

**ANALISIS IMPLEMENTASI e-SKP DALAM MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE* DI KANTOR CAMAT TANAH KAMPUNG KOTA SUNGAI PENUH**

**HARRIS MARMAN, ELIYUSNADI, NOPANTRI**  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

[harries.marman@gmail.com](mailto:harries.marman@gmail.com)

[eliyusnadistia@gmail.com](mailto:eliyusnadistia@gmail.com)

[nopantri@gmail.com](mailto:nopantri@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the implementation of Electronic Employee Performance Targets (e-SKP) or also known as online SKP which can realize good governance in the Tanah Kampung Sub-District Office of Sungai Penuh City. This study used a qualitative research method with a purposive sampling technique as a determinant of research informants. Data analysis was used by collecting data, reducing data, presenting data and drawing conclusions, and testing the validity of the data using the credibility test and transferability test. The results of the study showed that the implementation of e-SKP at the Tanah Kampung Sub-District Office had not been able to realize good governance at the Tanah Kampung Sub-District Office, Sungai Penuh City. This is due to the lack of understanding of some employees in using the e-SKP application so that it does not support the realization of Good Governance. **Keywords:** Implementation, e-SKP and Good Governance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (e-SKP) atau dikenal juga dengan SKP online yang dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik *Purposive Sampling* sebagai penentu informan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan melakukan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, serta dilakukan uji keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-SKP di Kantor Camat Tanah Kampung belum dapat mewujudkan *good governance* di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman sebagian pegawai dalam menggunakan aplikasi e-SKP sehingga tidak mendukung terwujudnya *Good Governance*.

**Kata Kunci:** Implementasi, e-SKP dan Good Governance.

## I. PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah merupakan suatu organisasi yang terdiri sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur, yang sudah ditentukan guna melaksanakan tugas dan mewujudkan pelayanan publik yang baik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan kualitas. Kualitas yang dimaksud yaitu adalah dari segi peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dalam melayani masyarakat aparatur dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik yakni kinerjanya harus tinggi. Tercapainya kinerja bukan ditentukan dari banyaknya jumlah pegawai akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengelolaan, pengendalian yang baik yang disebut *good governance*.

*Good governance* yang diterjemahkan sebagai tata pemerintahan yang baik merupakan tema umum kajian yang populer baik di pemerintahan, *civil society* maupun di dunia swasta. Kepopulerannya adalah akibat semakin kompleksnya permasalahan seolah menegaskan tidak adanya iklim pemerintahan yang baik di negeri ini. Karenanya bagi aparatur pemerintah, *good governance* adalah kewajiban yang harus diwujudkan. Keberhasilan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh keterlibatan dan sinergi tiga aktor utama yaitu aparatur pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, aparatur pemerintah merupakan salah satu aktor penting yang memegang kendali proses berlangsungnya *governance*. Keterlibatan aparatur pemerintah dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan antara lain oleh pemahaman terhadap konsep tata pemerintahan yang baik serta pengamalannya yang sangat terkait dengan birokrasi dan manajemen birokrasi pemerintah.

Dalam rangka menciptakan *good governance* Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh harus menjadi suatu organisasi yang mempunyai kinerja baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Karena berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja dapat dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik akan mencapai target yang telah ditetapkan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 sebagai perubahan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) maka ASN termasuk di dalamnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kinerja pegawai.

Penilaian Kinerja PNS menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 dilakukan berdasarkan prinsip, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Tujuannya adalah untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. SKP yang harus disusun oleh PNS adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh PNS dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh PNS dan atasannya. Menurut PP tersebut, setiap PNS wajib menyusun SKP yang dalam pelaksanaannya harus

berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

Penyusunan SKP biasanya dilakukan secara manual dan ini biasanya dibuat oleh kebanyakan PNS Kantor Camat Tanah Kampung diakhir tahun saat adanya permintaan untuk pengumpulan SKP oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh, namun pemerintah Kota Sungai Penuh terus melakukan upaya untuk meningkatkan produktifitas kinerja PNS melalui kebijakan-kebijakan seperti pemberlakuan pengisian SKP melalui e-SKP di lingkup Kota Sungai Penuh mulai tahun 2020, setelah sebelumnya pada akhir 2019 dilakukan sosialisasi tentang penilaian kinerja melalui Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (e-SKP).

