

**INOVASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI E-KINERJA (SIEKIN)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BARITO SELATAN
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Gamaliel Stefanus Wicaksono

NPP. 28.0873

*Asdaf Kabupaten Barito Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

Email: gamaliel12363@mail.com

ABSTRACT

The E-Kinerja Information System (SIEKIN) was created to store civil servant information, simplify the process of making and determining Employee Work Goals (SKP), assessing work behavior, and making reports automatically. This study aims to analyze and describe the innovation in the application of the E-Performance Information System (SIEKIN) at BKPSDM, Barito Selatan Regency, Central Kalimantan Province.

By using innovations from the Lengnick-Hall theory involving management, commitment to active participation, human resources, research & development facilities, information systems, and innovation timing as well as compliance with PP No.46 of 2011 and the policy innovation model used in research.

Qualitative research methods that use a descriptive approach are used in this study. Primary data were collected by data collection techniques in the form of interviews with informants and observations at the research site. Meanwhile, secondary data is obtained through documentation.

The results of the study indicate that the E-Kinerja Information System Innovation (SIEKIN) can assist the process of making Employee Work Targets (SKP) and assessing work behavior. From the results of the study, it can be seen that Innovation from Management, Information Systems and Timing of Innovation can be carried out optimally. This has been well planned with a team of Resources ready to run the E-Kinerja Information System (SEIKIN) but in innovation it is still not optimally carried out. The limited quality of human resources recognizes the use of computers. Not all civil servants in the South Barito district government are technologically literate, so the implementation of SIEKIN is quite hampered. Another obstacle that occurs is the problem of the uneven internet network. It really depends on the telecommunications company that can provide the internet infrastructure. As well as reports to the leadership in order to start a series of e-Kinerja activities to the formation of the Project Implementation Team, it took a very long time to complete this project.

Keywords: Innovation, E-Performance Information System (SIEKIN), Civil Servants

ABSTRAK

Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) dibuat untuk menyimpan informasi PNS, mempermudah proses pembuatan dan penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), melakukan penilaian perilaku kerja, hingga pembuatan laporan-laporan secara otomatis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan inovasi penerapan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) pada BKPSDM Kabupaten Barito Selatan provinsi Kalimantan Tengah.

Dengan menggunakan inovasi dari teori Lengnick-Hall yang melibatkan manajemen, komitmen untuk berpartisipasi aktif, sumber daya manusia, fasilitas *research & development*, sistem informasi, dan *timing inovasi* serta kesesuaiannya dengan PP No.46 Tahun 2011 dan model Inovasi kebijakan yang digunakan dalam penelitian.

Metode penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif digunakan pada penelitian ini. Data primer dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dengan narasumber dan observasi dilokas penelitian. Sementara data sekunder didapatkan melalui dokumentasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Inovasi Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) dapat membantu proses pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian perilaku kerja. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Inovasi dari Manajemen, Sistem informasi dan *Timing Inovasi* dapat terlaksana secara optimal. Hal tersebut sudah cukup terencana dengan adanya tim Sumber Daya yang siap menjalankan Sistem Informasi E-Kinerja (SEIKIN) namun dalam inovasi itu masih belum optimal dilakukan. Kualitas SDM yang masih terbatas mengenal penggunaan komputer. Tidak semua pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan kabupaten Barito Selatan melek teknologi, sehingga implementasi SIEKIN cukup terhambat. Hambatan lain yang terjadi adalah masalah jaringan internet yang belum merata. Hal ini sangat tergantung pada perusahaan telekomunikasi yang dapat menyediakan infrastruktur internet. Serta laporan kepada pimpinan dalam rangka memulai rangkaian kegiatan e-Kinerja hingga ke pembentukan Tim Pelaksana Proyek sangat lama sehingga membuat proyek ini lama selesainya.

