

**Implementasi Kebijakan Sistem E-Kinerja Pada
Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Utara
(Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara)**

**Meili Robot¹
Novie R. Pih²
Welly Waworundeng³**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi kebijakan sistem e-Kinerja pada Aparatur Sipil Negara provinsi Sulawesi utara yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang telah berkembang sedemikian pesat juga mengubah pekerjaan sehari-hari termasuk di dalamnya instansi/lembaga. Tidak heran hampir semua aspek pekerjaan yang ada saat ini ditopang oleh teknologi. Beberapa penerapan sistem elektronik birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem *E-Government*, E-KTP, E-Kinerja dan lain sebagainya yang berbasis elektronik. Semua itu diterapkan guna memudahkan akses dalam mencari informasi dan registrasi administrasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini menurut George C. Edward III dalam Subarsono (2005) memberikan pandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi (sikap), struktur birokrasi. dan keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem e-Kinerja merupakan salah satu aplikasi yang berbasis website yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja, unit kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja pada Aparatur Sipil Negara. Dalam penerapannya sudah berjalan namun mengalami kendala sumberdaya manusia.

Kata Kunci: *Implementasi, Kebijakan, E-Kinerja, ASN*

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

²Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme, dan produktifitas serta menumbuhkan rasa disiplin Aparatur Sipil Negara maka ditetapkan suatu pedoman yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja dan disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan pemerintah provinsi Sulawesi Utara lewat peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 72 Tahun 2017 mengatur tentang Akuntabilitas Kinerja Pegawai negeri Sipil melalui sistem e-Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Sistem e-Kinerja merupakan salah satu aplikasi yang berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja, unit kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan Provinsi yang telah menerapkan kebijakan sistem e-Kinerja. Kebijakan sistem e-kinerja dibuat dikarenakan dalam pemberian yang dahulunya masih menggunakan pengukuran kinerja yang masih manual DP3 (Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan) yang daftar penilaian yang memakan waktu tenaga sumber daya manusia dan mengakibatkan ketidakadilan dalam pemberian tambahan penghasilan adanya kecemburuan sosial dimana para pegawai yang melaksanakan tugas 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 yang mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal.

Dalam tahapan implementasi kebijakan masih banyak kekurangan dalam pemberian efektif terhadap penilaian kinerja aparatur sipil negara lewat e-Kinerja, Melalui metode sistem ini, penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diperoleh secara sistemik dan lebih adil dengan cara menggabungkan antara dua unsur penilaian yaitu unsur perilaku disiplin kerja dengan bobot penilaian sebesar 20% dan unsur penilaian Kinerja Pegawai ASN dengan bobot penilaian sebesar 80%. Tujuan dari sistem penilaian tersebut adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara dimana sistem penilaiannya dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja.

Kebijakan e-kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja dan pegawai juga muda melaporkan hasil kinerja Hal ini akan diketahui oleh atasan dan tim pemeriksa laporan kerja setiap hari apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Penerapan e-Kinerja ini merupakan salah satu perbaikan kinerja bagi para pegawai yang ada dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Oleh karena itu, kebijakan sistem e-Kinerja yang diambil diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi dan juga membawa perubahan pada sistem pemerintahan untuk menjadi lebih baik.

Adanya kebijakan sistem e-kinerja ini kiranya dapat memotivasi bagi Aparatur Sipil Negara untuk lebih giat dalam bekerja dan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab sehingga lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Pada awal penerapan sistem e-Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, ditemukan kendala-kendala mengingat sumberdaya manusia yang masih bervariasi dan kurang memahami cara penginputan sistem ini serta enggan mempelajari hal-hal baru terlebih lagi mengenai teknologi, juga sering terjadinya miss Komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam menyampaikan informasi penginputan melalui sistem e-Kinerja karena kurangnya kedisiplinan beberapa pegawai dalam penginputan laporan kerja harian tentang apa yang menjadi maksud dan tujuan dalam penerapan sistem e-Kinerja sehingga menimbulkan adanya kecenderungan dalam melakukan penginputan sistem e-kinerja yang seharusnya dilakukan setiap hari, namun hanya melakukan pengisian pada setiap minggu atau di akhir bulan dan mengakibatkan sering terjadinya perubahan nilai diakhir bulan dalam penutupan sistem e-Kinerja yang awalnya kosong tiba-tiba berubah nilainya yang membuat tim penilai mengalami kesulitan dalam penginputan nilai pada sistem e-Kinerja ini.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Fokus dalam Implementasi kebijakan sistem e-kinerja pada Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Utara, didalam kegiatan penelitian untuk dapat memperoleh

