

EVALUASI KEBIJAKAN PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KUNINGAN

Syifha Zulvie

Magister Administrasi Publik, PascaSarjana Universitas Swadaya Gunungjati

Email: syifaz@gmail.com



DOI: 10.33603/reformasi.v8i1.10907

Diterima: 11 Agustus 2023; Direvisi: 20 September 2023; Dipublikasikan: Oktober 2023

ABSTRAK

Keberhasilan dalam mencapai target sebuah organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi, berfungsi sebagai penggerak dan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran. E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai melalui analisis jabatan dan beban kerja, serta menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Selain itu, E-Kinerja juga berfungsi sebagai alat bantu dalam menghitung tunjangan kinerja pegawai. Implementasi aplikasi E-Kinerja di Kabupaten Kuningan dimulai pada tahun 2019 sesuai dengan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 92 Tahun 2019 mengenai Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan untuk Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan, dan program E-Kinerja ini ditujukan untuk semua SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dalam struktur pemerintahan. Berdasarkan analisis hasil penelitian penulis, pelaksanaan kebijakan E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan tidak sepenuhnya berjalan lancar dan optimal, terdapat sejumlah masalah atau tantangan yang menghalangi efektivitas E-Kinerja. Tantangan yang dihadapi antara lain adalah dalam melaporkan hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Tidak semua pegawai mampu melaporkan hasil kerja mereka melalui sistem elektronik dengan cepat dan responsif. Ada juga pegawai yang kesulitan dengan teknologi, sebagian disebabkan oleh usia dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan hal-hal baru berbasis elektronik. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada Evaluasi Kebijakan Implementasi Aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kebijakan Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penulis memilih metode ini karena fokus penelitian bukan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel atau mengkaji dampak satu variabel terhadap yang lain, melainkan untuk meneliti, menemukan, dan memahami kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam pemanfaatan aplikasi E-Kinerja. Penelitian ini akan menggambarkan situasi secara objektif. Untuk mengumpulkan data, teknis yang dilakukan adalah melalui triangulasi, dengan analisis data yang berorientasi pada induksi, dan penekanan pada makna dalam hasil penelitian kualitatif dibandingkan dengan generalisasi. Data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Wawancara dilaksanakan dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan serta

beberapa anggota pemerintah di instansi tersebut mengenai isu dalam evaluasi kebijakan. Studi kepustakaan diperoleh dari literatur, buku, dan dokumen lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang dijadikan referensi dalam penelitian ini. Dasar teori yang digunakan merujuk pada teori Evaluasi Kebijakan Publik menurut William Dumn (2003:610), yang mencakup enam faktor evaluasi yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Hasil dari penelitian ini akan menunjukkan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, sehingga biasanya akan dihasilkan rekomendasi mengenai kelanjutan atau perlunya perbaikan pada kebijakan tersebut. Dalam proses evaluasi, juga dinilai hubungan antara teori (kebijakan) dan praktik (implementasi) beserta dampak yang dihasilkan, serta apakah dampak tersebut sesuai dengan ekspektasi. Melalui evaluasi ini, kita dapat menilai apakah sebuah kebijakan memberikan keuntungan atau tidak. Hambatan yang ditemukan antara lain adalah kurangnya pemahaman pegawai tentang aplikasi E-Kinerja, instansi tidak memanfaatkan secara optimal sarana teknologi dan jaringan untuk aplikasi tersebut, serta pegawai tidak maksimal dalam menggunakan sarana teknologi saat mengerjakan aplikasi E-Kinerja.

Kata Kunci: Efektivitas, E-Kinerja, Pegawai, Aplikasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagian besar bergantung pada kemampuan pemerintah untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang ada. Terutama, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk menciptakan kerja pegawai yang baik. Sejalan dengan penerapan otonomi daerah, Kabupaten Kuningan wajib memberikan kesejahteraan kepada rakyat, bangsa, dan negara, yang tercermin dari kinerja aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kemajuan teknologi serta pertumbuhan dan peningkatan kebutuhan dasar masyarakat.

Berbagai penerapan sistem elektronik dalam birokrasi berdasar pada kebijakan publik bertujuan untuk memperbaiki dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi. Implementasi sistem ini merupakan salah satu bentuk dari E-Government. E-Government adalah singkatan dari Electronic-Government yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia menjadi Pemerintahan Berbasis Elektronik. E-Government mencakup

pemerintah digital, pelayanan pemerintah secara online, atau pemerintah yang bertransformasi untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik.

E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta menjadi dasar dalam menghitung prestasi kerja. Selain itu, E-Kinerja juga berfungsi sebagai alat bantu dalam menghitung pemberian tunjangan kinerja pegawai. Kebijakan E-Kinerja muncul karena adanya pegawai yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan fungsi dan beban kerja masing-masing. Selain itu, penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi individu dan jabatan, penilaian kinerja yang tidak objektif, serta rendahnya tingkat disiplin pegawai sendiri, menjadikan hasil kerja pegawai belum efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini menyebabkan sistem pelayanan publik berjalan lambat, rumit, dan tidak optimal.

