan membutuhkan saja, tetapi akan dianggap serius dan lebih di prioritaskan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut. Dalam hal ini, pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini, tentunya telah mengusulkan anggaran tersebut sejak awal dan telah terencana dengan baik dalam kebutuhan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini, tetapi masih selalu saja lepas dari pantauan saat prosesnya.

Karakteristik Agen Pelaksana

Berdasarkan teori menurut Varn Meter dan Varn Horn, terdapat beberapa syarat agar dapat terciptanya keberhasilan implementasi kebijakan, yang salah satunya adalah karakteristik dari agen pelaksana. Hal-hal yang mempengaruhi implementasi suatu program mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi pada birokrasi. Dalam penerapan Kebijakan Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Dari hasil wawancara tersebut mengenai karakteristik agen pelaksana dari Kebijakan Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik dapat disimpulkan bahwa karakteristik agen pelaksana yang bertanggung jawab terkait dengan pelaksanaan Kebijakan Sipantas ini dinilai sudah cukup baik. Untuk pengawasan dan pemberian tunjangan juga sudah sesuai. Kemudian dari agen pelaksana juga sering memberi saran dalam pengembangan aplikasi Sipantas ini agar lebih baik lagi.

Disposisi Implementor

Berdasarkan teori menurut Varn Meter dan Varn Horn, terdapat beberapa syarat agar dapat terciptanya keberhasilan implementasi kebijakan, yang salah satunya adalah disposisi implementor. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Dari hasil penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti mengenai disposisi implementor dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sudah memperlihatkan dalam pengimplementasian kebijakan Sipantas ini yang dinilai sudah cukup baik dan konsisten dalam pelaksanaan kebijakan Sipantas ini. Implementor juga sangat mendukung dan setuju dengan adanya Kebijakan Sipantas dan terkadang implementor juga sering membuat saran maupun request dalam pengembangan Aplikasi Sipantas ini.

Kendala Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) dalam pengukuran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik.

Pada awal masa penerapan Kebijakan Sipantas ini peneliti menemukan beberapa kendala yang sering terjadi dilapangan. seperti beberapa lansia yang kesulitan memahami dalam pengoperasian atau penginputan Sipantas, sehingga memerlukan penjelasan yang berulang-ulang. Keterbatasan inilah yang menjadi pacuan untuk adanya kegiatan tersebut, karena pegawai yang telah lanjut usia ini, akan merasa kesulitan untuk memahami, maka dari itu pegawai tersebut akan meminta pertolongan dengan pegawai lainnya yang lebih memahami mengenai Aplikasi ini. Kegiatan tersebut akan sangat mengganggu pegawai lainnya karena mereka juga sedang mengerjakan pekerjaan lainnya, sehingga akan membuat pegawai lanjut usia ini meminta agar hanya 1 (satu) kegiatan saja yang akan diinput ke Aplikasi Sipantas. Ini menjadi sebuah evaluasi yang akan dilihat untuk menuju ke level selanjutnya yang lebih baik.

Di samping itu, kendala yang sering dihadapi yaitu dari servernya yang seringkali down dikarenakan banyaknya pegawai yang bersamaan dalam menggunakan aplikasi sehingga terkadang aplikasi menjadi lemot dan bisa menyebabkan gagal entry. dalam hal ini terkadang kita dituntut untuk cepat menyelesaikan tetapi Aplikasi Sipantas lemot sehinggabisa saja tertinggal

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menyokong terhadap visi dan misi SKPD dan terhadap RPJMD sangat mendukung, sehingga tetap perlu di laksanakan secara berkesinambungan sesuai ketentuan dan peraturan.
2. Kendala dalam Implementasi Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik:
 - a. Beberapa pegawai lansia yang sulit memahami dalam penerapan aplikasi Sipantas.
 - b. Server yang seringkali ngedown

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Implementasi Sipantas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik melakukan penilaian kinerja dengan sistem Sipantas.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik agar selama diterapkannya proses penilaian menggunakan sistem Sipantas terus mendapat fasilitas penunjang guna memperlancar jalannya kebijakan Sipantas tersebut.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik melakukan perbaikan apabila ditemukannya dan menambah kecepatan internet agar tidak lelet saat banyaknya pegawai melakukan pengisian Sipantas

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, P. I. (2019). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, 1, 34–38. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/article/view/7>
- Badan Kepegawaian Negara. (2013). *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. 1–135.
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial*, 4(1), 61–75.
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 151. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2018.v12.151-161>
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 151. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2018.v12.151-161>
- Penerapan, & E-Government. (2006). Analisis Penerapan E- Government Dalam Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor Dinas Pendapatan Provinsi Riau Di Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Pekanbaru Selatan. *Motivation and Emotion*, 30(3), 243–250.
- Presiden, I., Indonesia, R., Dan, K., Nasional, S., E-government, P., & Indonesia, P. R. (2003). *Instruksi Presiden Republik Indonesia*.
- Rahmaniah, R. (2022). Implementasi E Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 4(1), 50. <https://doi.org/10.20527/jpp.v4i1.5489>
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Syahadatina, E., Hoerudin, C. W., & Anwar, H. S. (2022). Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai Di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3971–3984.

- Sugiani, S., Hidayah, S., & Gani, I. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v10i1.2012>
- USER GUIDE APLIKASI SISTEM INFORMASI PENILAIAN TUNJANGAN ASN (SIPANTAS) KABUPATEN GRESIK.* (n.d.).
- Yani, F. A. (2016). Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Gresik. *Pemerintah Kabupaten Gresik*, 1–9. <https://jdih.gresikkab.go.id/document/1585127109-9-Th-2016-RPJMD-2016-2021.pdf>.