hasil yang baik dan mengenai sasaran, seorang peneliti perlu menggunakan suatu metode yang tepat, teratur, berhati-hati serta penuh kecermatan di dalam perencanaan dalam suatu penelitian. Menurut Menurut George C. Edward III dalam Subarsono (2005) memberikan pandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi (sikap), struktur birokrasi. dan keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Pengambilan informan dilakukan secara purposive yaitu pengambilan sampel atas dasar pertimbangan-pertimbangan yang penulis anggap kompeten dengan masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara : 1 orang
2. Pejabat Bagian Kepegawaian: 1 orang
3. Pegawai : 1 orang

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan. Yaitu : Wawancara, Dokumentasi dan Observasi

Pembahasan

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Keberhasilan sebuah kebijakan dapat dilihat dari komunikasi yang ada kebijakan harus disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait, sehingga informasi yang disampaikan harus akurat. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui

sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi suatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan.

Pada indikator ini peneliti akan membahas terkait komunikasi antar Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Utara dalam implementasi kebijakan sistem e-Kinerja, dalam hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan dilapangan menunjukkan bahwa dalam penerapan kebijakan ini ternyata komunikasi menjadi salah satu penghubung dalam penerapan kebijakan ini. Untuk bisa merealisasikan kebijakan ini butuh adanya komunikasi yang baik antar Aparatur Sipil Negara yang ada, dengan tujuan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan yang terkandung pada kebijakan system e-kinerja ini. Dalam penerapan dari segi pemerintah sendiri mengacu pada ruang lingkup yang ada yaitu dilingkungan Aparatur Sipil Negara dari segi pemerintah daerah yang ada. Dalam penggunaan sistem e-Kinerja ini juga karena masih baru, ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang masih penyesuaian, dan hal ini juga berkaitan dengan bagaimana komunikasi dari atasan dalam memberikan arahan untuk bisa menggunakan aplikasi ini. Dalam awal penggunaan aplikasi ini juga, dari pemerintah sendiri melaksanakan sosialisasi terkait penggunaan sistem ini. Yang menggunakan aplikasi ini juga para Aparatur Sipil Negara yang ada, dan untuk fasilitas yang ada disediakan pemerintah dan sistem ini juga bisa di akses di smartphone masing-masing dan sudah dimaksimalkan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dalam proses pelaksanaan kebijakan ini juga, didapati ada hambatan mengenai miss

komunikasi antara pimpinan dan bawahan yaitu kurang disiplin nya beberapa pegawai yang melakukan penginputan kinerja bukan perhari tetapi perminggu bahkan perbulan yang mengakibatkan adanya ketelambatan dari pegawai itu sendiri yang nilainya masi kosong tiba-tiba berubah dan dapat memepengaruhi sistem penilaian, krena kebijakan ini untuk meningkatkan disiplin antar Aparatur Sipil Negara, maka komunikasi yang ada dalam penerapan kebijakan ini harus diperhatikan.

2. Sumber Daya

Sumber daya dalam kebijakan merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan pada setiap organisasi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana atas dasar kemitraan. pendapat George C.Edward III, di mana menurut edward sumber daya Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

1. Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang ikut mempengaruhi suatu program karena potensi yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi/individu maupun organisasi. Jika ingin menjadikan sesuatu yang baik sudah pasti harus ada sumber daya manusia

yang baik pula sebaliknya apabila sumber daya tidak mencukupi atau buruk maka dapat mempengaruhi program ini, karena keberhasilan dan kegagalan program tergantung keberhasilan untuk mengelola sumber daya tersebut mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia. Namun juga harus mengetahui arti penting mengenai kepatuhan pihak lain yang terlibat peraturan dan pengaturan yang berlaku.

