AdmInistrativA
Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik
Volume 5(3) 2023: 355-362 E-ISSN: 2714-7673
administrativa.fisip.unila.ac.id

ARTICLE

Implementasi Kebijakan Electronic Kinerja (E-Kinerja) Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Rahma Safitri[1], Simon Sumanjoyo H.[2]

[1,2]Department of Public Administrative Sciences, Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung, Lampung, Indonesia

How to cite: Safitri, R., H., Simon Sumanjoyo, (2023). Implementasi Kebijakan Electronic Kinerja (E-Kinerja) Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. Administrativa 5(3)

Article History
Received: 21 Juli 2022
Accepted: 4 Oktober 2023

Keywords:
Implementation, Policy, E-performance

ABSTRACT
The performance of the State Civil Apparatus (ASN) is a measure of the success of the government in carrying out its programs and the quality of public services it provides. In an effort to achieve measurability of ASN performance, the State Civil Service Agency implements an electronic-based performance assessment (e-performance) with the issuance of Presidential Regulation No. 95 of 2018 concerning electronic-based systems. The performance electronic policy serves to monitor the activities of employees during working hours, whether the employee is carrying out activities or not. This will be known by the inspection team of employee work reports which are carried out every year, every month, every week and even every day. The implementation of e-performance is one of the steps and processes for improving performance for employees within the government of Bandar Lampung City for the better. This e-performance policy is then implemented so that employees are indirectly more responsible for their respective duties and work without having to receive orders from superiors. Based on data analysis in this study, the application of e-performance at the Regional Research and Development Agency (Balitbangda) of Lampung Province has been going well because only a few employees cannot use e-performance so that in Balitbangda itself there are assistant operators in filling out e-performance.

Kata Kunci:
Implementasi, kebijakan, e-kinerja.

ABSTRAK
Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Merupakan ukuran keberhasilan suatu pemerintah dalam memberikan suatu program dan kualitas pelayanan publik yang diberikannya. Untuk mencapai kinerja ASN yang terukur, Badan Kepegawaian Negara telah menerapkan penilaian kinerja berbasis elektronik dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Berbasis Elektronik. Kebijakan elektronik kinerja memiliki fungsi untuk memantau aktivitas karyawan selama jam kerja, terlepas dari apakah karyawan tersebut aktif atau tidak. Hal ini diberitahukan kepada tim inspeksi dari laporan kerja karyawan yang dibuat secara tahunan, bulanan, mingguan, bahkan harian.

* Corresponding Author
Email: rahmasafitri248@gmail.com

© 2021 Author(s), Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik

Penerapan e-kinerja adalah suatu langkah dan proses untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Kebijakan e-kinerja ini kemudian diterapkan untuk memungkinkan pegawai secara tidak langsung mengambil lebih banyak tanggung jawab dan mengerjakan setiap tugas tanpa instruksi dari atasan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan teknik wawancara, observasi, dan pengumpulan data terdokumentasi. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini penerapan e-kinerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Lampung sudah berjalan dengan baik dikarenakan hanya beberapa pagawai saja yang tidak bisa menggunakan e-kinerja sehingga di Balitbangda tersendiri terdapat operator pembantu dalam pengisian e-kinerja.

A. Pendahuluan

Lingkungan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ukuran keberhasilan suatu pemerintah dalam memberikan program dan kualitas pelayanan publik yang diberikannya dan kualitas pelayanan publik yang diberikannya. Kebijakan elektronik kinerja memiliki fungsi untuk memantau aktivitas karyawan selama jam kerja, terlepas dari apakah karyawan tersebut aktif atau tidak. Hal ini diberitahukan kepada tim inspeksi dari laporan kerja karyawan yang dibuat secara tahunan, bulanan, mingguan, bahkan harian.

Penerapan e-kinerja adalah suatu langkah dan proses untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Kebijakan e-kinerja ini kemudian diterapkan untuk memungkinkan karyawan secara tidak langsung mengambil lebih banyak tanggung jawab dan mengerjakan setiap tugas tanpa instruksi dari manajer mereka.