Pemerintah Kota Sungai Penuh termasuk di dalamnya Kantor Camat Tanah Kampung telah menerapkan e-SKP untuk penilaian kinerja PNS. e-SKP pemerintah Kota Sungai Penuh dijadikan dasar untuk mengukur capaian perilaku kinerja pegawai, tendensi dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai, mengukur kedisiplinan pegawai dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan sejauh ini e-SKP hanya dijadikan sebagai dasar penilaian persentase besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dihitung dari persentase prestasi kinerja pegawai sebesar 70% (pemenuhan laporan harian dengan target kumulatif minimal 120 jam dalam sebulan) dan persentase perilaku kinerja pegawai yaitu tingkat kehadiran sebesar 30% untuk aturan yang berlaku tahun 2022. Hasil dari kinerja melalui e-SKP berdasarkan pengamatan belum sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja PNS itu sendiri, pengisian (input) kinerja oleh pegawai juga seringkali tidak berdasarkan tugas pokok yang bersangkutan yang terkesan asal diisi dan memenuhi batas minimal hari kerja kumulatif yang dipersyaratkan dalam perhitungan TPP saja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Implementasi**

Implementasi kebijakan merupakan proses atau tahapan yang penting dalam sebuah siklus kebijakan. Implementasi juga penting karena menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dibuat guna memecahkan suatu masalah. Menurut Grindle implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasar Grindle adalah bahwa kebijakan ditransformasikan menjadi program-program. Menurut George C. Edwards III dalam Leo Agustino (2012; 149-154) ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu: Komunikasi (*Communications*), Sumber Daya (*resources*), Sikap (*dispositions atau attitudes*) dan Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*). Keempat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat, yang nantinya menjadi syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil.

### **Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (E-SKP)**

Elektronik SKP adalah aplikasi SKP berbasis website yang dikenal juga dengan istilah e-SKP. SKP merupakan program pemerintah yang termasuk di dalam

unsur penilaian prestasi kerja PNS yang disebutkan dalam PP Nomor 30 tahun 2019 dan SKP ini memiliki bobot 70% dalam penilaian prestasi kinerja PNS, yang berarti bahwa hasil penilaian SKP ini akan disatukan dengan hasil penilaian perilaku kerja yang memiliki bobot sebesar 30%, sehingga total bobot maksimal dalam penilaian prestasi kinerja PNS adalah sebesar 100%.

Dalam penilaiannya, SKP ini akan dinilai langsung oleh atasan PNS yang bersangkutan. Sehingga atasan tersebut dapat langsung menilai dan mengetahui kinerja PNS tersebut. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan target kinerja atau kontrak kerja yang sebelumnya telah dirancang oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan realita pekerjaan yang telah berhasil dicapai dalam waktu satu tahun tersebut.

#### **Good Governance**

*Good governance* menurut Kooiman (Setyawan, 2004:224) adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah yang baik. Winarno (2002:53) menyebutkan sebenarnya *good governance* berkenaan dengan masalah bagaimana suatu organisasi ditata prinsipnya dalam sebuah implementasi. Sudah sesuai dengan rencana, apakah hasil yang diperoleh benar-benar bermanfaat bagi masyarakat. Dalam *governance* mengandung makna penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) meliputi prinsip-prinsip berikut: partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsive, konsensus, kesetaraan dan keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta visi strategis mendefinisikan *governance* sebagai kewenangan atau kekuasaan di bidang ekonomi, politik dan administratif untuk mengelola sebagaimana urusan negara pada setiap tingkatannya dan merupakan instrument kebijakan Negara.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisa. Menurut Sugiyono (2018: 295), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi dan situasi yang alamiah. Metode penelitian kualitatif juga disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi-kondisi alamiah.

#### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung diperoleh dari sampel/informan berupa data wawancara. Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari sumber lain, seperti data dari dokumentasi dan observasi.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diperoleh dari observasi dan wawancara terhadap informan serta dokumentasi. Berikut disajikan hasil dari implementasi e-SKP di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh berdasarkan indikator implementasi kebijakan menurut George C. Edwards III yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi.

### 1. Komunikasi

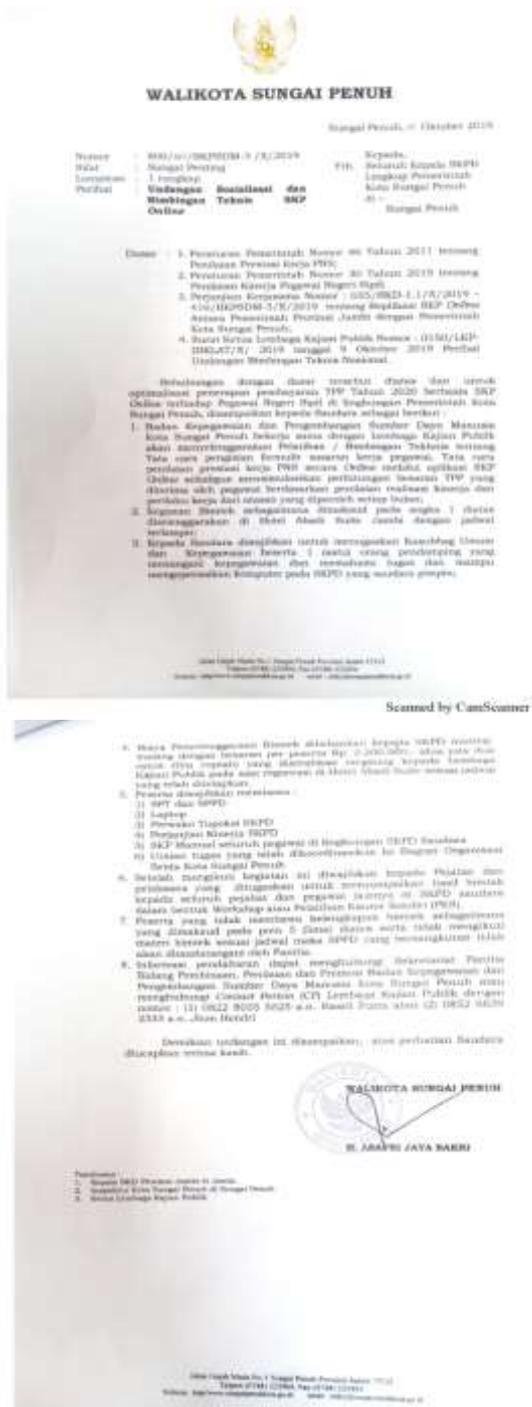
#### a) Sosialisasi

Sebuah kebijakan hendaknya dikomunikasikan terlebih dahulu kepada orang yang akan menjalankan kebijakan tersebut. Dalam hal kebijakan mengenai e-SKP telah dilakukan sosialisasi terlebih dahulu sebelum diterapkan mulai Januari 2020. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Camat Tanah Kampung.

*“ada operator instansi yang diutus mengikuti bimbingan teknis e-SKP yang dilaksanakan di Jambi, setelah melaksanakan bimtek lalu operator tersebut melaksanakan sosialisasi kepada PNS di instansinya masing-masing.” (Wawancara tanggal 19 Desember 2022)*

Sosialisasi tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 22 sampai dengan 24 bulan Oktober 2019 yang bertempat di Hotel Abadi Suite Jambi yang diikuti oleh utusan setiap instansi yang ada di lingkup pemerintah Kota Sungai Penuh selama tiga hari berdasarkan surat undangan dari Walikota Sungai Penuh No.800/423/BKPSDM-3/X/2019 tanggal 17 Oktober 2019 perihal undangan sosialisasi dan bimbingan teknis SKP online.