Dengan adanya kebijakan E-Kinerja, pemberian tunjangan kinerja

kepada pegawai menjadi lebih merata. Untuk posisi kerja yang serupa, pegawai yang bekerja dengan tekun dan yang kurang rajin tidak lagi menerima tunjangan yang sama, karena pemberian tunjangan kini berdasarkan kinerja mereka yang dinilai melalui E-Kinerja. Kebijakan ini mendorong pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, sehingga pegawai yang sebelumnya kurang disiplin kini menjadi lebih giat dan bersaing. Kebijakan E-Kinerja juga berfungsi untuk mengawasi aktivitas pegawai selama jam kerja, apakah mereka aktif atau tidak. Hal ini akan terpantau oleh tim pengawas laporan kerja pegawai yang melakukan evaluasi secara tahunan, bulanan, mingguan, dan bahkan harian. Penerapan E-Kinerja merupakan langkah dan proses untuk memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara.

Implementasi aplikasi E-Kinerja di Kabupaten Kuningan dimulai pada tahun 2019 sesuai dengan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 92 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan. Program E-Kinerja ditujukan untuk seluruh SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) di lingkungan pemerintahan. Aplikasi E-Kinerja dipergunakan oleh Pemerintah, khususnya Pemerintah Kabupaten Kuningan, untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja, dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi, sebagai dasar dalam perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja, dengan tetap merujuk pada Peraturan Bupati Kuningan Nomor 92 Tahun 2019. Salah satu contohnya, kantor Satuan Polisi Pamong Praja berperan dalam memastikan ketersediaan sumber daya pegawai serta menjaga administrasi yang mencakup pengembangan pengelolaan sumber daya.

METODE

Menurut Sugiyono (2019:8), Metode Deskriptif Kualitatif adalah

pendekatan yang digunakan untuk penelitian mengenai isu-isu yang tengah berlangsung dengan cara kualitatif. Metode ini sering disebut sebagai penelitian naturalistik karena dilaksanakan di lingkungan yang alami. Dalam penelitian ini, obyek yang diteliti berada dalam kondisi yang natural, dan pengambilan data dilakukan melalui teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi, yaitu memanfaatkan berbagai metode secara bersamaan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif, yang berlandaskan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, lalu diolah untuk membentuk hipotesis atau teori. Dari hasil penelitian kualitatif, peneliti menemukan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena alami yang unik, dinamis, dan holistik terkait dengan keberadaan manusia dan interaksinya dengan lingkungan sekitar. Dalam kajian ini, data diperoleh melalui triangulasi, analisis data dilakukan secara induktif, serta penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada makna yang ada dalam hasil penelitian. Metode yang peneliti pilih di dalam studi ini adalah metode kualitatif yang deskriptif. Penulis memilih metode penelitian kualitatif karena tujuan penelitian bukan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel-variabel atau untuk mengukur pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, melainkan untuk menyelidiki, menemukan, dan menjelaskan kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu keadaan dengan cara yang objektif. Instrumen utama dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada aspek-aspek tersebut. makna daripada generalisasi. Selain itu, peneliti menerapkan pendekatan kualitatif untuk

menggambarkan kondisi nyata di balik fenomena yang berkaitan dengan peran kinerja aparatur Satuan Polisi Pamong Praja saat menerapkan aplikasi E-Kinerja secara mendalam, terperinci, dan lengkap. Dalam studi ini, peneliti membandingkan kenyataan dengan teori yang relevan melalui metode deskriptif.

Dalam penelitian ini, obyek yang diteliti adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, khususnya di bidang Kesekretariatan yang dapat membantu peneliti memperoleh data yang valid. Teknik pengumpulan data dilakukan secara kombinasi, dengan analisis data bersifat deduktif, dan penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Sampel atau informan yang dipilih adalah individu-individu yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi di tempat penelitian, dengan teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan kunci adalah orang-orang yang paling memahami masalah yang diteliti, sementara informan pendukung adalah mereka yang dapat memberikan informasi tambahan yang diperlukan peneliti mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Untuk sumber data, peneliti memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari buku, karya ilmiah, internet, dan sumber pustaka lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya, untuk memverifikasi keabsahan data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah penggunaan berbagai teknik pengumpulan data secara bersamaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh adalah valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kebijakan merupakan sebuah kegiatan untuk menilai atau mengukur apakah sebuah kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan, baik dari segi dampak yang dihasilkan maupun cara pelaksanaan kebijakan tersebut. Hal ini merujuk pada istilah-istilah yang sering digunakan seperti pengukuran, penilaian, pelaksanaan, hasil, dan dampak.