Kebijakan elektronik kinerja (e-kinerja) diterapkan pada 2018 oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung (Balitbangda). Kebijakan e-kinerja yang dilakukan oleh pemerintah kota Bandar Lampung tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada aparatur sipil daerah pada saat itu. Rendahnya kinerja aparatur sipil daerah pada saat itu menjadi alasan utama bagi pemerintah untuk menerapkan kebijakan aplikasi e-kinerja ini. Implementasi kebijakan e-kinerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung belum berjalan dengan lancar dan optimal, ada beberapa masalah ataupun kendala yang terjadi pada saat implementasi kebijakan e-kinerja. Kendala yang terjadi, seperti melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pegawai. Melaporkan hasil pekerjaan dengan menggunakan elektronik tidak semua pegawai bisa menggunakannya, sulitnya untuk beradaptasi dengan hal yang baru dan masih ada beberapa pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya terkait faktor usia.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi Kebijakan Publik

Menurut Thomas R. Dye (Suaib, 2016) "*Public Policy is whatever the government choose to do or not to do*" (kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu). Menurut Dye, ketika pemerintah memutuskan untuk melakukan sesuatu, kebijakan publik memiliki tujuan karena merupakan "tindakan" pemerintah. Ketika pemerintah memutuskan untuk tidak melakukan apa pun, itu juga merupakan kebijakan publik yang bertujuan.

Proses Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan dimulai dengan penetapan agenda dengan mengidentifikasi atau mendefinisikan isu-isu publik, dan melewati siklus kebijakan hingga proses evaluasi atau evaluasi kebijakan.Berikut penjelasan proses pengembangan kebijakan publik yang dikemukakan (Affrian, 2012) adalah sebagai berikut:

a. Pembuatan Agenda
b. Formulasi Kebijakan
c. Pengadopsian Kebijakan
d. Pengimplementasian Kebijakan
e. Evaluasi Kebijakan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan proses implementasi dalam suatu proses kebijakan publik untuk membantu peneliti dalam merumuskan suatu permasalahan.

Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan (menyampaikan hasil kebijakan) kepada kelompok sasaran (*target group*) hasil kebijakan yang dijalankan oleh pelaksana dalam rangka mencapai tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan muncul ketika hasil kebijakan diterima oleh khalayak sasaran, digunakan secara tepat, dan hasil kebijakan direalisasikan dalam jangka panjang. Implementasi mencakup berbagai jenis kegiatan. Sumber daya yang diperlukan untuk kelancaran implementasi meliputi: Sumber daya meliputi personel, bahan, tanah dan dana, dan lembaga juga mengembangkan kata-kata undang-undang menjadi instruksi konkret (Winarno Budi, 2012).

a. Definisi Implementasi Kebijakan Publik

   Menurut Pressman dan Wildavsky (Affrian, 2012) memahami implementasi kebijakan sebagai kegiatan untuk mengimplementasi kebijakan, menghasilkan *output* sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (*to produce*), memenuhi janji-janji sebagaimana disebutkan dalam dokumen kebijakan (*to fulfill*), sehingga dapat menyelesaikan misi yang harus diwujudkan sebagaimana terdapat di dalam tujuan kebijakan (*to complete*).

   Menurut penjelasan para ahli di atas, implementasi kebijakan tidak akan dimulai sampai tujuan dan sasaran ditetapkan atau ditentukan oleh keputusan kebijakan. Oleh karena itu, implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pemangku kepentingan untuk pada akhirnya mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan kebijakan.

b. Model Implementasi Kebijakan

   Menurut Richard E. Matland (Sukowati et al., 2021) berpandang bahwa Pelaksanaan administrasi adalah pelaksanaan yang dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari para birokrat pemerintah. Pada dasarnya, matriks Matland memiliki "empat poin" yang harus dipenuhi saat menerapkan suatu kebijakan.

   a) Ketepatan Kebijakan
   b) Ketepatan Pelaksanaan
   c) Ketepatan Target
   d) Ketepatan Lingkungan

   Penelitian ini menggunakan teori menurut Richard E. Matland di mana berpandang bahwa implementasi secara administratif adalah implementasi yang dilakukan dalam keseharian operasi birokrasi pemerintahan. Ada 4 yang harus dipenuhi implementasi menurut Richard E. Matland yaitu ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target dan ketepatan lingkungan.