Di lingkungan Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh juga telah dilakukan sosialisasi terhadap seluruh PNS mengenai cara penggunaan e-SKP oleh pegawai yang telah mengikuti sosialisasi dan bimbingan teknis SKP online yang diadakan Pemerintah Kota Sungai Penuh berdasarkan surat undangan Camat Tanah Kampung No. 400/376/kec.TK/X/2019 tanggal 28 Oktober perihal Bimbingan Teknis e-SKP (SKP Online).



Gambar 3.1. Undangan Bimbingan Teknis e-SKP dari Walikota Sungai Penuh



**Gambar 3.2. Undangan Bimbingan Teknis e-SKP dari Camat Tanah Kampung**

b) Surat Pemberitahuan Pemuktahiran Data

Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam mengimplementasikan e-SKP secara serentak di lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh telah mengeluarkan surat pemberitahuan untuk pemuktahiran data sebagaimana surat dari Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh No. 800/74/BKPSDM.3/II/2020 tanggal 12 Febri 2020 perihal Pemuktahiran data awal SKP online tahun 2020 dan pelaporan penilaian prestasi kerja tahun 2019.

2. Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia atau orang yang menjalankan kebijakan implementasi e-SKP serta sarana dan prasarana yang menunjang dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manuia berupa pegawai kantor camat Tanah Kampung memiliki usia yang masih produktif untuk bekerja serta memiliki latar belakang pendidikan mayoritas sarjana.

b. Sumber Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana dalam implementasi e-SKP di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh telah memadai karena semua pegawai mempunyai Handphone (HP) yang dapat terhubung dengan internet serta tersedianya wifi di Kantor Camat Tanah Kampung untuk mengakses aplikasi e-SKP.

3. Disposisi atau sikap

Setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda termasuk sikap terhadap suatu kebijakan yang diterapkan dilingkungan tempat kerja. Sikap ini penting karena sikap tersebut dapat memperlihatkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan seluruh PNS di Kantor Camat Tanah Kampung diperoleh informasi bahwa dari 22 PNS yang ada di Kantor Camat Tanah Kampung terdapat 10 yang mengisi e-SKP sendiri dan 12 yang lainnya diisi oleh pegawai lainnya.

Pegawai yang tidak mengisi e-SKP secara pribadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ada yang tidak memahami cara pengisian e-SKP dengan alasan tidak paham membuka akses internet melalui HP maupun komputer apalagi membuka e-SKP dan mengisinya, walaupun HP yang dimiliki mempunyai akses internet.

Selanjutnya ada yang beberapa orang yang paham cara membuka internet melalui HP maupun komputer tetapi tidak mau belajar untuk menggunakan e-SKP karena terbiasa meminta bantuan dengan pegawai lainnya dan dengan alasan bahwa e-SKP hanya syarat dari BKPSDM untuk pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan BKPSDM tidak mengetahui apakah yang bersangkutan langsung yang mengisi atau tidak. Banyak yang menilai bahwa e-SKP ini tidak efektif karena hanya syarat untuk pencairan TPP saja.

#### 4. Struktur Birokrasi

Pemerintah Sungai Penuh telah melakukan berbagai upaya agar implementasi e-SKP dapat berjalan dengan baik. Selain melakukan sosialisasi, terdapat juga alur proses pengajuan e-SKP yang diadopsi dari BKD Provinsi Jambi serta beberapa Perwako yang berkaitan dengan e-SKP.

##### a) Alur Proses Pengajuan e-SKP

Alur proses pengajuan e-SKP yang digunakan oleh pemerintah Kota Sungai Penuh diadopsi dari alur yang dikeluarkan oleh BKD Provinsi Jambi. Alur ini berguna agar pegawai yang mengisi e-SKP tahu alur proses pengisian e-SKP.