Salah satu inisiatif yang diluncurkan oleh BKN pusat adalah aplikasi E-Kinerja, yang berfungsi untuk mencatat kinerja pegawai negeri sipil di seluruh SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Dengan adanya aplikasi ini, diharapkan bahwa Pemerintah Pusat bisa memantau kinerja Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia. Selain itu, E-Kinerja juga berfungsi untuk menilai kinerja dan kedisiplinan pegawai sebagai indikator TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).

Namun, dalam pelaksanaan aplikasi ini, kenyataannya masih ada pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan yang belum dapat menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan tingkat efektivitas yang baik. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain, ada yang mengalihkan tugas dan tanggung jawab pengisian E-Kinerja kepada rekan kerja. Atau, meskipun ada pegawai yang sudah dapat mengisi aplikasi E-Kinerja, mereka masih kurang cekatan dan tidak tepat waktu. Secara keseluruhan, aplikasi E-Kinerja ini sudah cukup baik, tetapi penerapannya belum berjalan optimal. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan sejumlah informan, dan berikut adalah hasil dari wawancara tersebut:

Efektifitas

Efektivitas adalah salah satu tolok ukur untuk menilai penerapan aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan

menggunakan beberapa parameter, di antaranya:

Kemampuan

Kemampuan atau kecakapan adalah potensi untuk menguasai suatu keahlian, baik yang sudah ada sejak lahir maupun yang dihasilkan dari latihan dan pengalaman serta diterapkan dalam tindakan nyata.

Berdasarkan wawancara, penulis secara umum menemukan bahwa pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan sudah cukup memahami cara menggunakan aplikasi E-Kinerja, namun belum sepenuhnya maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang bergantung kepada orang lain dalam melakukan input data E-Kinerja.

Ketepatan Waktu

Parameter kedua dalam indikator Efektivitas adalah Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang dimaksud berkaitan dengan sejauh mana aplikasi E-Kinerja digunakan secara tepat waktu di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Ketepatan waktu menunjukkan seberapa cepat informasi dapat dihasilkan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu berperan penting dalam menentukan kualitas informasi yang disampaikan.

Untuk mencapai Efektivitas dalam penerapan aplikasi E-Kinerja, penting untuk memastikan setiap pegawai dapat mengoperasikannya tepat waktu. Hal ini terkait dengan tanggung jawab dan konsekuensi dari wewenang yang diberikan kepada pegawai.

Melalui wawancara, penulis menyimpulkan bahwa hampir semua pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan telah memenuhi ketepatan waktu dalam penggunaan E-Kinerja. Hal ini dipicu oleh adanya batas waktu yang ditetapkan untuk pengisian E-Kinerja, yang memberi kesempatan kepada pegawai yang kurang disiplin untuk

menyelesaikan tugas mereka sebelum tenggat waktu.

Efisiensi

Yoto Paulus dan Nugent (1976) dalam Rica Amanda (2010) mengelompokkan efisiensi ke dalam tiga kategori, yaitu efisiensi teknis, efisiensi harga, dan efisiensi ekonomis. Efisiensi ekonomis adalah hasil dari efisiensi teknis dan efisiensi harga, sehingga dapat tercapai efisiensi ekonomis jika kedua jenis efisiensi tersebut juga terpenuhi (Farrel 1975 dalam Rica Amanda, 2010). Jadi, efisiensi adalah istilah yang mencerminkan seberapa baik seseorang atau organisasi dalam melaksanakan usaha yang dilakukan, diukur dari jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil dari kegiatan tersebut. Dengan kata lain, efisiensi adalah perbandingan antara sumber daya dan hasil yang diperoleh.

Efisiensi merupakan salah satu ukuran untuk menilai kebijakan implementasi aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan menggunakan beberapa parameter, antara lain:

Proses Penerapan Kebijakan

Parameter pertama dari indikator Penerapan Proses Kebijakan. Kebijakan yang dimaksud di sini adalah kebijakan umum atau kebijakan publik. Merumuskan kebijakan publik berkaitan dengan hal-hal yang menyentuh masyarakat luas. Ini adalah sebuah proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pembuatan, pelaksanaan, serta evaluasi kebijakan. Dalam konteks ini, kami akan membahas kebijakan publik, yang diambil oleh pemerintah demi kepentingan masyarakat. Proses kebijakan melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan, seperti: para politisi, berbagai lembaga pemerintah, pengambil keputusan, kelompok kepentingan, serta pihak-pihak lainnya.

Kebijakan publik sendiri merupakan bagian dari keputusan politik, dan keputusan politik adalah pemilihan terbaik dari sejumlah alternatif mengenai isu-isu yang menjadi wewenang pemerintah. Dengan demikian, proses kebijakan publik berakar dari masalah-masalah yang harus diatasi oleh pemerintah atau aparat administrasi publik. Oleh karena itu, kebijakan publik tidak dapat dipisahkan dari administrasi publik, karena administrasi publik diwajibkan untuk menyelesaikan masalah tersebut demi mencapai tujuan negara yang telah ditetapkan, yang juga merupakan tujuan pemerintah dan administrasi publik di negara tertentu.