Alasan peneliti menggunakan teori Richard E. Matland karena di Balitbangda Provinsi Lampung terdapat masalah sumber daya manusia yang beberapa tidak bisa menggunakan e-kinerja ini dikarenakan faktor usia dan juga struktur birokrasi sehingga peneliti ingin tahu terlebih dalam proses implementasi kebijakan e-kinerja ini dengan menggunakan teori Richard E. Matland. Penggunaan teori tersebut dapat membantu peneliti untuk menganalisis implementasi Kebijakan E-Kinerja ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung secara lebih mendalam.

Pengertian Kinerja

Implementasi Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah sesuai dengan moral dan etika tanpa melanggar hukum (Pasolog, 2019).

Pengertian E-Kinerja

E-Kinerja merupakan bentuk implementasi e-Government di Indonesia diharapkan mampu menjadi alat pengawasan kinerja ASN agar ASN bekerja sesuai target kinerja yang telah mereka tentukan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Hal ini seperti yang diungkapkan (Parhusip Lasri, Sirojuzilam, 2020) mengatakan e-Kinerja adalah Aplikasi yang digunakan sebagai indikator yang dianggap mampu memantau kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintah. Lahirnya aplikasi e-Kinerja dimotivasi oleh motivasi untuk mendigitalkan sehingga sistem kerja kepegawaian setiap pegawai tahu dengan jelas apa yang harus dilakukan, yang merupakan kewajiban mereka, dan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

C. METHOD

Jenis penelitian selalu dikaitkan dengan metode penelitian. Artinya dengan metode dan jenis penelitian yang tepat akan memudahkan peneliti dalam mengolah data untuk hasil penelitian yang maksimal. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian telah ditetapkan sebelumnya diidentifikasi berdasarkan fokus penelitian sehingga uraian masalah dapat dijawab dengan benar.Peneliti mengumpulkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan fokus penelitian yang ditetapkan sebelumnya serta data yang diperoleh dari hasil penelitian selama penelitian berlangsung. Adapun pembahasan ini yaitu mengenai Implementasi Kebijakan E-kinerja ASN Pada Badan penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, implementasi kebijakan e-kinerja ASN Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sudah dilaksanakan sejak tahun 2018, kebijakan ini berjalan dengan lancar tetapi juga mengalami kendala, peneliti menggunakan teori Richard Matland dalam menganalisis implementasi kebijakan e-kinerja ASN pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.

1. Ketepatan Kebijakan

Ketepatan kebijakan dinilai dengan menggunakan beberapa indikator. Pertama sejauh mana kebijakan yang telah bermuat hal-hal yang memang menyelesaikan masalah. Dari hasil penelitian yang diperoleh permasalahan sebelum adanya e-kinerja ini pengukuran ke arah kedisiplinan tidak terukur di mana atasan tidak bisa mengontrol pegawainya itu sendiri absensi yang dilakukan secara manual dan tidak terukur waktunya dengan adanya e-kinerja ini atasan