Kata Kunci: Inovasi, Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN), Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pegawai Negeri atau PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang kemudian diangkat oleh pejabat yang berwenang dan ditugaskan pada jabatan pemerintah atau ditugaskan pada suatu jabatan di negara dan diberi upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil Nasional, Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa

Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pegawai negeri sipil, serta perekat dan penyeragam negara.

Ditengah Pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang besar. Oleh karena itu, ketika pemerintah menerapkan ASN "*work form home*", tentunya memiliki banyak pertimbangan dan acuan dasar dalam memutuskan kebijakannya. Namun, banyak faktor yang menghambat kinerja ASN dalam metode kerja ini. ASN tersebut mengalami berbagai kendala selama lebih dari 1 bulan, seperti kesulitan bertemu secara sosial yang menyebabkan misinformasi formulir data dan tata cara pelaksanaan kerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Meskipun ASN tidak harus pergi bekerja di kantor tetapi hanya bekerja dari rumah, bekerja dari rumah bukanlah hari libur. Para pengambil keputusan telah menetapkan banyak batasan, yang pasti akan dipatuhi. ASN yang melanggar batas / batasan yang ditentukan akan menghadapi sanksi administratif yang sangat berat. Selain itu, larangan tersebut melanggar sebagian dari masyarakat Indonesia sendiri yaitu budaya dan perilaku ASN sehari-hari.

Pencatatan di kertas masih diandalkan, walaupun rentan terhadap kerusakan akibat lapuk, terkena air, bahkan kebakaran. Laporan kinerja dicatat sepanjang tahun dan memiliki kemungkinan informasi yang disimpan hilang bahkan terkena bencana. Selain itu, proses perekapan data kinerja masih dilakukan manual dan membutuhkan sumber daya waktu yang banyak sehingga mengurangi waktu layanan bagi masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem yang didukung teknologi terkini untuk menjadi solusi bagi persoalan terkait penilaian kinerja PNS tersebut. Dengan demikian, PNS dapat lebih fokus untuk mengerjakan tupoksinya.

Perkembangan dari Teknologi Informasi sangat pesat dan diperlukan padasaat ini. Hal tersebut ditandai dengan semakin populernya internet, ponsel pintar (*smartphone*), jaringan internet yang luas dan biaya yang relatif semakin murah, serta berbagai macam aplikasi perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) yang dibuat untuk mendukung kegiatan manusia sehari-hari.

Semua perkembangan tersebut telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia modern dan cenderung menjadi budaya. Salah satu yang menjadi fokus utama adalah perkembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) karena kemajuan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pada saat penggunaan komputer masih terbatas karena masalah harga dan kemampuan komputasi, internet belum ada, bahkan akses terhadap Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang masih terbatas, SIM yang digunakan masih banyak menggunakan kertas dan belum terotomasi. Pada saat itu, pengiriman berkas dilakukan secara manual antara unit pada organisasi, pencarian data yang sulit serta memakan banyak waktu, dan kesulitan dalam menjamin ketersediaan berkas-berkas tersebut karena keterbatasan tempat serta materi kertas yang gampang rusak. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berinovasi untuk menggunakan Teknologi Informasi yang sekarang sedang diperlukan untuk mendukung proses penilaian kinerja PNS.

Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berdiri setelah melaksanakan otonomi daerah pada 1999. Sebelum otonomi daerah diberlakukan, semua fungsi dilaksanakan di pemerintahan pusat, dan urusan kepegawaian daerah hanya menjalankan kebijakan kepegawaian pemerintah pusat. BKPSDM memiliki banyak bidang, termasuk sekretariat, pengadaan, pemberhentian dan seputar

informasi tentang karyawan, mutasi dan promosi, pengembangan peralatan, serta evaluasi dan penghargaan kinerja peralatan

1.2. Permasalahan

BKPSDM atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 36 Pegawai Negeri Sipil yang menjadi fokus penting dalam penilaian kinerja pemerintah dalam menjaga dan meningkatkan kualitas PNS di Barito Selatan. Akan tetapi, melakukan proses penilaian kinerja PNS tidak mudah dilakukan, karena selain PNS yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pencatatan dan pelaporannya tidaklah mudah dengan mengandalkan 36 Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu munculah inovasi Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN)

Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) merupakan sistem informasi yang dirancang untuk membantu proses evaluasi kinerja pegawai negeri (PNS) pada BKPSDM Barito Selatan. E-Kinerja dapat menjadi solusi bagi PNS untuk dapat menerapkan sistem *Work From Home*, karena sistem informasi ini dirancang untuk Menyimpan informasi PNS, mempermudah proses perumusan dan penetapan tujuan kerja pegawai (SKP), mengevaluasi perilaku kerja dan membuat laporan secara otomatis.

Namun dalam penerapan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) terdapat beberapa kendala diantaranya Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja (Anjab dan ABK) belum terkompilasi yang menyebabkan desain dari kebutuhan pegawai jabatan fungsional tidak jelas, yang menyebabkan belum dibuat perbup Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja (Anjab dan ABK) serta Evaluasi Jabatan. Selanjutnya belum meminta persetujuan kemendagri terkait Tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai dana dan sumber daya manusia tambahan untuk penunjang dari Sistem Informasi E-kinerja (SIEKIN), serta tupoksi dan birokrasi yang berbelit-belit dan tidak satu pintu.

Jika permasalahan tersebut belum diatasi maka akan mempengaruhi Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) dengan lancar. Ini menjadi tugas BKPSDM untuk mengatasi permasalahan tersebut dalam menerapkan inovasi Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) di Kabupaten Barito Selatan.

1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Laurensius J Pasanda berjudul *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah* (Laurensius J Pasanda, 2017), menemukan bahwa Penerapan SISTEM INFORMASI di Kantor BKD sudah berjalan dengan baik. Keadaan baik ini terkait dengan indikator yang digunakan dalam menilai keberlangsungan pelaksanaan SISTEM INFORMASI. Dari data, diperoleh bahwa dari 25 responden yang memberikan responnya didapatkan hasil 79,8% yang berdasarkan teori Sugiyono berada dalam kategori baik. Keadaan baik ini bagi pimpinan BKD pada umumnya dan petugas pelaksanaan SISTEM INFORMASI pada khususnya, semestinya menjaga keadaan baik ini agar penerapan SISTEM INFORMASI dapat konsisten berada dalam kategori baik dan bahkan bisa lebih meningkat lagi. Penelitian Mardina Cristy Natalia menemukan bahwa Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) merupakan sistem berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang bekerja secara online dan memiliki proses yang diotomatisasi. Hal ini sangat membantu proses pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian perilaku kerja. Penggunaan kertas juga dapat dibatasi dengan keberadaan sistem tersebut.

Selain itu, SIEKIN juga memiliki fitur database PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Toba Samosir sehingga memudahkan dalam mencari informasi terkait pegawai tertentu. Implementasi SIEKIN yang diterapkan di lingkungan pemerintahan kabupaten Toba Samosir sudah dioptimalkan. Hal ini tergambar dari hasil penelitian yang mengacu pada model implementasi kebijakan berdasarkan komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang hasilnya sudah baik. Prosedur, proses dan kecukupan di masing-masing komponen model penilaian implementasi kebijakan sudah optimal. Sistem ini baru diimplementasikan dan masih banyak yang harus dilengkapi dan diperbaiki agar tujuan implementasi SIEKIN ini, yaitu untuk membantu proses penilaian kinerja PNS dapat dicapai. Persoalan yang muncul terkait perbaikan SIEKIN ini diatasi dengan proses sosialisasi yang rutin dilakukan jika ditemukan adanya keperluan untuk perbaikan sistem. BKD sudah memiliki staf yang ditugaskan untuk memonitor dan mengawasi penggunaan SIEKIN tersebut.

1.4.Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni penerapan inovasi yang dilakukan melalui strategi inovasi, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Lengenick-Hall (Ellitan dan Anatan 2009) yang menyatakan inovasi terdapat pada enam faktor, yaitu Manajemen, komitmen untuk berpartisipasi aktif, sumber daya manusia, fasilitas *Research & Development* (R&D), Sistem informasi, dan *Timing* inovasi.

1.5.Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis dan mendeskripsikan inovasi penerapan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) pada BKPSDM Kabupaten Barito Selatan provinsi Kalimantan Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan Penelitian kualitatif bermula dari penelitian kuantitatif yang dipertentangkan dengan metode kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan suatu jawaban yang bersifat bukan hitungan. Menurut Jane Richie dalam Moleong (2018:6) mengatakan “ penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti”. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mampu memberikan gambaran deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, sehingga menjadikannya memiliki ciri khas sendiri dari metode kuantitatif.

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang Pengembangan SDM, Kepala Sub Bidang Fasilitasi ASN, Kepala Sub Bidang Keuangan dan Perencanaan dan staff (dalam hal ini pemuda sebagai objek penelitian sebanyak 3 orang). Adapun pengumpulan data Kuantitatif dilaksanakan dengan observasi atau metode pengamatan mempunyai sifat dasar

naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural (asli) dari kejadian, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi, dan observasi ini menelusuri aliran ilmiah dari kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif dengan metode observasi menggiring pengamat ke dalam kompleksitas fenomenologi dari dunianya, dimana hubungan (koneksi), kerelasinya kategori pengukuran atau kategori yang muncul dan memuat makna tentang subyek.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Manajemen

Pelaksanaan E-Kinerja di Barito Selatan adalah inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Barito Selatan yaitu sebuah sistem untuk mengelola capaian target yang optimal dari seorang ASN dalam proses pemerintahan daerah yang efektif, efisien dan produktif melalui website <https://e-kinerja.baritoselatankab.go.id/> untuk penginputan data yang lebih akurat berdasarkan sasaran kerja yang akan dicapai. Proyek perubahan ini merupakan gagasan baru di Kabupaten Barito Selatan yang bertujuan untuk terwujudnya suatu keadilan dalam pencapaian hasil kinerja baik berbentuk *reward* maupun *punishment* yang dapat terukur. Sistem Informasi E-Kinerja direncanakan dalam project carter E KINERJA Barsel tahun 2020 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Judul	"Pelaksanaan e-Kinerja di Pemkab Barito Selatan".	
Sponsor/Mentor	Ir. RAHMIN HANAN, MT Kepala BKPSDM Kab. Barito Selatan	
Project Leader	EKO HERMANSYAH, SSTP Kepala Bidang Pengembangan SDM	
Sumber Daya Tim	1. Ir. Rahmin Hanan, MT 2. Edi Susanto, S.Sos 3. Bambang Irawan, S.A.P 4. Supaswanto, A.Md 5. Jony Ahyar	1. Kepala BKPSDM 2. Kepala Sub Bidang Fasilitasi ASN 3. Pemroses Ijin Belajar dan Tugas Belajar 4. Penyiap dan pengolah data 5. Penyiap dan pengolah data

Sumber : project carter E KINERJA (Repaired) Barsel ,Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa tim Sistem Informasi e-Kinerja (SIEKIN) sudah cukup terencana dengan adanya tim Sumber Daya yang siap menjalankan Sistem Informasi E-Kinerja (SEIKIN) sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3.2. Komitmen Untuk Berpartisipasi Aktif

Peran aktif dalam pelaksanaan Sistem Informasi E-Kinerja ini mempengaruhi berjalannya proses yang baik dari SIEKIN, oleh karena perlu adanya kejelasan Strategi Inovasi, Dedikasi yang tinggi, Produk Inovatif dan Sosialisasi. Strategi inovasi SIEKIN ini memiliki sasaran dalam jangka Pendek, Menengah, dan Panjang :

1. Jangka Pendek

- a. Terbentuknya Tim Pelaksana Proyek Perubahan.
- b. Terancang dan tersusunnya SOP Keputusan Bupati.
- c. Terancang dan tersusunnya Draf Keputusan Bupati.
- d. Terlaksananya konsultasi, koordinasi dan Koreksi dengan instansi terkait.