Melalui wawancara, secara umum penulis mendapatkan kesimpulan bahwa proses penerapan kebijakan penggunaan aplikasi E-Kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan berjalan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja, terutama dalam hal pengoperasian komputer.

Usaha Penerapan Kebijakan

Parameter kedua dari indikator Efisiensi adalah pendekatan Usaha Penerapan Kebijakan. Penerapan Kebijakan adalah tahapan-tahapan yang harus dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi, usaha dalam menerapkan kebijakan publik berasal dari adanya upaya-publik yang akan terukur berdasarkan sejauh mana kebijakan tersebut dapat direalisasikan dan memberikan solusi atas berbagai masalah publik yang ada. Ini menunjukkan bahwa pelayanan publik merupakan tindak lanjut dari penerapan kebijakan yang secara langsung berhubungan dengan masalah dan kepentingan masyarakat.

Melalui wawancara, penulis secara umum dapat menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja sudah cukup baik. Hal ini disebabkan oleh adanya tunjangan pegawai yang memberikan dampak positif terhadap motivasi setiap pegawai saat menjalankan E-Kinerja.

Kecukupan. Kecukupan menjadi salah satu indikator untuk menilai kebijakan penerapan aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan menggunakan beberapa parameter, antara lain:

Sumber Daya Manusia. Ini adalah parameter pertama dalam pendekatan Kecukupan. Menurut Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2012: 40), Sumber Daya Manusia merujuk pada kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja individu.

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai individu yang merancang dan menghasilkan output untuk mencapai strategi dan tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Jika terdapat Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut akan memiliki karakteristik yang memadai.

Melalui wawancara, penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan belum berfungsi secara maksimal. Ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang masih menemui kesulitan dalam menggunakan E-Kinerja. Selain kurangnya pemahaman tentang penggunaan komputer, faktor usia dan latar belakang pendidikan juga menjadi

penyebab.

Non Sumber Daya Manusia

Parameter kedua dalam pendekatan kecukupan adalah Non Sumber Daya Manusia. Sumber daya non manusia mencakup semua potensi fisik yang dimiliki oleh suatu organisasi selain dari manusia itu sendiri. Hal yang termasuk dalam sumber daya non manusia adalah sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana memainkan peran penting dalam implementasi aplikasi E-Kinerja yang efektif. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang sesuai, penggunaan aplikasi E-Kinerja tidak akan dapat berjalan dengan baik. Penting juga untuk memperhatikan keberadaan komputer dan jaringan. Andaikan sarana dan prasarana tersebut dianggap tidak mencukupi, maka pelaksanaan aplikasi E-Kinerja akan kesulitan untuk berjalan secara efektif.

Melalui sesi wawancara, penulis mengamati bahwa Sumber Daya Non Manusia di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam mendukung pelaksanaan aplikasi E-Kinerja, belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Penyebabnya adalah kurang memadainya fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan E-Kinerja, yang paling jelas terlihat adalah kondisi jaringan yang kadang tidak konsisten.

Perataan.

Istilah perataan dalam konteks kebijakan publik dapat diartikan serupa dengan keadilan yang diterima dan diberikan kepada kelompok yang menjadi sasaran kebijakan tersebut. Menurut William N. Dunn, kriteria perataan (equity) memiliki hubungan erat dengan rasionalitas baik secara hukum maupun sosial serta mengacu pada dampak dan usaha yang didistribusikan di antara berbagai kelompok masyarakat (Dunn, 2003:434).

Perataan adalah salah satu tolok ukur untuk menilai kebijakan implementasi aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan menggunakan beberapa parameter, termasuk:

Pencapaian sasaran. Parameter pertama dalam pendekatan Perataan adalah pencapaian sasaran. Pencapaian sasaran berupaya mengevaluasi seberapa sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan mendefinisikan sasaran organisasi dan menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan memfokuskan perhatian pada aspek output, yaitu menilai sejauh mana program berhasil mencapai tingkat output yang telah direncanakan. Oleh karena itu, pendekatan ini bertujuan untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang akan diwujudkan (Fadilah Putra, 2003: 22). Maka, pencapaian sasaran itu merupakan wujud dari tujuan yang ingin diraih oleh suatu organisasi. Dari hasil yang diperoleh, kemudian diukur seberapa jauh organisasi berhasil merealisasikan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Melalui sesi wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa pencapaian target oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja di semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), terutama di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, masih belum maksimal. Ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang menghadapi masalah dan kesulitan dalam menggunakan E-Kinerja. Problematika ini mungkin muncul dari kurang efektifnya sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kuningan mengenai implementasi kebijakan E-Kinerja.