bisa mengontrol pegawainya mana yang aktif dan tidak aktif dan nantinya bakalan dievaluasi untuk menjadi penilaian kinerjanya yang berdampak ke tunjangan kinerja ASN nya itu sendiri, sehingga dengan adanya kebijakan e-kinerja ini bermuatan dengan hal-hal yang memang menyelesaikan masalah dalam keadaan di mana para pegawai aparatur sipil negara yang memerlukan suatu kedisiplinan yang bisa terukur dan tidak bisa dimanipulasi, kinerja yang dihasilkan oleh para pegawainya itu sendiri dapat dilihat oleh atasannya dan bisa menjadi tolak ukur untuk kenaikan jabatan. Kedua apakah kebijakan itu dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak diselesaikan, adanya kebijakan e-kinerja ini tidak serta merta mengeluarkan kebijakan tersebut tentunya dirumuskan sesuai dengan karakter masalah saat ini di mana adanya masalah kedisiplinan pegawai yang tidak bisa diukur dan dapat dimanipulasi dan juga dengan dikeluarkannya peraturan Gubernur Nomor 82 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Pegawai adalah seorang yang menjalankan kebijakan dan yang merasakan efek dari kebijakan ini sebelum adanya e-kinerja pemberian hasil tunjangan kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya diberikan dengan jumlah yang sama, meskipun ada pegawai yang bekerja dan ada pegawai yang tidak bekerja. Hal ini dapat memicu menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai dan dapat menurunkan semangat kerja para pegawai yang memiliki semangat yang tinggi tadi, karena mereka beranggapan bekerja ataupun tidak bekerja pemberian tunjangan kerja akan diberikan dengan jumlah yang sama persaingan dalam bekerja antar pegawai menjadi lebih dan sehat. Dalam hal melakukan promosi jabatan, promosi jabatan juga dapat dilihat dari hasil kerja pegawai melalui e-kinerja. Hal tersebut akan memungkinkan pegawai untuk melakukan hal yang terbaik untuk meningkatkan karirnya. Ketiga, apakah kebijakan yang dikembangkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan yang sesuai dengan sifat permasalahannya. Lembaga yang mempunyai kewenangan tentunya Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku pembantu pemerintah pusat untuk merumuskan kebijakan e-kinerja ini dan bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dengan adanya peraturan Gubernur Nomor 82 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung menerapkan kebijakan elektronik yang dapat mempermudah Aparatur Sipil Negara dalam mencatat hasil kegiatan tugas jabatan masing-masing.

2. Ketepatan Pelaksanaan

Ketepatan pelaksanaan ini berdasarkan bagaimana instansi yang melaksanakan kebijakan e-kinerja ini. Dalam pelaksanaan kebijakan ini ada beberapa masalah yang muncul mengenai sumber daya manusia, pelaksanaan kebijakan e-kinerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung terdapat permasalahan yaitu Sumber Daya Manusianya (SDM) yang belum memahami tentang e-kinerja ini di mana kurangnya rasa kesadaran diri sendiri terhadap pengisian e-kinerja ini yang seharusnya menjadi tanggung jawab personal masing-masing malah justru dilimpahkan ke pihak ketiga dan juga kinerja yang dihasilkan hanya sebatas standar kriteria yang ada di e-kinerja itu bisa dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara di Balibangda hanya bermain di zona aman mereka sendiri. Dalam pelaksanaan kebijakan e-kinerja ini di mana beban kerja dan jumlah pegawai di Balitbangda sendiri tidak seimbang karena terdapat pegawai yang tidak sadar akan kinerjanya sehingga pekerjaannya menumpu ke pegawai yang lain.

3. Ketepatan Target

Ada tiga indikator dalam ketepatan target yang pertama adalah apakah tujuan intervensi sudah sesuai dengan yang direncanakan Indikator pertama ini menyatakan bahwa di Balitbangda Provinsi Lampung target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan di

mana target ini yaitu pegawai ASN di Balitbangda yang memerlukan suatu pengukuran dalam kedisiplinan pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga *output* yang dihasilkan pegawai dapat terkontrol dengan atasannya. Kedua, apakah target siap untuk diintervensi, pada indikator kedua ini target yaitu pegawai Balitbangda sendiri sudah siap melaksanakan kebijakan ini tetapi karena faktor usia yang tidak semua pegawai memahami akan adanya teknologi yang seharusnya pengisian e-kinerja ini dilakukan individu-individu pegawainya masing-masing tetapi masih melibatkan pihak ketiga untuk pengisiannya kemudian kebijakan ini tidak bertentangan dengan kebijakan lain sehingga kebijakan e-kinerja ini sifatnya baru. Dalam penerapan kebijakan ini di mana target belum siap sehingga masih ada praktik-praktik menggunakan pihak ketiga untuk pengisian e-kinerja ini.