2. Jangka Menengah

- a. Tersosialisasikannya Keputusan Bupati.
- b. Tersusunnya konsep Keputusan Bupati menjadi Draf Peraturan Bupati sehingga memiliki payung hukum yang lebih kuat.
- c. Terlaksananya pembuatan website yang dapat memfasilitasi dan Pelayanan administrasi kepegawaian yang berbasis internet, cepat dan terukur.

3. Jangka Panjang

Manfaat jangka panjang yang diharapkan dari inovasi ini adalah proses administrasi penandatanganan administrasi kepegawaian cukup di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan sehingga PNS di Kabupaten Barito Selatan mendapatkan fasilitasi dan pelayanan administrasi kepegawaian lebih mudah, efektif dan efisien.

Dalam Strategi Inovasi BKPSDM sudah menyusunnya secara matang karena mereka telah membuat sasaran yang akan dicapai pada periode tertentu yang akan menjadi visi kedepannya Sistem Informasi E-Kinerja ini.

3.3. Beradaptasi dengan Perubahan dan Perkembangan

Terkait penyesuaian perubahan dan perkembangan, pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Barito Selatan, sebagian pegawai masih belum terlalu paham tentang SIEKIN untuk penilaian kinerja memiliki Respon yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap diberlakukannya SIEKIN sudah terlihat bagus. Namun sebagian lagi memang merasa terbebani untuk menggunakannya, tapi setelah sosialisasi dan ditunjukkan kemudahan yang disajikan sistem ini, akhirnya semakin sedikit yang masih menolak. Saya lihat semua cenderung komit kok untuk implementasinya. Kalau ada yang baru pasti ada yang pro dan kontra oleh PNS Barito Selatan,

SIEKIN awalnya dianggap menambah beban kerja. Tapi setelah sosialisasi, sudah mulai berkurang yang kontra, makin baguslah keinginan untuk maju, komitmen pegawai saya rasa kuatlah untuk memakai SIEKIN ini.

Setelah adanya sosialisasi yang dibahas sebelumnya pegawai di BKPSDM sudah dapat memahami Sistem Informasi E-Kinerja dengan menciptakan informasi yang baik didalam organisasi.

Untuk menciptakan informasi yang baik dalam melaksanakan E-Kinerja harus memiliki Aspek komunikasi yang terjalin yang jelas. Pendekatannya bottom up dan top down. Masing-masing pegawai punya peran sesuai tupoksi jabatannya dan semuanya harus terstruktur.

Pernyataan ini pertegas oleh bapak **Edi Susanto, S.Sos** selaku Kepala Sub Bidang Fasilitasi ASN BKPSDM Barito Selatan pada saat wawancara hari selasa pada tanggal 19 Januari 2021 pukul 10.00 WIB yang menyebutkan bahwa “komunikasi di tempat kita sudah terarah. Kita bekerja sesuai dengan tupoksi yang sudah ditetapkan. Kalaupun ada masalah, saya rasa kita selalu bisa pecahkan. Tinggal komunikasi saja ke pihak lain, sekarang kan sudah mudah menghubungi seseorang.”

Dalam Sistem Informasi E-Kinerja terdapa Implementasi yang akan mempebgaruhi Sistem informasi E-kinerja tersebut. Dalam proses implementasi, pegawai negeri sipil di pemerintahan kabupaten Barito Selatan sudah melakukan implementasi komunikasi yang cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak **Ir. Rahmin Hanan, MT** selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Barito Selatan dalam wawan cara pada hari senin tanggal 18 Januari 2021 pukul 10.00 WIB yang menyatakan “Komunikasi saat ini sudah mudah, teknologi sudah canggih. Kalau butuh koordinasi, kita sudah menggunakan WhatsApp, email, bahkan di facebook juga kita sampaikan berita jika ada”.

Efektifitas yang dirasakan oleh pegawai BKPSDM kabupaten Barito Selatan di lingkungan pemerintahan kabupaten Barito Selatan memiliki respon yang cukup baik. Seperti yang disampaikan melalui wawancara oleh bapak Jony Ahyar selaku staff BKPSDM pada hari kamis tanggal 21 Januari 2021 pukul 10.00 WIB yang menyatakan “SIEKIN sudah dilakukan dan menurut saya sangat mendukung. Sistem Informasi E-Kinerja ini dapat diimplemantasikan supaya kita bisa mengikuti perkembangan jaman yang ada”.

Dengan begitu Sitem Informasi E-Kinerja ini sudah dapat Beradaptasi dengan Perubahan dan Perkembangan yang ada pada saat sekarang ini dimana teknologi sudah maju proses sistem infromasi juga sangat maju, sehingga sangat cocok untuk mengoptimalkam Sistem Informasi E-Kinerja yang berbasis Website. Meskipun awalnya terdapat pro dan kontra yang terjadi tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan pemberian informasi dan komunikasi yang baik.

3.4. Diskusi Temuan Utama

Sistem Informasi e-Kinerja (SIEKIN) sudah cukup terencana dengan adanya tim Perencanaan yang siap menjalankan Sistem Informasi E-Kinerja (SEIKIN) sesuai dengan bidangnya masing-masing yang telah memahami tentang Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN). Jadi dapat disimpulkan dalam perencanaan Sistem Informasi E-Kinerja tidak memiliki kendala yang menghambat proses perencanaannya..

Kurangnya pemahaman SIEKIN sangat berpengaruh dalam meningkatkan dedikasi pegawai oleh karena itu untuk meningkatkannya perlunya persiapan pada diri masing-masing untuk terus maju

untuk mengevaluasi diri. Dalam Pelaksanaan sosialisasi terdapat kendala yaitu kehadiran peserta yang dibatasi serta pemaparan secara daring yang kurang optimal. Solusi dari masalah ini dengan membekali pegawai pada tiap-tiap OPD di Kabupaten Barito Selatan dengan memberikan materi power point yang disosialisasikan berbentuk soft copy agar mudah dibagikan dan dibuka dimana saja

Dapat dikatakan bahwa kualitas PNS di BKPSDM masih kurang dalam pemahaman Sistem Informasi E-Kinerja, oleh karena itu diperlukannya pelatihan Sistem Komunikasi berbasis web untuk para tenaga muda yang akan melanjutkan tongkat estafet pegawai yang sudah berumur dan yang hendak pensiun.

SIEKIN telah menjadi keunggulan kompetitif yang menjadi sistem merit di Kabupaten Barito Selatan namun proses produksi dari SIEKIN ini memiliki kendala proyek yang dimulai pada saat laporan kepada pimpinan dalam rangka memulai rangkaian kegiatan E-Kinerja hingga ke pembentukan Tim Pelaksana Proyek E-Kinerja itu berselang sangat lama sehingga membuat proyek ini lama selesainya, selain itu masalah untuk kendala terkait sarana dan prasarana terdapat pada jaringan internet yang terkesan lambat sehingga perlu ada fasilitas WIFI yang mendukung untuk menjalankan proses Sistem Informasi E-Kinerja ini.

Dengan begitu Sistem Informasi E-Kinerja ini sudah dapat Beradaptasi dengan Perubahan dan Perkembangan yang ada di Kabupaten Barito Selatan meskipun awalnya terdapat pro dan kontra yang terjadi tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan pemberian informasi dan komunikasi yang baik.

Tuntutan kemajuan jaman menjadi faktor yang memunculkan inovasi ini, didalam hal tersebut ternyata terdapat resiko yang ada dimana saat tidak terlaksananya penerbitan Surat Keputusan Bupati Barito Selatan tentang Pelimpahan sebagian kewenangan penanda tangan administrasi kepegawaian sehingga akan mempengaruhi waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai keberhasilan Proyek Perubahan, tetapi resiko tersebut dapat teratasi dikarenakan Komitmen pimpinan dalam mendukung proyek perubahan ini sangatlah besar, untuk kemajuan mengoptimalkan fasilitasi dan pelayanan administrasi kepegawaian dan dalam waktu 2 (dua) bulan dapat diterbitkannya Surat Keputusan Bupati Barito Selatan tentang Pelimpahan sebagian kewenangan penanda tangan administrasi kepegawaian.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) dapat membantu proses pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian perilaku kerja. Inovasi dari Manajemen, Sistem informasi dan *Timing Inovasi* dapat terlaksana secara optimal. Hal tersebut sudah cukup terencana dengan adanya tim Sumber Daya yang siap menjalankan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN). Namun dalam Inovasi ini masih terdapat kendala dari Pelaksanaan sosialisasi yang kurang optimal dan kualitas SDM di BKPSDM masih kurang dalam pemahaman Sistem Informasi E-Kinerja serta proyek yang dimulai pada saat laporan kepada pimpinan dalam rangka memulai rangkaian kegiatan e-Kinerja hingga ke pembentukan Tim Pelaksana Proyek E-Kinerja itu berselang sangat lama. Hambatan yang ada berupa SDM yang masih terbatas mengenal penggunaan computer. Hambatan lain yang terjadi adalah masalah jaringan internet yang belum merata. Hal ini sangat tergantung pada perusahaan telekomunikasi yang dapat menyediakan infrastruktur internet. Upaya yang telah dilakukan oleh BKPSDM kabupaten Barito Selatan terkait Sistem ini dengan melengkapi

dan memperbaikinya agar tujuan implementasi SIEKIN ini dapat optimal. Persoalan yang muncul terkait perbaikan SIEKIN ini diatasi dengan proses sosialisasi yang rutin dilakukan jika ditemukan adanya keperluan untuk perbaikan sistem. BKPSDM juga mempersiapkan staff yang ditugaskan untuk memonitor dan mengawasi penggunaan SIEKIN tersebut.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta dukungan sarana dan prasarana yang mencukupi. Tidak semua PNS terbiasa menggunakan komputer dalam kehidupan sehari-hari, sehingga diperlukan pelatihan intensif untuk melatih PNS untuk menggunakan SIEKIN tersebut. Melengkapi sarana dan prasarana, seperti koneksi internet dan ketersediaan computer/laptop, sehingga penggunaan SIEKIN bisa lebih maksimal lagi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN*, (Jakarta: Bumi Aksara,1995).

Lena Ellitan & Lina Anatan. 2009. *MANAJEMEN INOVASI Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Bandung : alfabeta Bandung.

Moleong, Lexi J, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung PT Remaja Rosdakarya.

M. Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.*,(Yogyakarta, : BPFE 2006).

Muluk, Khairul M.R. 2008, *Knowledge Management: Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah*, Malang: Banyumedia Publishing.

Mulyanto, Agus. 2009. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Nugroho, J. Setiadi, SE., MM.2003. *Perilaku Konsumen Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Kencana.Jakarta

Raharjo, Budi. 2002.*Memahami Teknologi Informasi*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti, dan S. Hidayat. 2011. *Metodologi penelitian*. Bandung: CV. Mandarmaju.

Sedarmayanti, *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan, Ed 1,*(Bandung : MandarMaju. 2003)

Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:Reflika Aditama

Sondang P. Siagian, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Stephen, P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Prinhalindo,1996)

Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Suwarno, Yogi.2005. *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta. STIA LAN Press.

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Tangkilisan, Hessel Nogi S.2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.

Usman, Husaini, Purnomo Setiady. 2009. *Metodolog Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemda

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah

Peraturan Daerah Nomor 13 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Barito Selatan Tahun 2017-2022

<https://barselkab.bps.go.id/>