Transparansi.

Ada beberapa bentuk transparansi yang dapat diidentifikasi, yaitu penyediaan informasi yang jelas bagi pihak yang membutuhkan, kemudahan dalam mengakses informasi, penciptaan mekanisme pengaduan, serta peningkatan arus informasi. Dengan demikian, transparansi dapat dipahami sebagai keterbukaan dari aparat dalam memberikan informasi seperti laporan keuangan dan informasi lainnya kepada masyarakat desa secara menyeluruh. Melalui wawancara, penulis menyimpulkan bahwa tingkat transparansi dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penggunaan E-Kinerja masih kurang baik. Hal ini karena beberapa pegawai masih melakukan E-Kinerja tidak mencerminkan kondisi yang ada di lapangan.

Responsivitas.

Diulio, 1994 dalam Dwiyanto (2002), menegaskan bahwa responsivitas sangat penting dalam pelayanan publik karena menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menetapkan agenda dan prioritas pelayanan, serta merancang program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat (Sugandi, 2011: 126).

Responsivitas adalah salah satu ukuran untuk menilai penerapan kebijakan aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan menggunakan berbagai parameter, antara lain:

Respon Aparatur. Parameter yang pertama dalam pendekatan Responsivitas adalah respon dari aparat. Secara literal, istilah Aparatur berasal dari kata "aparat" yang berarti alat, sementara kata aparatur itu sendiri memiliki makna sebagai alat-alat Negara atau pegawai. Dengan demikian, Aparatur adalah sarana yang melaksanakan tugas-tugas Negara.

Menurut Soewarno Handyaningrat (1995 : 154), aparatur adalah berbagai aspek yang diperlukan dalam pelaksanaan pemerintahan/negara, berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan nasional. Sementara itu, respon berarti reaksi atau tanggapan yang diberikan oleh aparatur tersebut. Oleh karena itu, respon aparatur adalah reaksi yang diberikan oleh aparatur sebagai penyelenggara pemerintahan terhadap kebijakan administrasi yang telah ditentukan.

Melalui wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa tanggapan dari Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan terhadap pelaksanaan kebijakan E-Kinerja adalah sangat positif. Hal ini disebabkan oleh beberapa tanggapan baik yang muncul terkait kebijakan E-Kinerja. Para pegawai merasa bahwa dengan adanya E-Kinerja, mereka bisa mengawasi aktivitas bawahannya saat menjalankan tugas secara lebih terstruktur dan terukur, serta dapat meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam bekerja.

Tanggapan Pemimpin.

Aspek kedua dari pendekatan Responsivitas adalah tanggapan pemimpin. Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2015: 410) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong kelompok mencapai visi atau kumpulan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tanggapan pemimpin adalah respon yang diberikan oleh seorang pemimpin sebagai kepala pemerintahan di suatu instansi terhadap kebijakan administrasi yang telah ada. Dari hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa tanggapan pemimpin mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja, terutama di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, sangat positif. Ini disebabkan

oleh upaya yang dilakukan pemimpin untuk mengatasi masalah yang dihadapi pegawai dalam menjalankan E-Kinerja.

Ketepatan. Chamber dan Penman dalam Hilmi dan Ali (2008) menjelaskan ketepatan waktu dengan dua cara: (1) ketepatan waktu diartikan sebagai keterlambatan dalam pelaporan dari tanggal laporan hingga saat pelaporan, (2) ketepatan waktu diukur berdasarkan kesesuaian pelaporan relatif terhadap tanggal pelaporan yang diharapkan. Dengan kata lain, ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyajikan informasi dengan tepat pada waktunya, tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mempengaruhi mutu penyampaian informasi yang dihasilkan. Ketepatan waktu juga menjadi salah satu tolok ukur dalam menilai kebijakan penerapan aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan menggunakan beberapa parameter berikut:

Dampak bagi Aparatur

Parameter pertama dari pendekatan akurasi adalah dampak bagi aparatur. Secara sederhana, dampak dapat diartikan sebagai pengaruh atau konsekuensi. Setiap keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin biasanya memiliki dampaknya sendiri, baik positif maupun negatif. Dampak juga bisa menjadi rangkaian dari pelaksanaan pengawasan internal.

Dengan demikian, dampak bagi aparatur adalah konsekuensi yang akan diterima oleh penyelenggara pemerintahan akibat dari suatu keputusan yang telah diambil. Dalam konteks ini, hal itu berhubungan dengan dampak yang dirasakan oleh seluruh pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan E-Kinerja, khususnya bagi pegawai di satuan polisi pamong praja Kabupaten Kuningan.

Melalui wawancara, penulis secara umum menyimpulkan bahwa penerapan kebijakan E-Kinerja berdampak

positif bagi aparatur. Yang paling terlihat adalah dengan adanya E-Kinerja, para pegawai diwajibkan untuk memahami teknologi dan ruang lingkup tugas tanpa memandang usia pegawai.

Dampak bagi Pemerintah

Parameter kedua dari pendekatan akurasi adalah dampak bagi pemerintah. S. E. Finer (Finer, 1974 dalam Sumaryadi, 2010:18) mengategorikan pemerintah dalam empat definisi, yakni:

1. Pemerintah berhubungan dengan proses pengelolaan, yaitu pelaksanaan kekuasaan oleh pihak yang berwenang.
2. Istilah ini juga dapat digunakan untuk mengacu pada keberadaan proses itu sendiri serta kondisi di mana ada regulasi.
3. Pemerintahan sering merujuk pada individu-individu yang menduduki posisi otoritas dalam masyarakat atau lembaga, yang berarti jabatan-jabatan dalam pemerintahan.
4. Istilah ini juga dapat merujuk pada bentuk, metode, dan sistem pemerintah yang ada dalam suatu masyarakat, termasuk struktur dan manajemen dinas pemerintah serta interaksi antara penguasa dan yang dipimpin.

Oleh karena itu, dampak bagi pemerintah adalah konsekuensi yang akan diterima oleh pemerintah sebagai hasil dari kebijakan yang diambil oleh pemerintah itu sendiri. Dalam hal ini, berkaitan dengan pelaksanaan E-Kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bagi seluruh satuan kerja perangkat daerah.

Melalui wawancara, penulis secara umum menyimpulkan bahwa penerapan E-Kinerja memberikan dampak positif bagi pemerintah. Hal ini disebabkan dengan adanya E-Kinerja, pegawai menjadi lebih terarah karena semua aktivitas tercatat dalam satu aplikasi pusat. Pemerintah dapat mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai setiap harinya. Ini dapat memotivasi pegawai untuk lebih

memahami tugas masing-masing, berkomitmen pada kewajiban, disiplin dalam bekerja, dan menyadari adanya konsekuensi jika tidak memenuhi tanggung jawab.

Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang diperoleh dari hasil wawancara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam menerapkan kebijakan aplikasi E-Kinerja pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kuningan adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya aplikasi E-Kinerja
2. Adanya perkembangan dalam Teknologi dan Internet
3. Tersedianya sumber daya manusia yang berkompeten

Faktor Penghambat

Faktor penghambat yang didapatkan dari wawancara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam menerapkan kebijakan aplikasi E-Kinerja pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kuningan adalah sebagai berikut:

1. Minimnya pengetahuan pegawai mengenai penggunaan aplikasi E-Kinerja
2. Instansi tidak memaksimalkan sarana teknologi dan jaringan dalam pemanfaatan aplikasi E-Kinerja
3. Pegawai belum sepenuhnya memanfaatkan kemampuan teknologi dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja.

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan

Peneliti dapat menyimpulkan beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam mengatasi hambatan, antara lain:

1. Memberikan arahan kepada pegawai mengenai cara penggunaan aplikasi E-Kinerja secara benar.
2. Memaksimalkan pemanfaatan sarana teknologi dan jaringan Internet

3. Mengajak pegawai untuk lebih aktif dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja agar lebih efisien.

KESIMPULAN

Dari evaluasi yang dilakukan, kita bisa mengetahui apakah sebuah kebijakan berhasil atau gagal, sehingga kita bisa memberikan rekomendasi apakah kebijakan itu bisa dilanjutkan atau perlu diperbaiki terlebih dahulu sebelum dilanjutkan. Evaluasi juga mengkaji hubungan antara teori (kebijakan) dengan praktiknya (implementasi) dalam hal dampak kebijakan, apakah dampak yang muncul sesuai dengan harapan atau tidak. Dari evaluasi ini kita dapat menilai apakah sebuah kebijakan memberikan manfaat atau tidak.

Faktor Evaluasi Penerapan Aplikasi E-Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan:

Efektivitas

Evaluasi suatu kebijakan dalam organisasi dapat dilakukan dengan mengukur seberapa efektif organisasi dalam melaksanakan aplikasi E-Kinerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan sudah diimplementasikan, tetapi belum sepenuhnya efektif. Dalam hal efektivitas terdapat dua aspek, yaitu kapasitas dan ketepatan waktu. Pada aspek kapasitas, penilaian menunjukkan bahwa belum optimal, sementara ketepatan waktu dinilai sudah cukup baik.

Efisiensi

Efisiensi menunjukkan keberhasilan individu atau organisasi dalam menjalankan aktivitas yang diukur berdasarkan besarnya sumber yang digunakan untuk mencapai hasil. Dengan kata lain, efisiensi adalah perbandingan antara sumber daya dan output. Aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan sudah diterapkan, tetapi belum sepenuhnya efisien. Dalam efisiensi terdapat dua aspek,

yaitu proses pelaksanaan kebijakan dan usaha pelaksanaan kebijakan. Proses pelaksanaan kebijakan dinilai belum optimal, sedangkan usaha pelaksanaannya sudah cukup optimal.

Kecukupan

Kecukupan berhubungan dengan seberapa baik tingkat efektivitas memenuhi kebutuhan, nilai, atau peluang yang menyebabkan timbulnya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pentingnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan (William Dunn, 2003: 429-438). Dalam kecukupan terdapat dua aspek, yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Indikator kecukupan menunjukkan bahwa sumber daya manusia maupun non-sumber daya manusia belum sepenuhnya dianggap memadai.

Perataan

William N. Dunn menyatakan bahwa kriteria perataan (equity) berkaitan dengan rasionalitas hukum dan sosial, serta merujuk pada distribusi dampak dan upaya antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat (Dunn, 2003:434). Dalam indikator perataan terdapat dua aspek, yaitu pencapaian sasaran dan transparansi. Pada indikator perataan, belum sepenuhnya terpenuhi, baik pencapaian sasaran maupun transparansi perlu ditingkatkan lebih lanjut.

Responsivitas

Menurut Siagian (2000), responsivitas menandakan sejauh mana aparatur dapat merespons dan memprediksi aspirasi baru, perkembangan, tuntutan, serta pengetahuan yang muncul. Indikator Responsivitas memiliki dua aspek, yaitu Respon Aparatur dan Respon Pemimpin. Dalam indikator ini, baik respon dari aparatur maupun pemimpin dinilai sudah berada pada tingkat yang memuaskan.

Ketepatan

Suharno (1985: 32) menjelaskan bahwa ketepatan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan suatu gerakan menuju tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain,

ketepatan mencerminkan kesesuaian antara niat yang ingin dicapai dan hasil nyata yang diperoleh terkait dengan sasaran tertentu. Ketepatan merupakan elemen penting bagi seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ketepatan terkait dengan keinginan individu untuk memberikan arahan kepada sasaran dengan maksud dan tujuan tertentu. Dalam indikator ketepatan, terdapat dua aspek yaitu dampak bagi aparatur dan dampak bagi pemerintah. Pada indikator ini, kedua aspek dampak, baik bagi aparatur maupun bagi pemerintah, dinilai memberikan pengaruh yang cukup baik.

Langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi rintangan dalam penerapan aplikasi E-Kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja:

Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan beberapa langkah yang telah dilakukan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan untuk mengatasi rintangan tersebut, antara lain:

1. Mengarahkan pegawai dalam memahami mekanisme penggunaan aplikasi E-Kinerja.
2. Mengoptimalkan fasilitas teknologi serta akses internet.
3. Mendorong pegawai untuk menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abidin, Said Zainal, (2012) Kebijakan Publik, Jakarta, Penerbit Salemba Humanika
- Adha, Wendhi . 2014. Pengaruh Akuntabilitas, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada SKPD

- Kota Dumai). JOM Fekon Vol.1 No.2 Oktober 2014.
- Agustino Leo, 2016, Dasar – Dasar Kebijakan Publik, Bandung : Alfabeta
- Amanda, Rica. 2010. Analisis Efisiensi Teknis Bidang Pendidikan dalam Implementasi Model Kota Layak Anak. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Cooper (ed). 1998, Tourism Planning: Basics Concept Cases. Singapore. Prentice Hall. Davis, Keith, John W. Newstrom, 1996, Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Denhardt J.V & Denhardt. R.B., 2006. Pelayanan Publik Baru dari Manajemen Steering ke Servicing. (Penerjemah Saut Pasaribu), Kreasi Wacana, Bantul.
- Dimock, Marshal Edward and Gladys Ogden Dimock. Administrasi Negara. Diterjemahkan oleh Husni Thamrin Pane. Cetakan Kelima. Rineka Cipta. Jakarta 1982
- Dunn, W. N 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua. Gajah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2002). Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia. Yogyakarta : Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan.
- Dye ,Thomas R(1992)” Understanding Public Policy”. New Jersey : Prentice Hall
- Ekowati, M.R.L. (2005). Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan dan Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis). Surakarta: Pustaka Cakra
- Fadillah Putra, Partai Politik dan Kebijakan Publik, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).
- Farazmand, A. (2004). Sound governance: Policy & administrative innovations. Westport: Praeger Publishers.
- Felix. A. Nigro dan Lloyd.G.Nigro, Administrasi Publik (Jakarta, Rineka Cipta 1999) Frederickson, George. Administrasi Negara Baru. LP3ES. Jakarta. 1987.
- Hilmi dan Ali. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan: Studi Empiris pada Perusahaan-perusahaan yang Terdaftar di BEJ Periode 2004-2006. Simposium Nasional Akuntansi XI, Pontianak.
- Hughes, Owen E. (1994). Public Management And Administration, An Introduction, London: Martin Press
- IBISA, 2010. Evaluasi Paket Sistem Aplikasi, Sistem Aplikasi Dan Auditing Sistem Aplikasi Bagi Peusahaan. Yogyakarta : Andi
- Islamy, M. Irfan. 2000. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta. Sinar Grafika
- Keban, Yermias, T, 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga), Gava Media, Yogyakarta.
- Luther Gulick & L. Urwick. 1937. Papers On The Science Of Administration. New York : The Rumford Press
- Mahmudi, (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN. Maksudi
- Beddy Iriawan. 2017. Dasar-Dasar Administrasi Publik. Depok: Rajawali Pers
- Moelong, Lexy, J, 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Alfabeta
- Mutiarin Dyah, 2014. Manajemen Birokrasi dan Kebijakan (Penelusuran Konsep dan Teori). Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Newman, William H. 1963. Administrative Action The Tenique of Organization and Management

- Secon Edition. Prentice Hall Inc. Rahayu, amy Y.S dan Vishu Juwono, 2019. Birokrasi & Governance Teori, Konsep dan Aplikasinya. Depok: PT Raja Grafindo
- Osborne, David and Gaebler, Ted, 1992. Reinventing Government, Boston, MA: Addison_Wesley Publishing
- Pfiffner, John M and Presthus, Robert V. 1960. Public Administration. New York : The Ronald Press Company.
- Robbins. (2000). Keterampilan Dasar. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riant Nugroho D, 2003, Kebijakan Publik Formulasi, implementasi, Evaluasi, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Samodra Wibawa, Yuyun Purbo Kusumo, Agus Pramusinto, 1994, Evaluasi Kebijakan Publik, Jakarta Utara : PT. RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti, 2003, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Siagian, sondang P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. PT. Rineka
- Simon, A. Herbert, (2004), Administrative Behavior, Perilaku Administrasi : Suatu Studi tentang Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Alih Bahasa ST. Dianjung, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soewarno, Handyaningrat, 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Subarsono, 2013, Analisis Kebijakan Publik, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugandi, Yogi, Suprayogi. 2011. Administrasi Publik Konsep dan Pengembangan Ilmu di Indonesia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharno. (2013). Dasar-dasar Kebijakan Publik. Yogyakarta: Ombak.
- Sulistio, Eko Budi. 2012. Buku Ajar Studi Kebijakan Publik. Bandar Lampung: Lembaga Penelitian Universitas Lampung.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfabeta
- Sumaryadi, I. Nyoman., 2010, Sosiologi Pemerintahan. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor Syafiie, Inu Kencana. (2001). Pengantar Ilmu Pemerintahan. Bandung: Refika Aditama Thoha, 2008. Ilmu Administrasi Kontemporer. Jakarta : Kencana
- UNDP. 1997. "Human Development Report" United Nations Development Programme. New York
- Wasistiono, Sadu. (2002). Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah. Bandung:Fokusmedia
- Widodo, Joko. 2001. Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik. Malang: CV. Citra Malang
- Winarno, Budi. 2014. Dinamika Isu-Isu Global Kontemporer. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publisihing Service).
- White, Leonard D. Introduction To The Study Of Public Administration. Fourth Edition. The Mc Millan Co. New York.1958

Jurnal :

- Dismar D.S & Firman (2019). Evaluasi Kebijakan Sistem E-Kinerja terhadap Aparatur Sipil Negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. Journal of Government –JOG, Volume 4, Nomor 2.
- Elapuspita R.M, Sawiji H & Indrawati C.D.S (2021). Penerapan Sistem E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 5. Nomor 2.

Indrawan (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6 (1) (2021), 55-65.

Lembong R.C, Lukman S & Madjid U (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa – JIPSK*. Vol VI, Nomor 02.

Lompiliou S.I, Pati. B.A & Woworundeng W (2022). Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Journal Governance*, Volume 2, Nomor 2.

Pratama W, Murwaningsih T & Subarno A (2020). Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran (JIKAP)*, Volume 4, Nomor 2.

Purba H.S.H, Sinaga K, & Siregar F.A (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, Vol : 9, Nomor 1.

Rukmana I, Rahmawati R & Salboah E (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja berbasis E- Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*, Volume 6, Nomor 1.

Sumber Hukum:

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN.

Peraturan Bupati Kuningan No 16 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan

Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2019 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan

Sumber Lainnya:

E-Kinerja (kuningankab.go.id)
<https://www.fordamof.org/berita/post/3578#:~:text=Aplikasi%20e%2Dkinerja%20ini%20mencatat,memonitor%20serta%20mengukur%20kinerja%20pegawai.https://idcloudhost.com/pengertian-aplikasi-arti-fungsi-klasifikasi-dan-contoh%20aplikasi/> Pedoman Penulisan Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Swadaya Gunung Jati
Cirebon