4. Ketepatan Lingkungan

Ketepatan lingkungan yaitu lingkungan kebijakan di mana Interaksi antara pembuat kebijakan dan implementasi kebijakan dari hasil penelitian menyatakan bahwasanya ada pengawasan khusus yang dilakukan oleh BKD terhadap Balitbangda selaku pelaksana kebijakan tetapi pengawasan ini hanya sebatas kontrol setiap awal bulan untuk merekap apa yang diisi oleh pegawai Balitbangda dan tidak adanya pengawasan yang mendalam terkait sumber daya manusia di balitbangda tersendiri terkait pengisian e-kinerja yang melibatkan pihak ketiga dalam pengisiannya.

Berdasarkan rumusan masalah dan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian, adapun pembahasan selanjutnya yaitu mengenai faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-kinerja ASN pada badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi Lampung sebagai berikut: Faktor penghambat implementasi kebijakan e-kinerja salah satunya yaitu sumber daya manusia terkait pelaksanaan kebijakan e-kinerja ini di mana ada beberapa pegawai yang tidak memahami teknologi dikarenakan faktor usia dan juga yang seharusnya pengisian e-kinerja ini dilakukan individu-individu tetapi nyatanya malah melibatkan pihak ketiga dalam pengisian e-kinerja.

Selanjutnya faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-kinerja yaitu pemetaan pegawai tidak sesuai dengan *background* kemampuannya kadangkala yakni menumpu ke satu pegawai, dan akhirnya pegawai itu bekerja hanya memenuhi standar nya saja. Faktor penghambat dalam penerapan kebijakan e-kinerja yaitu sosialisasi e-kinerja yang dilakukan oleh pihak badan kepegawaian daerah kurang maksimal, tidak adanya standar operasional pelaksana tentang pengisian e-kinerja dan juga terkadang terkendala jaringan yang bermasalah dalam pengisian e-kinerja.

E. PENUTUP

Simpulan

1. Berdasarkan Implementasi kebijakan e-kinerja ASN pada badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi Lampung sudah dilaksanakan sejak tahun 2018. Berdasarkan hasil dan pembahasan peneliti yang menggunakan teori Richard E. Matland di mana indikator implementasi ada 4 variabel sebagai berikut:
   a. Ketepatan kebijakan, dalam indikator ini kebijakan e-kinerja sudah tepat di lakukan di balitbangda karena sebelum adanya e-kinerja ini pengukuran ke arah kedisiplinan yang tidak bisa terkontrol, pekerjaan hanya sebatas kerja, absen yang dilakukan secara manual sehingga pekerjaannya tidak terukur waktunya, penilaian pegawai dengan menggunakan SKP di mana penilaian ini dilakukan selama satu tahun sekali yang dirasa kurang efektif jadi dengan adanya e-kinerja ini atasan bisa mengontrol semua pegawai itu mana yang aktif mana yang tidak aktif, dan juga penilaian pegawai yang

dilakukan setiap bulan sekali yang di rasa efektif dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai.

b. Ketepatan pelaksanaan, dalam indikator ini pelaksanaan e-kinerja sebenarnya sudah optimal dalam pelaksanaan e-kinerja tetapi ada beberapa pegawai yang tidak bisa mengisi e-kinerja sendiri sehingga di balitbangda terdapat operator untuk membantu apabila ada pegawai yang tidak memahami terkait e-kinerja dan juga dalam pelaksanaannya beban kerja yang diberikan terkadang tidak seimbang dikarenakan kurangnya sumber daya manusia di balitbangda provinsi Lampung sendiri. Implementasi kebijakan e-kinerja ini tidak semuanya berjalan dengan lancar masalah sumber daya manusia yang ada di Balibangda yang tidak bisa menggunakan teknologi yang menyebabkan pengisian e-kinerja dilakukan oleh pihak ketiga dan juga di mana dengan adanya kebijakan e-kinerja ini pengukuran kedisiplinan pegawai lebih terukur dan pimpinan dapat mengontrol semua kegiatan para pegawainya.

