

Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

Arif Joko Legowo¹⁾, Sri Kamariyah²⁾, Ika Devy Pramudiana³⁾
^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: arifjokolegowo@gmail.com

ABSTRAK

Aplikasi SIPANTAS perlu diterapkan karena adanya latar belakang permasalahan, yaitu keberadaan pegawai yang bekerja tidak selaras dengan fungsi dan tugas pokok yang dimiliki serta tidak sesuai dengan beban kerja pada setiap pegawai. Selain itu, penempatan jabatan belum berdasarkan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilaksanakan belum objektif, dan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Akibatnya, hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai menjadi kurang efisien, efektif, akuntabel, dan transparan, sehingga menyebabkan sistem pelayanan publik semakin berbelit-belit, lambat, dan tidak optimal. Penelitian ini berfokus pada teori yang dikemukakan oleh Rogers (1983) terkait inovasi, dengan penerapan Sistem Informasi Pengukuran dan Analisis Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik. Teori tersebut mencakup lima indikator, yaitu: keunggulan relatif (*relative advantage*), kesesuaian (*compatibility*), kerumitan (*complexity*), kemungkinan untuk diuji coba (*trialability*), dan kemudahan diamati (*observability*). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan yang mencakup reduksi data, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Sumber informasi berasal dari wawancara langsung dengan narasumber, yaitu pegawai Pemerintah Kabupaten Gresik yang terlibat dalam implementasi inovasi SIPANTAS di BKPSDM Kabupaten Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan inovasi pada aplikasi SIPANTAS di BKPSDM Kabupaten Gresik sudah efektif dalam mengukur kinerja pegawai. Beberapa kendala yang ditemukan dalam penerapan aplikasi SIPANTAS, yaitu beberapa pegawai yang sudah tua atau mendekati masa pensiun mengalami kesulitan dalam memahami dan menggunakan aplikasi dan server aplikasi sering mengalami gangguan (*down*) karena tingginya jumlah pegawai yang mengakses aplikasi secara bersamaan, sehingga menyebabkan aplikasi menjadi lambat atau gagal melakukan entry data. Hal ini membuat pegawai kesulitan menyelesaikan tugas dengan cepat, mengurangi efektivitas, dan menyita banyak waktu.

Kata Kunci: Inovasi Sistem Informasi, SIPANTAS, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

Abstract

The SIPANTAS application needs to be implemented due to underlying issues, namely the existence of employees working in ways that are misaligned with their primary roles and functions and do not correspond to their workload. Additionally, job placements are not yet based on job competencies, performance evaluations are not conducted objectively, and many employees lack discipline in carrying out their main duties and functions. As a result, the work outcomes of employees tend to be inefficient, ineffective, unaccountable, and non-transparent, which leads to increasingly convoluted, slow, and suboptimal public service systems. This study focuses on the theory proposed by Rogers (1983) regarding innovation, specifically through the implementation of the System for Measuring and Analyzing Civil Servant Allowances (SIPANTAS) in the Human Resources and Civil Service Agency (BKPSDM) of Gresik Regency. The theory encompasses five indicators: relative advantage, compatibility, complexity, trialability, and observability. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques include field studies involving data reduction, observation, documentation, and interviews. Information sources are derived from direct interviews with informants, namely government employees of Gresik Regency involved in the implementation of the SIPANTAS innovation at BKPSDM Gresik. The research results indicate that the implementation of the SIPANTAS application at BKPSDM Gresik has been effective in measuring employee performance. However,

several challenges were identified in the application's implementation. These include difficulties experienced by older employees or those nearing retirement in understanding and using the application, as well as frequent server issues due to a high volume of simultaneous users, which causes the application to become slow or fail to process data entries. This situation makes it difficult for employees to complete tasks quickly, reduces effectiveness, and consumes a significant amount of time.

Keywords: *Information System Innovation, SIPANTAS, Employee Performance, Public Service*

A. LATAR BELAKANG

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berupaya berkontribusi sebagai bagian dari instansi pemerintah. Semua Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib menjalankan dan memahami reformasi birokrasi serta manajemen ASN secara bersungguh-sungguh, dikarenakan reformasi birokrasi tergolong prioritas krusial agar dapat mencapai strategi pembangunan nasional.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi aparatur pemerintah yang bekerja dengan perjanjian kerja di instansi pemerintah. ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Upaya meningkatkan profesionalisme pegawai merupakan tujuan penting yang harus dicapai. Profesionalisme bertujuan agar ASN bekerja dengan produktivitas yang terukur dan memberikan kontribusi yang jelas terhadap kinerjanya. Melalui profesionalisme yang baik, BKPSDM Kabupaten Gresik dapat mewujudkan standarisasi pelayanan yang diharapkan.

Bagi Indonesia, kebijakan *e-Government* merupakan suatu usaha dalam mengintegrasikan pemerintahan berbasis elektronik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efisien dan efektif. Teknologi informasi yang dimanfaatkan mencakup sejumlah kegiatan inti, seperti pengolahan data, proses kerja, sistem manajemen secara elektronik, serta akses yang lebih mudah bagi instansi pemerintah.