Dari hasil penelitian bahwa Sumber daya manusia yang menunjukkan bahwa di awal penerapan sistem e-Kinerja ada beberapa aparatur sipil negara yang masih kurang memahami sistem ini di karenakan umur yang bervariasi serta enggan mempelajari hal-hal baru terlebih lagi mengenai teknologi namun itu hanya perlu menyesuaikan diri karena sesuai dengan isi kebijakan yang dibuat bahwa seluruh aparatur sipil negara yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus dapat menginput kinerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan sebagai penilaian guna memperoleh tambahan penghasilan.

2. Sumber daya finansial dan fasilitas

Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan fasilitas juga ikut mempengaruhi dalam pelaksanaan sistem e-Kinerja ini sumber daya finansial dan fasilitas juga diperlukan untuk menunjang operasional dari sistem e-Kinerja ini.

Berdasarkan dari hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah untuk sumber daya finansial pada awal penerapan sistem ini di pergunakan untuk pembelian hardware/software nya sebagai penunjang untuk pelaksanaan penerapan dari sistem e-

Kinerja dan untuk Fasilitas dalam penerapan sistem e-Kinerja Badan Kepegawaian Daerah menyediakan laptop, wifi, printer dan lain-lain juga untuk menunjang dari keberhasilan sistem e-Kinerja.

Dalam penerapan kebijakan sistem e-kinerja pada aparatur sipil negara Provinsi Sulawesi Utara sumber daya sangat dibutuhkan agar supaya penerapan kebijakan ini dapat berjalan dengan baik. Karena untuk dapat mengelola dan memakai aplikasi e-kinerja ini harus dipenuhi dengan sumber daya yang memadai. Sesuai hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa awal penerapan sistem e-Kinerja ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang masih kurang memahami namun itu hanya perlu menyesuaikan diri karna sesuai dengan isi kebijakan sistem E-Kinerja yang telah di atur dimana semua Aparatur Sipil Negara yang ada di Badan Kepegawaian Daerah harus menginput kegiatan kinerja untuk Meningkatkan disiplin, Sebagai alat ukur terhadap capaian disiplin dan kinerja Mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan kinerja sebagai salah satu bahan penilaian guna memperoleh pemberian tambahan penghasilan jadi hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah memadai baik itu sumber daya manusianya, sumber daya fasilitasnya, dan sumber daya dananya.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Disposisi akan menentukan keberhasilan sebuah implementasi kebijakan. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik maka dia akan dapat menjalankan

kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Disposisi memegang salah satu peran penting dalam keberhasilan sebuah implementasi kebijakan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugasnya, seseorang harus paham dan memiliki pandangan yang baik terkait dengan kebijakan tersebut. Disposisi dalam penelitian ini akan mengacu pada pendapat George C. Edward III, di mana menurut Edward Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Pada indikator ini peneliti akan membahas terkait disposisi atau arahan dan komitmen dalam penerapan kebijakan system e-kinerja pada aparatur sipil negara Provinsi Sulawesi Utara. Terkait dengan hal itu dapat dikatakan bahwa disposisi atau arahan dari pimpinan sangat berpengaruh dalam penerapan kebijakan ini, karena arahan dari pimpinan merupakan salah satu yang paling menunjang dalam proses penerapan kebijakan ini. Karena penerapan kebijakan mengenai sistem e-Kinerja pada Aparatur Sipil negara Provinsi Sulawesi Utara dibutuhkan arahan yang jelas untuk dapat menjelaskan kebijakan ini.

Dari hasil penelitian juga sikap yang diberikan dari atasan kepada atasan kepada bawahan sudah bisa dikatakan baik. Karena para pengguna sistem sudah paham dan mengetahui sistem e-Kinerja karena ini merupakan strategi yang dibuat pemerintah

sebagai alat ukur terhadap capaian disiplin dan kinerja dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan kinerja dari pada Aparatur Sipil Negara yang ada sebagai salah satu bahan penilaian guna memperoleh pemberian tambahan penghasilan. Dalam penerapan kebijakan ini juga mempunyai tujuan dari pemerintah yang ada, yaitu meningkatkan integritas para Aparatur Sipil Negara, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan juga meningkatkan ketertiban terkait administrasi pengelolaan. Dalam hal ini dapat dikatakan juga bahwa dalam penerapan kebijakan ini pemerintah sudah melaksanakan sesuai dengan arahan dan juga apa yang tertulis dalam kebijakan tersebut, karena tugas dari pemerintah untuk mengimplementasikan apa yang sudah tertulis dalam kebijakan tersebut. Pimpinan dengan tidak sembarangan menginput atau menerima laporan bergitu saja, tetapi mereka memeriksa terlebih dahulu dan selanjutnya mereka mengisi sesuai dengan kinerja yang telah para pegawai laksanakan. Tinggal dari para pegawai itu sendiri, apakah mereka ingin mengerjakannya atau tidak. Karena jika tidak mereka tidak akan mendapatkan tunjangan penghasilan pegawai yang telah mereka sepakati. Dan tentunya ini mempengaruhi penilaian perilaku mereka dari atasan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi termasuk salah satu faktor yang penting dalam implementasi kebijakan. Pada indikator ini peneliti akan membahas terkait struktur birokrasi yang akan menunjang penerapan kebijakan ini, karena struktur birokrasi merupakan

factor pendukung untuk menunjang penerapan kebijakan ini, karena struktur birokrasi menjadi tolak ukur apakah penempatan struktur birokrasi ini sesuai dengan sumber daya yang menunjang dalam pelaksanaan kebijakan system e-kinerja aparatur sipil negara di Provinsi Sulawesi Utara. Struktur birokrasi dalam penelitian ini akan mengacu pada pendapat George C. Edward III, di mana menurut Edward 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 (*standard operating procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor 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.

Dalam proses penerapan kebijakan ini keberhasilan suatu sistem e-Kinerja membutuhkan adanya kerjasama dari banyak Aparatur Sipil Negara oleh karena itu dibutuhkan organisasi fragmentasi yang merintangangi koordinasi untuk pelaksanaan kebijakan ini. Dan apabila terjadi ketidak harmonisan antara organisasi antar pelaku pelaksana satu dengan yang lainnya maka akan ikut mempengaruhi kegagalan implementasi yang ada. Dalam hal ini dapat dikatakan juga bahwa dalam penerapan kebijakan ini pemerintah sudah melaksanakan sesuai dengan arahan dan juga apa yang tertulis dalam kebijakan tersebut, karena

tugas dari kami pemerintah untuk mengimplementasikan apa yang sudah tertulis dalam kebijakan tersebut.

Penutup

Kesimpulan

Komunikasi mempengaruhi keberhasilan suatu program kegiatan yang dilaksanakan oleh semua pihak. Komunikasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara kepada semua Aparatur Sipil Negara mengenai sistem e-Kinerja ini sudah dilaksanakan sosialisasi dengan baik dan optimal namun dalam proses pelaksanaan kebijakan ini juga, tentunya tidak selalu berjalan mulus didapati ada hambatan mengenai miss komunikasi antara pimpinan dan bawahan dari kurangnya kedisiplinnya beberapa pegawai yang melakukan penginputan laporan kerja harian.

Sumber daya juga menjadi faktor penting dalam penerapan kebijakan sistem ini. Sumber daya sudah memadai dalam pengimplementasian dari sistem e-Kinerja, namun pada awal penerapan kebijakan sistem e-Kinerja memang terdapat kendala pada sumber daya manusia yaitu penggunaanya masih kurang memahai karena usia yang bervariasi namun seiring berjalannya waktu mereka hanya perlu menyesuaikan diri terhadap penerapan kebijakan sistem e-Kinerja yang telah di atur dalam peraturan Gubernur. Selain sumber daya manusianya, ada juga sumber daya fasilitas dimana fasilitas yang diberikan sudah memadai karena setiap instansi hanya memerlukan operator dan untuk penggunaanya bisa diakses melalui smartphone masing-masing. Dan sumber daya finansial

hanya awal saja yaitu ketika pembelian *software/hardware*.

Disposisi sikap dari implementor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilapangan sudah baik. Setiap implementor Mereka memahami dengan baik dan bertanggung jawab dan mau menunjukkan kemauan bahkan kesiapan mereka, karena itu merupakan modal utama yang dibutuhkan implementor untuk mendukung dan menjalankan pelaksanaan kebijakan sistem e-Kinerja untuk mencapai suatu tujuan yang di harapkan .

Struktur birokrasi merupakan faktor pendukung untuk menunjang penerapan kebijakan ini, Dalam pelaksanaan kebijakan sistem e-Kinerja aparatur sipil negara di Provinsi Sulawesi Utara peneliti memberi kesimpulan bahwa dalam hal Koordinasi sampai pelaksanaan kebijakan Sistem e-Kinerja sudah baik karena sudah sangat jelas pembagian sistem dan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Gubernur. Struktur Birokrasinya tersusun dengan baik sesuai dengan SOP bahkan tugas tanggung jawab dan fungsinya masing-masing, untuk menunjang keberhasilan pengimplemetasian kebijakan tersebut.

Saran

Dalam proses penerapan kebijakan sistem e-Kinerja, disarankan antara pihak atasan (pimpinan) dan pengelola sistem e-Kinerja untuk harus menjaga dan melaksanakan komunikasi yang baik. Karena komunikasi merupakan salah satu bagian penting dalam proses penerapan kebijakan e-Kinerja.

Megenai sumber daya Manusia, disarankan untuk dapat terus

ditingkatkan seperti melakukan sosialisasi dan pelatihan apabila terjadi pembaruan pada sistem e-Kinerja, ini diperlukan agar kebijakan e-Kinerja dapat berjalan dengan maksimal.

Disarankan juga dalam memberikan arahan atau disposisi untuk penerapan kebijakan sistem e-Kinerja harus sesuai dengan garis koordinasi yang ada, dengan tujuan jika ada masalah dan juga hambatan, disposisi atau arahan yang ada menjadi solusi untuk tetap memaksimalkan kebijakan penerapan e-Kinerja di Provinsi Sulawesi Utara.

Disarankan juga untuk struktur birokrasi dalam penerapan kebijakan sistem e-Kinerja di Provinsi Sulawesi, harus sesuai dengan bidang ilmu yang ada, karena penempatan struktur birokrasi ini, atau oknum-oknum yang ada merupakan salah satu bagian terpenting dalam menunjang program e-Kinerja di Provinsi Sulawesi Utara, maka dari itu penempatan struktur birokrasi yang ada harus berdasarkan kaidah-kaidah penerapan kebijakan e-kinerja di Provinsi Sulawesi Utara.

Kepada peneliti selanjutnya kiranya penelitian ini di perluas lagi dan tidak hanya berfokus kepada satu instansi saja, tetapi kepada instansi-instansi pemerintah yang sudah menggunakan sistem e-Kinerja.

Daftar Pustaka

- A. W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.
- Creswell John W. 2016. *Research Desain Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hadari, Nawawi, 2002. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada

- Maleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta CV.
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Konvergensi, dan Kinerja Kebijakan*. Edisi Kelima, Revisi. Jakarta: PT. Surakarta : Poltekkes Kemenkes Surakarta.
- Philipus M. Hadjono, dkk *Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2005.,
- Putri, Komara Eka Muhamad Arfan dan Hasan Basri. 2014. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Akuntansi, pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, Nomor. 4, November.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Sukanto, satoto. *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta: HK Offset, 2004.
- Subarsono, A.G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Pustaka Belajar:Yogyakarta
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, 2012, *Kebijakan Publik*, CAPS, Yogyakarta,
- Sumber Lain:
- Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 72 Tahun 2017 mengatur tentang Akuntabilitas Kinerja Pegawai negeri Sipil melalui Aplikasi E-Kinerja
 - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
 - Badan pusat statistik Provinsi Sulawesi Utara tahun 2020
 - <https://bkd.sulutprov.go.id>