c. Ketepatan target, dalam indikator ini pelaksanaan e-kinerja di balitbangda sendiri sudah optimal karena para pegawai sudah memahami pengisian e-kinerja ini tetapi ada beberapa pegawai yang kurang memahami dalam pengisian e-kinerja karena kurangnya pemahaman yang berbeda-beda tentang pengisian e-kinerja ada nilai-nila yang berbeda dengan pendapat satu ke satu orang sehingga di balitbangda.

d. Ketepatan lingkungan, indikator ketepatan lingkungan yaitu interaksi yang dilakukan pihak BKD terhadap Balitbanda yang dilakukan pengawasan dalam pengisian e-kinerja ini setiap bulannya sehingga pengisian e-kinerja ini optimal karena terkontrol dari pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Hasil penelitian yang didapatkan dapat diambil kesimpulan bahwasanya implementasi e-kinerja ASN di balitbangda provinsi Lampung sudah optimal karena hanya beberapa pegawai yang tidak bisa menggunakan e-kinerja karena pengisian e-kinerja yang rumit sehingga di balitbangda sendiri terdapat operator pembantu dalam pengisian e-kinerja apabila pegawai yang tidak memahami terkait pengisian e-kinerja.

2. Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-kinerja antara lain:
   a. Sosialisasi e-kinerja yang dilakukan oleh pihak badan kepegawaian daerah kurang maksimal
   b. Tidak adanya standar operasional pelaksana tentang pengisian e-kinerja
   c. Dan juga terkadang terkendala jaringan yang bermasalah dalam pengisian e-kinerja

REFERENCES

Affrian, R. (2012). *Kebijakan Publik by Eko Handoyo* (z-lib.org). 323.

Bismawati, B. (2016). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*. https://doi.org/10.22487/j23022019,2016.v4.i3.6548

Djadjuli, R. D. (2019). E-Government Dalam Merealisasikan Pelayanan Yang Berkualitas. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara.*

Goldschlag, N., Kim, J. D., & Kristin, M. (2019). Implementasi Kebijakan : perspektif, model dan kriteria pengukurannya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Helmi, S. (2021). *Analisis data (Issue January 2014)*.

Husnayain, Andi aco agus, R. (2013). Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng. *Journal of Chemical Information and Modeling.*

Indah, T., & Hariyanti, P. (2018). Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik pada Dinas Kominfo Kota Tasikmalaya. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 127–140. https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol12.iss2.art3

Indrayani, E. (2020). E-Government : Konsep, Implementasi dan Perkembangannya di Indonesia. *In Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Balai Insan cendekia.*

Moleong, L. J. M. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, cet. ke-35*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Meutia, I. F. (2017). *Analisis Kebijakan Publik (Moh.Nizar (ed.)*. Anugrah Utama Raharja.

Parhusip lasri, Sirojuzilam, L. S. (2020). Analysis of the implementation of E-kinerja Of satte civil apparatus (ASN) to improve public services in the population and civil registration department of pak pak bharat regency. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)-Peer Reviewed Journal*, 2, 388–394. https://doi.org/10.36713/epra2013

Pasolog, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*.

Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. (2018). Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(2), 271–280.

Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (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*.

Rushananto. (2014). *Kebijakan Publik*. 1993, 15.

Sharma, G., Bao, X., & Qian, W. (2012). Public Attitude, Service Delivery And Bureaucratic Reform in e-government: A conceptual framework. *Information Technology Journal*, 11(11), 1544–1552.

Suaib, M. R. (2016). *Pengantar Kebijakan Publik*.

Subarsono, A. G. (2011). *Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, D. P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.*

Tresiana, N., & Duadji, N. (2019). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.