Pemerintah dihadapkan pada tantangan dan dinamika organisasi yang menuntutnya untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan kompetisi yang semakin ketat. Tuntutan pelayanan berbasis inovasi menjadi sangat penting untuk mendorong berbagai bentuk perubahan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi (*Information Technology/IT*) untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Acuan dasar bagi instansi pemerintah dalam menerapkan inovasi ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada Bab XXI Pasal 386 disebutkan bahwa inovasi pemerintahan daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.

Pembaharuan ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola Pemerintahan Daerah, termasuk peran pemerintah dalam menjalankan Pemerintahan Daerah, melaksanakan pembangunan, dan pelayanan publik. Undang-undang ini kemudian diperkuat oleh Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Aparatur Sipil Negara. Disebutkan dalam lampiran pemberitahuan bagian ketentuan umum bahwa untuk mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional, diperlukan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional yang terintegrasi dengan menerapkan satu database Aparatur Sipil Negara dengan standarisasi data, baik dalam format maupun penggunaan klasifikasi baku data tabel referensi.

Dengan tersedianya satu sistem manajemen informasi kepegawaian, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian nasional akan meningkat. Beragam aplikasi diciptakan sebagai optimalisasi proses hingga output yang dihasilkan dapat diakses dengan

mudah. Sebagai bagian dari upaya mendukung *e-Government*, penilaian kinerja seorang ASN semakin jelas, terpantau, dan terukur melalui aplikasi WEB. Aplikasi ini dirasakan sangat membantu dalam pengukuran kinerja dan beban kerja Aparatur Sipil Negara di jajaran Pemerintah Kabupaten Gresik, yang menjadi inspirasi bagi BKPSDM Kabupaten Gresik.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik, tunjangan tambahan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan setiap bulan oleh Pemerintah Kabupaten Gresik kepada ASN dan CASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Besarnya dihitung berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai, ditambah tingkat kedisiplinan pegawai, dikurangi sanksi pelanggaran yang relevan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan perhitungan tunjangan tambahan penghasilan pegawai yang akurat, adil, efektif, dan efisien, sehingga diperlukan sistem informasi penilaian tunjangan ASN yang seimbang.

Aplikasi SIPANTAS perlu diterapkan karena latar belakang kurang efektifnya penilaian kinerja ASN yang masih dilakukan secara manual dan absensi kehadiran pegawai dilakukan secara manual dengan mendatangi mesin *checklock* tanpa integrasi dengan aplikasi lainnya. Pengawasan kedisiplinan belum mencakup penilaian perilaku antara atasan dengan bawahan. Selain itu, terdapat pegawai yang bekerja tidak selaras dengan fungsi dan tugas pokok yang dimiliki serta beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai.

Di samping itu, penempatan jabatan belum sepenuhnya berbasis kompetensi jabatan dan individu. Penilaian kinerja yang dilaksanakan masih bersifat subjektif. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, masih banyak pegawai yang kurang disiplin, sehingga hasil pekerjaan kurang efisien, efektif, akuntabel, dan transparan. Akibatnya, sistem pelayanan publik menjadi semakin berbelit-belit, lambat, dan kurang maksimal keberlangsungannya.

Melalui aplikasi SIPANTAS yang diterapkan, tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai akan semakin adil. Dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang malas dan rajin bekerja tidak lagi menerima tunjangan yang sama, sebab tunjangan yang diberikan didasarkan pada kinerja para pegawai melalui SIPANTAS. Fungsi lain dari berbagai aplikasi yang diciptakan adalah sebagai optimalisasi proses hingga output yang dihasilkan dapat diakses dengan mudah. Sebagai bagian upaya mendukung *e-Government*, penilaian kinerja seorang ASN menjadi semakin jelas, terpantau, dan terukur melalui aplikasi SIPANTAS.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebelumnya membuat laporan secara manual, jika data hilang maka harus membuat ulang. Hal ini dianggap tidak efektif dan menyulitkan ASN itu sendiri. Aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis web ini diadakan untuk memudahkan pelayanan laporan berbasis kinerja dengan menyediakan informasi, pemecahan masalah, atau solusi terkait laporan berbasis kinerja yang sering dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil Kabupaten Gresik.

Terkait pembuatan atau pengisian laporan kinerja harian, kini dapat disusun menggunakan alat pengolah data secara online dan tidak lagi manual. Pegawai dapat merancang laporan kinerja harian maupun bulanan hanya dengan menginput data melalui aplikasi. Sistem ini merupakan aplikasi berbasis web untuk memudahkan pegawai dalam membuat laporan kerja harian. Website ini dapat diakses setiap saat, kapanpun dan dimanapun secara online melalui berbagai perangkat yang terkoneksi dengan jaringan internet, seperti komputer, laptop, gadget berupa tablet, maupun smartphone. Aplikasi ini dapat diakses oleh siapa saja yang berkepentingan.

Pembuatan laporan kerja harian yang sebelumnya dilakukan secara manual kini menjadi lebih mudah. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebelumnya membuat laporan secara manual, jika data hilang maka harus membuat ulang. Hal ini dianggap tidak efektif dan menyulitkan ASN itu sendiri. Aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis web ini diadakan untuk

memudahkan pelayanan laporan berbasis kinerja dengan menyediakan informasi, pemecahan masalah, atau solusi terkait laporan berbasis kinerja yang sering dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil Kabupaten Gresik.

Terkait pembuatan atau pengisian laporan kinerja harian, kini dapat disusun menggunakan alat pengolah data secara online dan tidak lagi manual. Pegawai dapat merancang laporan kinerja harian maupun bulanan hanya dengan menginput data melalui aplikasi.

Tabel 1.1. Data Pengguna Aplikasi SIPANTAS

NO	TAHUN	JUMLAH ASN	JUMLAH PENGGUNA SIPANTAS
1	2021	7.222	3.935
2	2022	8.657	5.011
3	2023	8.887	6.368
4	2024	9.159	8.998

Sumber: Data BKPSDM Kabupaten Gresik, 2023

Sekarang ini, Badan Kepegawaian telah berhasil melaksanakan aplikasi SIPANTAS dalam mencatatkan kegiatan harian ASN. Dan semakin tahun, data pengguna aplikasi SIPANTAS semakin meningkat. Walaupun masih dijumpai hambatan yang muncul, aplikasi SIPANTAS yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Gresik tidak seluruhnya berlangsung secara maksimal dan lancar. Terdapat kendala teknis yang banyak muncul saat melaksanakan input laporan kerja harian melalui aplikasi SIPANTAS, banyak terkendala jaringan internet karena harus selalu terhubung.

Dengan demikian, ada kesulitan para pegawai saat pengisian laporan kerja harian lewat aplikasi SIPANTAS. Merujuk latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, mendorong penulis melakukan penelitian yang berjudul “Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.”

B. LANDASAN TEORITIS

1. Konsep Inovasi

Inovasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam berkembangnya suatu organisasi. Beberapa organisasi baik itu organisasi sektor swasta ataupun sektor publik seperti organisasi pemerintahan berupaya untuk menciptakan inovasi-inovasi. Inovasi menurut Said dimaknai sebagai suatu perubahan yang terencana dengan memanfaatkan teknologi dan penggunaan peralatan baru dalam lingkup instansi. Inovasi memiliki pengertian yang tidak hanya sebatas membangun dan memperbaiki, namun juga dapat diidentifikasi secara luas, memanfaatkan ide-ide baru menciptakan produk, proses, dan layanan.

Menurut Hameil, inovasi dimaknai sebagai peralihan dari prinsip-prinsip, proses, dan praktik-praktik manajemen tradisional atau pergantian dari bentuk organisasi yang lama dan memberi pengaruh yang signifikan terhadap cara sebuah manajemen yang dijalankan. Berdasarkan penjelasan tersebut, inovasi identik tidak hanya pada pembaharuan dalam aspek teknologi atau peralatan yang baru saja, namun juga dalam lingkup yang lebih luas seperti produk, proses, dan bentuk layanan yang menunjukkan adanya suatu perubahan dalam praktik penyelenggaraan suatu organisasi.

Inovasi diperlukan dalam penyelenggaraan suatu organisasi baik swasta maupun organisasi sektor publik seperti instansi Pemerintahan. Inovasi dalam organisasi pemerintahan menjadi suatu tuntutan bagi instansi Pemerintahan menyusul semakin meningkatnya desakan dari publik akan adanya peningkatan kinerja dari instansi Pemerintahan agar mampu menyelesaikan permasalahan di dalam kehidupan masyarakat melalui suatu program dan pelayanan. Inovasi secara relevan dapat digunakan di sektor publik karena fungsi alternatifnya untuk mencari solusi baru atas persoalan lama yang tak kunjung tuntas. Inovasi pada instansi pemerintahan sangat dibutuhkan dalam proses penyediaan

pelayanan publik dengan mengimbangkan cara-cara baru dan sumber daya baru.

Menurut Rogers (1983 dalam Chiitta et al., 2014) menyampaikan teori difusi inovasi dalam teori tersebut terdapat lima tahapan proses dalam inovasi diantaranya:

- a) *Knowledge* (Pengetahuan): Ketika seorang individu atau unit pengambil keputusan lainnya diarahkan untuk memahami eksistensi dan keuntungan atau manfaat dan bagaimana suatu inovasi berfungsi.
- b) *Persuasion* (Keyakinan): Ketika seorang individu atau unit pengambil keputusan lainnya membentuk sikap baik atau tidak baik.
- c) *Decision* (Keputusan): Muncul ketika seorang individu atau unit pengambil keputusan lainnya terlibat dalam aktivitas yang mengarah pada pemilihan adopsi atau penolakan sebuah inovasi.
- d) *Implementation* (Penerapan): Ketika seorang individu atau unit pengambil keputusan lainnya menetapkan penggunaan suatu inovasi.
- e) *Confirmation* (Konfirmasi): Ketika seorang individu atau pengambil keputusan lainnya mencari penguatan terhadap keputusan penerimaan atau penolakan inovasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2. Pengertian Pelayanan

Pelayanan merupakan suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung maupun tidak langsung antar penyedia layanan dengan penerima layanan, dan menyediakan kepuasan terhadap pelanggan. Pelayanan adalah suatu kinerja penampilan, tidak berwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan daripada dimiliki, serta pelanggan lebih dapat berpartisipasi aktif dalam proses mengkonsumsi jasa tersebut (Kotler, 1994).

3. Asas-Asas Pelayanan Publik

Pelayanan publik dilakukan untuk memberikan kepuasan bagi pengguna jasa,

karena itu penyelenggaraannya membutuhkan asas-asas pelayanan. Dengan kata lain, dalam memberikan pelayanan publik, instansi penyedia pelayanan publik harus memperhatikan asas pelayanan publik. Asas-asas pelayanan publik menurut Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a) *Transparansi*: Bersifat terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
- b) *Akuntabilitas*: Dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) *Kondisional*: Sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.
- d) *Partisipatif*: mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat.
- e) *Kesamaan Hak*: Tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.
- f) *Keseimbangan Hak dan Kewajiban*: Pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

4. Pengertian Inovasi Pelayanan Publik

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) No. 30 Tahun 2014, inovasi pelayanan publik adalah terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan atau ide kreatif orisinal dan adaptasi atau modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sejalan dengan Permenpan RB No. 5 Tahun 2019 tentang kompetisi inovasi pelayanan publik di Lingkungan

Kementerian atau Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah.

5. E-Government

E-government adalah penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah seperti *Wide Area Networks (WAN)*, *internet*, *mobile computing*, yang dapat digunakan untuk membangun hubungan dengan masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah lainnya.

Menurut Bank Dunia (Samodra Wibawa, 2017), *e-Government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah seperti *Wide Area Networks (WAN)* *internet*, *mobile computing*, yang dapat digunakan untuk membangun hubungan dengan masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah lainnya. Menurut The World Bank Group (Falih Suaedi, Bintoro Wardianto, 2010), *e-Government* adalah sebagai upaya pemanfaatan informasi dan teknologi komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, transparansi dan akuntabilitas pemerintah dalam memberikan pelayanan publik secara lebih baik.

Kemudian menurut Depkominfo (Samodra Wibawa, 2018), mendefinisikan *e-Government* adalah pelayanan publik yang diselenggarakan melalui situs pemerintah dimana domain yang digunakan juga menunjukkan domain pemerintah Indonesia yakni (go.id). Menurut Clay G. Weislatt (2016) dalam websitenya, *e-Government* adalah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempromosikan pemerintah yang lebih efisien dan pengurangan biaya yang efektif, kemudian fasilitas layanan terhadap masyarakat umum dan membuat pemerintah lebih bertanggung jawab kepada masyarakat.

Sedangkan dalam buku *e-Government in Action* (2018) menguraikan *e-Government* adalah suatu usaha menciptakan suasana penyelenggaraan pemerintah yang sesuai dengan objektif bersama (*shared*

goals) dari sejumlah komunitas yang berkepentingan, oleh karena itu visi yang dicanangkan juga harus mencerminkan visi bersama dari para stakeholder yang ada misalnya:

- a) Meningkatkan produktivitas dan kinerja operasional pemerintah dalam melayani masyarakatnya.
- b) Mempromosikan pemerintah yang bersih dan transparan.
- c) Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat melalui kinerja pelayanan publik.
- d) Menjamin terciptanya penyelenggaraan negara yang demokratis.

Karena visi tersebut berasal dari "Dari, Oleh, dan Untuk" masyarakat atau komunitas dimana *e-Government* tersebut diimplementasikan, maka masanya akan sangat bergantung pada situasi dan kondisi masyarakat setempat. Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa *e-Government* adalah upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa *e-Government* merupakan proses pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu menjalankan sistem pemerintahan secara efisien. Ada hal utama yang dapat kita tarik dari pengertian *e-Government* di atas, yaitu:

- a) Penggunaan teknologi informasi (*internet*) sebagai alat baru.
- b) Tujuan pemanfaatannya sehingga pemerintah dapat berjalan secara efektif, efisien, dan produktif dalam penggunaan teknologi *internet*, seluruh proses atau prosedur yang berbelit-belit dapat dipangkas.
- c) Pengembangan *e-Government* berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 adalah upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien.

Untuk mengembangkan sistem manajemen dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi maka pemerintah harus segera melaksanakan proses transformasi *e-Government*. Melalui pengembangan *e-Government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintahan dengan cara:

- a) Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi.
- b) Membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu, untuk menyederhanakan akses ke seluruh informasi layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

6. Manfaat Proses Transformasi *E-Government*

Ada banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh pemerintah yang melaksanakan proses transformasi menuju *e-Government*, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada para stakeholder-nya baik masyarakat maupun kalangan bisnis dan industri.
- b) Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.
- c) Mengurangi biaya administrasi relasi dan interaksi.
- d) Memberikan peluang bagi Pemerintah untuk mendapatkan sumber pendapatan baru.
- e) Menciptakan suatu lingkungan masyarakat informasi yang dapat secara cepat dan tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi.
- f) Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan publik secara demokratis.

Konsep *e-Government* berimbang di atas keinginan masyarakat untuk dapat bebas memilih bilamana dan dimana mereka ingin

berhubungan dengan Pemerintahnya, serta bebas memilih berbagai akses yang sifatnya tradisional maupun modern yang mungkin mereka interaksi selama 24 (dua puluh lima) jam dan 7 (tujuh) hari dalam seminggu.

Kemajuan teknologi informasi memang telah berubah tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, merevolusi cara hidup masyarakat kini bergerak dari masyarakat industri kepada masyarakat yang berbasis pengetahuan. Era informasi memberikan ruang lingkup yang sangat besar untuk mengorganisasikan kegiatan Pemerintah melalui cara-cara baru yang inovatif, transparan yang lebih baik serta memberikan kenyamanan kepada publik dengan jalan memberikan pelayanan kepada publik yang terintegrasi, interaktif, dan imajinatif.

C. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena sosial tertentu, yang bermaksud mendeskripsikan secara terperinci tentang fakta-fakta dan data yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya (natural setting), dengan tidak diubah dalam bentuk simbol-simbol atau bilangan. Penelitian kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara deskriptif, tentang data yang didapatkan dari lokasi penelitian.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini memiliki peranan yang sangat penting dalam membimbing dan mengarahkan jalannya penelitian, melalui fokus penelitian, informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian sesuai dengan konteks

permasalahan yang akan diteliti. Fokus penelitian dalam penelitian ini antara lain yaitu inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Menurut Everett M. Rogers terdapat lima landasan yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui dengan menggunakan teori inovasi pada sebuah instansi, peneliti sudah membuat daftar pertanyaan yang sesuai dengan elemen dari teori Inovasi, yaitu:

- a) *Relative advantage* (keunggulan relatif)
- b) *Compatibility* (kesesuaian)
- c) *Complexity* (kerumitan)
- d) *Trialability* (kemampuan diuji coba)
- e) *Observability* (kemampuan diamati)

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik yang berada di lantai 3 Kantor Bupati Gresik Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Desa Kebangkitan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS)

Berikut hasil penelitian dalam inovasi untuk mengukur aplikasi SIPANTAS menggunakan teori menurut Everett M.

Rogers (1983) ada lima indikator diantaranya:

a) *Relative Advantage* (Keunggulan Relatif)

Sebuah inovasi mempunyai keunggulan dan nilai lebih dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Selalu ada nilai kebaruan yang melekat dalam inovasi yang menjadi ciri yang membedakan dengan yang lain. Definisi dari keunggulan relatif adalah terdapatnya nilai lebih dan manfaat kepuasan pelaksanaan inovasi Aplikasi SIPANTAS.

Peneliti menanyakan kepada informan pertama mengenai bagaimana keuntungan atau nilai lebih dalam menggunakan Aplikasi SIPANTAS. Program SIPANTAS mulai diimplementasikan pada tahun 2021 melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik atas dasar visi misi Bupati Kabupaten Gresik dalam memberikan pelayanan terbaik dalam upaya berkontribusi sebagai bagian instansi Pemerintah kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik, Bapak Agung Indro Dwi Setyo Utomo, S.STP., M.Si., sebagai berikut:

“Pada tahun 2021 Aplikasi SIPANTAS diluncurkan dengan model aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis Web, dengan tujuan diadakan untuk memudahkan pelayanan laporan berbasis kinerja dengan menyediakan informasi, pemecahan masalah atau solusi mengenai laporan berbasis kinerja. yang sering dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil Kabupaten Gresik bahwa dalam upaya mengoptimalkan kinerja, produktivitas kerja serta

penerapan asas keadilan, proporsionalitas dan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.”
(Wawancara 24 Juni 2024).

Hasil dari wawancara dengan informan telah dijelaskan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik, Bapak Agung Indro Dwi Setyo Utomo, S.STP., M.Si., bahwa keunggulan relatif adalah terdapatnya nilai lebih dan manfaat kepuasan pelaksanaan inovasi Aplikasi SIPANTAS. Sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sudah sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Gresik.

b) *Compatibility* (Kesesuaian)

Compatibility atau kesesuaian Aplikasi SIPANTAS sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sudah sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara, namun tentang faktor penghambat atau kendala tetap saja ada, salah satunya adalah tentang sumber daya manusianya, pada pegawai yang mendekati masa pensiun atau pegawai yang kurang memahami teknologi, perlu adanya pelatihan secara berkala dan berkelanjutan. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Hasriani sebagai Subbidang Pembinaan dan Disiplin pada BKPSDM Kabupaten Gresik:

“Kalau dilihat dari segi kebutuhan pegawai, Aplikasi SIPANTAS ini sudah sangat sesuai sekali, karena hasil dari penilaian kinerja pegawai sudah langsung bisa dilihat, dan bisa dievaluasi juga, kadar bobot beban kerja dan kedisiplinan sudah terhitung secara otomatis sehingga sangat berguna dalam menentukan nilai tunjangan kinerja bagi pegawai.”
(Wawancara 24 Juni 2024).

Kemudian peneliti juga menanyakan kepada Ibu Hasriani sebagai Subbidang Pembinaan dan Disiplin tentang apa faktor penghambat atau kendala dalam pelaksanaan Aplikasi SIPANTAS. Berikut hasil dari wawancara sebagai berikut:

“Kalau faktor penghambat atau kendala pada aplikasi memang ada, contohnya saja pada Pegawai yang sudah usia lanjut atau mendekati masa pensiun atau pegawai yang gaptek teknologi, sangat sulit menjelaskan dan menerangkan tata cara menginput laporan kinerja secara mandiri, dan biasanya perlu pendampingan pegawai lainnya untuk membantu dalam pelaporan kinerja harian, bulanan maupun tahunan.”
(Wawancara 24 Juni 2024).

Dari hasil wawancara di atas, *compatibility* atau kesesuaian Aplikasi SIPANTAS sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara. Namun tentang faktor penghambat atau kendala tetap saja ada, salah satunya adalah tentang sumber daya manusianya. Pada pegawai yang mendekati masa pensiun atau pegawai yang kurang memahami teknologi, perlu adanya pelatihan secara berkala dan berkelanjutan.

c) *Complexity* (Kerumitan)

Bahwa kerumitan pada Aplikasi SIPANTAS sudah tidak ada karena sudah ada buku pedoman panduan dan sangat mudah dalam mengoperasionalkannya, mudah dalam penggunaannya, dan sudah tersedia fitur dan menu untuk pelaksanaan kegiatan dalam hal pembuatan sasaran kinerja dan pelaporan yang berbasis kinerja pegawai. Penjelasan tentang kerumitan (*complexity*) adalah suatu tingkatan dimana suatu inovasi dianggap sulit untuk digunakan dan dimengerti.

Peneliti menanyakan kepada informan, Ibu Fitri, selaku operator Aplikasi SIPANTAS pada kantor BKPSDM Kabupaten Gresik, tentang apa saja kerumitan yang sering dialami pengguna dalam menggunakan Aplikasi SIPANTAS. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Fitri selaku operator Aplikasi SIPANTAS pada kantor BKPSDM Kabupaten Gresik yang mengatakan bahwa:

“Kalau untuk kerumitan mungkin tidak ada ya, lancar-lancar saja sih, dikatakan sudah tidak rumit lagi, iya memang karena sudah ada pedoman buku panduannya dan sudah menggunakan internet dalam pengoperasionalnya, yang terpenting ada akses internet saja dan kemudian ketik saja SIPANTAS di Google, terus login, pilih menu yang akan dikerjakan, se-simpel itu sih, atau masalah tentang itu mungkin kendala atau kerumitan saat server sedang down, karena banyak yang memakainya sehingga aplikasi SIPANTAS menjadi lemot atau bisa juga terjadi ketika pada maintenance service (perbaikan server).” (Wawancara 25 Juni 2024).

Kemudian pada pertanyaan yang kedua, masih kepada informan yang ke-3, Ibu Fitri selaku operator Aplikasi SIPANTAS pada kantor BKPSDM Kabupaten Gresik, peneliti juga menanyakan tentang apa saran dan masukan yang akan disampaikan dalam mengatasi masalah kerumitan dalam Aplikasi SIPANTAS. Hasil dari wawancara dengan Ibu Fitri selaku operator Aplikasi SIPANTAS pada kantor BKPSDM Kabupaten Gresik sebagai berikut:

“Saran dari kami ya perlu adanya perbaikan secara berkala pada server, sehingga pegawai saat

input laporan kinerja dalam Aplikasi SIPANTAS bisa lancar dan tidak terkendala, perlu ditambahkan satu lagi, yaitu pengamanan pada aplikasi tersebut, sehingga tidak dapat dibobol atau dimasuki virus oleh orang yang tidak bertanggung jawab.” (Wawancara 25 Juni 2024).

Dari hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa kerumitan pada Aplikasi SIPANTAS sudah tidak ada karena sudah ada buku pedoman panduan dan sangat mudah dalam mengoperasionalkannya, mudah dalam penggunaannya, dan sudah tersedia fitur dan menu untuk pelaksanaan kegiatan dalam hal pembuatan sasaran kinerja dan pelaporan yang berbasis kinerja Pegawai.

d) *Triability* (Kemampuan di Uji Coba)

Kemampuan di uji coba pada Aplikasi SIPANTAS memiliki arti bahwa bisa dijelaskan inovasi pada Aplikasi SIPANTAS bisa diterima jika telah teruji dan terbukti mempunyai keuntungan atau nilai lebih dibandingkan dengan inovasi yang lama. Kemampuan di uji coba pada Aplikasi SIPANTAS harus benar-benar dilakukan, karena sebuah aplikasi yang berbasis WEB, tanpa adanya uji coba, maka kualitas pada aplikasi tersebut belum bisa diketahui, apa saja yang menjadi faktor penghambat serta kendala apa saja pada Aplikasi SIPANTAS.

Dalam hal ini, maka memiliki arti bahwa bisa dijelaskan inovasi pada Aplikasi SIPANTAS bisa diterima jika telah teruji dan terbukti mempunyai keuntungan atau nilai lebih dibandingkan dengan inovasi yang lama. Peneliti menanyakan dua pertanyaan yaitu apakah ketika mencoba menggunakan inovasi pada Aplikasi SIPANTAS ini lebih mudah dalam mendapatkan informasi atau bagaimana dan apakah inovasi pada Aplikasi SIPANTAS sudah

disosialisasikan ke seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Gresik.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Gresik selaku pengguna Aplikasi SIPANTAS pada Ibu Olivia selaku ASN pengguna Aplikasi mengatakan bahwa:

“Aplikasi SIPANTAS sangat membantu kami dalam Pelaksanaan pelaporan kinerja Pegawai, baik itu laporan harian, laporan Bulanan maupun laporan tahunan, dan karena berbasis WEB, maka membutuhkan internet terus, kalau jaringan internet trouble kemungkinan bisa diuji coba disediakan fitur secara offline, sebagai dasar pelaporan pada saat trouble jika tidak ada jaringan internet, dan jika sudah ada maka otomatis data laporan bisa dimasukkan.”
(Wawancara 25 Juni 2024).

Ditambahkan juga hasil dari wawancara pada staf bagian Organisasi dan Tata Laksana Bapak Andika selaku pengguna Aplikasi SIPANTAS menjelaskan bahwa:

“Kalau terkait masalah sosialisasi sudah pasti merata pada setiap pegawai, karena Aplikasi SIPANTAS adalah bentuk laporan individu pada setiap Aparatur Sipil Negara, jadi setiap instansi Pemerintahan baik di Organisasi Perangkat Daerah sampai dengan di Kantor Kecamatan, dilaksanakan program sosialisasi secara bertahap dan berkelanjutan, agar para pegawai bisa mengoperasikan Aplikasi SIPANTAS secara mandiri.”
(Wawancara 26 Juni 2024).

e) *Observability* (Kemampuan Diamati)

Kemungkinan diamati inovasi pada Aplikasi SIPANTAS ini sudah

berjalan sesuai dengan prosedurnya. Kemudahan yang disajikan pada fitur dan menu dalam Aplikasi SIPANTAS sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna atau Operator pada Aplikasi SIPANTAS, Aplikasi SIPANTAS ini memungkinkan pengguna atau operator untuk melihat dan mengontrol apa saja bentuk sasaran kinerja yang belum tercapai, sehingga target yang belum terlaksana bisa dilaksanakan dan bisa mendapatkan target pencapaian sasaran kinerja secara maksimal.

Bisa dijelaskan *observability* dalam sebuah inovasi harus diamati dari segi hasil yang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari inovasi sebelumnya yang akan mempermudah akses. Peneliti menanyakan dua pertanyaan meliputi apakah ketika menggunakan Aplikasi SIPANTAS ini sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang diharapkan dan bagaimana ketika Aplikasi SIPANTAS ini mudah diamati atau mudah dipahami. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada Informan yaitu Ibu Fitri selaku operator pada Aplikasi SIPANTAS yang mengatakan bahwa:

“Pada Aplikasi SIPANTAS, ada fitur menu untuk Penilaian, sehingga bisa melakukan pengamatan dan penilaian pada teman sejawat, atasan langsung juga melakukan penilaian dalam aplikasi ini, sehingga semuanya bisa terkontrol dengan baik.”
(Wawancara 26 Juni 2024).

Berdasarkan wawancara di atas bahwasannya indikator kemungkinan diamati inovasi pada Aplikasi SIPANTAS ini sudah berjalan sesuai dengan prosedurnya. Kemudahan yang disajikan pada fitur dan menu dalam Aplikasi SIPANTAS sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna atau Operator pada Aplikasi SIPANTAS, dalam hal ini

adalah Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Gresik.

2. Faktor Pendukung Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS)

Dari hasil teknik analisis data yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data, faktor pendukung inovasi pada Aplikasi SIPANTAS sebagai berikut:

- a) Adanya Aplikasi SIPANTAS membuat pegawai yang sebelumnya tidak dapat menggunakan sistem teknologi, maka mereka saat ini dapat menggunakan atau mengoperasikan sistem teknologi, adanya sebuah peningkatan skill di sini, serta peningkatan pegawai yang berkompeten. Karena dengan adanya kebijakan SIPANTAS ini, laporan kegiatan kerja mereka mau tidak mau juga dapat dilihat dengan jelas, dan sesuai dengan tugas jabatan mereka.
- b) Pengurangan penggunaan kertas, karena dengan penggunaan SIPANTAS ini, data-data laporan kerja setiap pegawai akan tersimpan di dalam komputer atau file, sehingga tidak dibutuhkan kertas untuk melaporkan hasil kegiatan pegawai setiap bulannya. Hal ini akan sangat berpengaruh, dengan adanya file yang tersimpan di dalam komputer, maka akan dapat dilihat ke tahun-tahun selanjutnya, dan tidak cenderung hilang dibuang. Dengan begitu, data-data tersebut akan tersimpan dengan baik, dan jika dibutuhkan sewaktu-waktu akan lebih mudah untuk mencarikannya.
- c) Mempermudah Aparatur Sipil Negara dalam pembuatan sasaran kinerja, target kinerja, dan laporan, baik target kinerja harian, bulanan maupun target kinerja tahunan, serta mempermudah tugas pimpinan dan rekan sejawat dalam melakukan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai.

3. Faktor Penghambat Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS)

Terdapat beberapa hambatan terkait inovasi pada Aplikasi SIPANTAS sebagai berikut:

- a) Adanya beberapa pegawai yang sudah mendekati masa pensiun rata-rata mengalami kesulitan dalam memahami pengoperasian atau penginputan SIPANTAS, sehingga memerlukan penjelasan yang berulang-ulang. Keterbatasan inilah yang menjadi penghambat, maka dari itu pegawai tersebut akan meminta pertolongan dengan pegawai lainnya yang lebih memahami mengenai aplikasi ini.
- b) Kegiatan tersebut akan sangat mengganggu pegawai lainnya karena mereka juga sedang mengerjakan pekerjaan lainnya, sehingga target yang direncanakan menjadi terlambat.
- c) Dari servernya yang seringkali down dikarenakan banyaknya pegawai yang bersamaan dalam menggunakan aplikasi, sehingga terkadang aplikasi menjadi lemot dan bisa menyebabkan gagal entry. Dalam hal ini terkadang pegawai dituntut untuk cepat menyelesaikan, tetapi Aplikasi SIPANTAS lemot sehingga tidak efektif dan menghabiskan banyak waktu.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan Inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik dirancang untuk menyimpan data laporan dan sasaran kinerja pegawai melalui input, proses, output, dan feedback. Sistem jaringan online menggunakan konektivitas internet, LAN, dan kuota untuk mempermudah akses data dan pelaporan kinerja.

Penelitian ini menganalisis penerapan SIPANTAS menggunakan teori Rogers dengan lima atribut, diantaranya:

- a) *Relative advantage* (keunggulan relatif) yang menunjukkan manfaat dan kesesuaian dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara.
- b) *Compatibility* (kesesuaian), meski ada kendala seperti pegawai mendekati pensiun yang kurang memahami teknologi dan perlu pelatihan berkelanjutan.
- c) *Complexity* (kerumitan) yang menunjukkan kemudahan penggunaan karena adanya panduan dan fitur yang tersedia.
- d) *Trialability* (kemampuan diuji coba), yang membuktikan bahwa inovasi ini terbukti lebih efektif daripada yang lama.
- e) *Observability* (kemampuan diamati), yang menunjukkan bahwa sistem berjalan sesuai prosedur dan memungkinkan pemantauan pencapaian sasaran kinerja. Namun, dua indikator belum maksimal, yaitu kerumitan dan kemampuan diuji coba.

Faktor pendukungnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, sementara faktor penghambatnya adalah server yang sering *down* akibat banyaknya pengguna yang bersamaan, menyebabkan aplikasi menjadi lemot dan tidak efektif.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, inovasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil (SIPANTAS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik memberikan saran sebagai berikut:

- a) Perlu ada pengimbangan sistem dalam aplikasi SIPANTAS, seperti pengimbangan keamanan sistem untuk melindungi dari virus. Pemeliharaan secara berkala diperlukan untuk menghindari kerusakan atau kehilangan

data yang telah tersimpan. Disarankan untuk menambahkan fitur notifikasi jika laporan yang diinput oleh pegawai belum lengkap.

- b) BKPSDM Kabupaten Gresik harus memastikan bahwa selama proses penilaian menggunakan sistem aplikasi SIPANTAS, fasilitas penunjang selalu ada untuk mendukung kelancaran kebijakan tersebut. Peningkatan kecepatan internet juga diperlukan untuk menghindari keterlambatan saat banyak pegawai mengisi aplikasi SIPANTAS.
- c) Inovasi SIPANTAS dapat dilakukan dengan menambah fitur seperti masa kerja, data pensiun, dan informasi lainnya. Selain itu, perlu penambahan tenaga pengelola/pemelihara SIPANTAS agar pengelolaan data berjalan dengan baik dan pembaruan perangkat pendukung dilakukan untuk meminimalkan hambatan di masa depan.
- d) Untuk pengguna SIPANTAS (*user*), perlu ada sosialisasi dan pelatihan bagi seluruh pegawai yang telah memiliki ID sebagai pengguna SIPANTAS, agar mereka lebih memahami pentingnya aplikasi ini dalam menyusun target kinerja dan laporan kinerja.

REFERENSI

- Andi, M. Z., Mappamiring, Nasrulhaq. (2021). Inovasi Pelayanan Publik Melalui Sistem Informasi Aspirasi Publik. Kabupaten Sidrap. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(4), 1176–1193.
- Amanda, P. I. (2019). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan). *The Journalish: Social and Government*, 1(1), 34–48.
- Badan Kepegawaian Negara. (2013). Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. 1–135.
- Everett M. R. (1983). *Diffusion of Innovation*. New York: Free Press.

- Idris, J., D. Pangkey, M. S. Mambo, Rully. (2021). Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kabupaten Kecamatan Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi*. 7(2), 109–124.
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial*, 4(1), 61–75.
- Mokoginta, M. A., Leingkong, F. D., Rareis, J. J. (2015). Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi*. 3(2), 131–146.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik.
- Peraturan Bupati Gresik Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.
- Roli, B. S., Eitin, I, & Ardiansyah, J. (2021). Inovasi Aplikasi Langsa Carong untuk Meningkatkan Pelayanan Informasi Publik. *The Journalish: Social and Government*, 1(2), 166–181.
- Rudy Fadrial, Meiyzii Heriyanto, dan Noor Eifnii Salam. (2022). Strategi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Perencanaan Program Desa Pintar. *Skripsi*. Fakultas Teknologi Informasi. Universitas Merdeka Malang.
- Samuel, J. S., Tulusan, F., Londa, V. (2021). Pelayanan Publik Pemerintah Kelurahan Karombasan Utara Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 451–466.
- Trisliatanto, D. A. (2020). *Buku Metodologi Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah)*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Yuningsih, T., Larasati, E., Sulandari, S. (2020). Dimensi Inovasi Sinakes Online Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Semarang. *Public Administration Journal of Research*, 2(1), 81–96.