**Gambar 3.3. Alur Proses Pengajuan e-SKP**

Berdasarkan gambar 3.3 di atas dapat dilihat bahwa alur proses pengajuan e-SKP dimulai dari pembuatan target sasaran kerja pegawai tahunan dan bulanan diawal tahun atau disetiap bulan Januari, jika atasan

menyetujui maka proses selanjutnya adalah verifikasi dari BKPSDM namun jika atasan menolak maka pegawai harus memperbaiki target yang akan diajukan kembali pada atasan. Selanjutnya pegawai diminta untuk membuat realisasi bulanan yang diisi setiap bulan, proses hampir sama dengan pengajuan target tahunan, jika atasan menerima maka akan diverifikasi oleh BKPSDM namun jika atasan menolak maka pegawai boleh melakukan banding. Hasil diterima atau ditolaknya banding maka langsung diverifikasi oleh BKPSDM untuk memutuskan nilai realisasi.



**Gambar 3.4. Siklus Periodisasi Bulanan SKP**

Gambar 3.4. menggambarkan jadwal periodisasi bulanan SKP yang menjadi pedoman dalam pengisian e-SKP, seperti pegawai melaporkan realisasi bulanan mulai tanggal 1 sampai tanggal 10 setiap bulannya. Selanjutnya atasan menilai laporan kinerja pegawai mulai tanggal 1 sampai tanggal 12. Sampai pada BKD atau untuk Kota Sungai Penuh BKPSDM menyampaikan hasil final penilaian pada tenggang waktu 19 sampai 21.

b) Peraturan Walikota Sungai Penuh

Peraturan walikota yang ada tidak secara khusus membahas mengenai e-SKP. Peraturan walikota ini membahas mengenai TTP yang didalamnya terdapat keharusan pegawai untuk mengisi e-SKP karena TPP dikeluarkan berdasarkan produktivitas kerja dalam hal ini dinilai dari e-SKP dan disiplin kerja dinilai dari absensi pegawai. Aturan ini tertuang dalam Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh.



SALINAN

## WALIKOTA SUNGAI PENUH PROVINSI JAMBI

PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH  
NOMOR 11 TAHUN 2020

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

Bagian Kedua

TPP Berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja

Pasal 6

- (1) Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dan huruf b disesuaikan dengan basic TPP.
- (2) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan.
- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.

- (4) Besaran TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP.
- (5) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.

- (6) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$A \text{ TPPBKPK} = ((40\% \times B \text{ TPP}) + 60\% \times B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A TPPBKPK	=	Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja
B TPP	=	Basic TPP

- (7) Perangkat Daerah yang mendapatkan TPP berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sungai Penuh.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai Unsur Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Walikota adalah Walikota Kota Sungai Penuh.
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Sungai Penuh.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Sungai Penuh
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Tambahan Penghasilan Pegawai, yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS.
10. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran turjangan.
11. Basic TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Tingkat Kehadiran adalah jumlah kehadiran PNS dalam 1 (satu) bulan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
13. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan.
14. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya di sebut SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasan.
15. Aplikasi SKP *Online* adalah aplikasi atau *software* yang digunakan untuk menyusun Prestasi Kerja yang terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja secara *online* yang dikelola oleh Pemerintah Kota Sungai Penuh.
16. Capaian Kinerja adalah realisasi kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam indikator kinerja.

Gambar 3.5. Perwako Nomor 11 Tahun 2020



**WALIKOTA SUNGAI PENUH  
PROVINSI JAMBI**

PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH  
NOMOR 11 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN KEEMPAT ATAS PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH  
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

3. Ketentuan ayat (2) Pasal 14 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan:
  - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP PNS; dan
  - b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP PNS.
- (3) Penilaian Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan nilai capaian SKP.
- (4) Penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran.
- (5) Rekapitulasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan berdasarkan daftar kehadiran secara elektronik/online.

**Gambar 3.6. Perwako Nomor 11 Tahun 2022**

### **Pembahasan**

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh informasi bahwa e-SKP dinilai hanya sebagai formalitas untuk memenuhi syarat pencairan TPP, karena SKP yang digunakan untuk syarat administrasi dalam menjalankan birokrasi dalam pemerintahan seperti mengurus kenaikan pangkat, syarat mengikuti ujian dinas serta yang dikumpulkan setiap tahun adalah SKP manual yang formatnya berbeda dengan yang ada pada SKP online. Mestinya e-SKP bisa print langsung dan hasilnya bisa sama dengan format SKP manual sehingga setiap pegawai tidak perlu mengisi SKP dengan dua jenis yaitu e-SKP dan SKP manual.

Implementasi e-SKP semestinya dapat berjalan dengan baik dan dapat mewujudkan *good governance* di Kantor Camat Tanah Kampung, karena kalau dilihat dari aspek komunikasi sudah dilakukannya sosialisasi baik dari pemerintah Kota Sungai Penuh maupun dari kantor camat terhadap pegawai yang ada di Kantor Camat Tanah Kampung, hal ini dapat menunjang indikator *good governance* untuk partisipasi, *transparency* (keterbukaan), konsensus dan responsif. Sosialisasi awal sebelum diberlakukan e-SKP untuk setiap pegawai diadakan oleh pemerintah Kota Sungai Penuh yang melibatkan 2 orang perwakilan dari setiap SKPD lingkup pemerintah Kota Sungai Penuh bertujuan agar setiap perwakilan dapat mensosialisasi kembali kepada pegawai lain yang berada dalam satu kantor. Selanjutnya jika terdapat keluhan atau ketidakpahaman pegawai tentang penggunaan e-SKP maka pihak BKPSDM juga responsive terhadap keluhan yang ada.

Aspek sumber daya yang pertama sumber daya manusia, di Kantor Camat Tanah Kampung memiliki sumber daya manusia yang dinilai cukup memadai dari kualifikasi pendidikan dan dari sumber saran dan prasarana juga tidak terdapat kendala, sehingga ini dapat menunjang terciptanya *good governance* pada indikator kesetaraan dan keadilan.

Selanjutnya untuk aspek struktur birokrasi, pemerintah Kota Sungai Penuh telah menyediakan panduan mengenai alur proses pengisian yang terdapat di dalamnya juga terdapat siklus periodisasi, serta adanya Peraturan Walikota yang

menyebutkan secara implisit mengenai pentingnya e-SKP seperti pada Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2020 dan Nomor 11 Tahun 2022. Ini dapat menunjang terwujudnya *good governance* pada indikator penegakan hukum.

Tiga aspek yaitu komunikasi, sumberdaya dan struktur birokrasi dinilai sudah cukup baik. Namun pada aspek disposisi atau sikap pegawai Kantor Camat Tanah Kampung dinilai negatif karena banyak yang tidak merasa punya tanggung jawab dalam penggunaan e-SKP sehingga banyak yang minta tolong pada pegawai lainnya untuk mengisi target kinerja tahunan serta bulanan dan membuat realisasinya setiap bulan. Ini menjadi salah satu faktor penghambat terwujudnya *good governance* di Kantor Camat Tanah Kampung, khususnya pada indikator efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas serta visi strategis.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dikatakan bahwa implementasi e-SKP belum mampu mewujudkan *good governance* di lingkup Kantor Camat Tanah Kampung.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan:

1. Pada indikator implementasi bagian komunikasi sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat membantu terwujudnya *good governance* untuk indikator partisipasi, *transparency* (keterbukaan), konsensus dan responsif.
2. Pada indikator implementasi bagian sumber daya dinilai dapat mendukung terwujudnya *good governance* untuk indikator kesetaraan dan keadilan
3. Pada indikator implementasi bagian disposisi atau sikap dinilai tidak dapat mendukung terwujudnya *good governance* untuk indikator efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas serta visi strategis.
4. Pada indikator implementasi bagian struktur birokrasi sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat membantu terwujudnya *good governance* untuk indikator penegakan hukum
5. Secara keseluruhan e-SKP belum dapat mewujudkan *good governance* di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh karena ada indikator *good governance* yang belum dapat terwujud dengan adanya implementasi e-SKP.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2012). *Dasar-dasar kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Setiawan, Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Remaja Rosdakarya Offse: Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Winarno, Budi. 2002. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo