

PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN E-GOVERNMENT (STUDI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS)

Reza Handika*

Magister Ilmu Administrasi, FISIP, Univeristas Lampung

Yulianto

Jurusan Administrasi Publik, FISIP, Univeristas Lampung

Suripto

Jurusan Administrasi Bisnis, FISIP, Univeristas Lampung

*korespondensi: ezzguero@gmail.com

Abstract

Performance of public sector employees as long as it is considered still low. E-government become one step in improving the performance of employees. This research aims to differentiate and analyze the performance of an employee before and after the implementation of e-government in Tanggamus Regency BPKAD. This research is explanatory with the quantitative approach method. Engineering data collection using the questionnaire, with 36 people samples taken from a population of 57 BPKAD employees Tanggamus Regency. Sampling techniques using Incidental with Slovin formula. The data were analyzed using the discriminant Analysis Method. Results of research are tested by a method using the variable performance of 3 employees. Indicates that there are significant differences in the variable quantity and timeliness of work before and after the implementation of the e-gov, while in variable quality of work does not indicate the existence of significant differences. The third variable is obtained from the performance of the employee before and after the implementation of the e-gov using Lambda Wilk's with the value significance $.000$ α value $0.05 <$ such shows that there has been a noticeable difference (significant) between the performance of the employee before the application of e-government performance with employees after the application of e-gov in BPKAD Tanggamus Regency. E-government has a real influence in terms of performance improvement officer. The application of e-gov is able to significantly increase the quantity of work and the timeliness, although in terms of the quality of work has not appeared a significant difference, in fully applying the e-government has brought real change in improvement the performance of employees. Keywords: E-Government, The Performance Of Employees.

Keywords: E-Government, The Performance Of Employees

Abstrak

Kinerja pegawai sektor publik selama ini dianggap masih rendah. E-government menjadi salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membedakan dan menganalisis kinerja seorang karyawan sebelum dan sesudah implementasi e-government di BPKAD Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini bersifat eksplanatori dengan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan 36 orang sampel diambil dari populasi 57 pegawai BPKAD Kabupaten Tanggamus. Teknik pengambilan sampel menggunakan Incidental dengan rumus Slovin. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Analisis diskriminan. Hasil penelitian diuji dengan metode menggunakan variabel kinerja 3 karyawan. Menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam jumlah variabel dan ketepatan waktu kerja sebelum dan sesudah implementasi e-gov, sedangkan dalam variabel kualitas pekerjaan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Variabel ketiga diperoleh dari kinerja karyawan sebelum dan sesudah implementasi e-gov

menggunakan Lambda Wilk dengan nilai signifikansi. Nilai $0,000 < \alpha < 0,05$ <demikian menunjukkan bahwa telah terdapat perbedaan yang nyata (signifikan) antara kinerja karyawan sebelum penerapan kinerja e-government dengan karyawan setelah penerapan e-gov di BPKAD Kabupaten Tanggamus. E-government memiliki pengaruh nyata dalam hal peningkatan kinerja petugas. Penerapan e-gov mampu secara signifikan meningkatkan kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu, meskipun dalam hal kualitas pekerjaan belum tampak perbedaan yang signifikan, dalam penerapan sepenuhnya e-government telah membawa perubahan nyata dalam peningkatan kinerja para karyawan.

Keywords: e-govermen, kinerja pegawai

Diterima tanggal : 02 Maret 2018 | Revisi tanggal : 30 April 2018 | Disetujui tanggal : 20 Mei 2018

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan sebuah fenomena dinamika negara-negara di dunia secara langsung maupun tidak langsung mengharapkan terjadinya sebuah interaksi antar masyarakat yang jauh lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan saat-saat sebelumnya. Dewasa ini perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang dengan pesat. Jaringan global ini telah mengubah pola komunikasi antar individu di dunia ini tanpa batas-batas wilayah, suku bangsa, negara, atau usia. Berbagai kemudahan memperoleh informasi dari berbagai penjuru dunia dapat kita nikmati dalam hitungan detik. Namun tidak hanya individu saja yang terkena dampaknya, banyak organisasi modern menggunakan teknologi informasi ini ke dalam manajemen untuk menggerakkan roda organisasinya.

Penerapan tata pemerintahan yang baik tentunya berimplikasi terhadap pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Demi pencapaian tersebut, pemerintah perlu memperbaiki sistem birokrasi yang ada. Salah satunya dengan adanya Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-government telah mengintruksikan setiap Gubernur dan Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing guna terlaksananya pengembangan e-government secara nasional termasuk di Wilayah Kabupaten Tanggamus.

Mustopadijaya (2003) mengemukakan electronic administration (e-adm) merupakan substitusi ungkapan electronic government yang diberikan untuk suatu pemerintahan yang mengadopsi teknologi yang berbasis internet, intranet yang dapat melengkapi dan meningkatkan program dan pelayanannya. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan kepuasan yang terbaik kepada pengguna jasa atau untuk memberikan kepuasan maksimal.

Pada penerapan e-government suatu instansi pemerintah tak lepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi tersebut, sehingga akan terdapat korelasi antara penerapan e-government terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut. Yang mana dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan e-government tersebut.

Hal ini pun sesuai dengan salah satu konsep e-government itu sendiri yaitu "Government to employees: pada akhirnya, aplikasi e-government juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintahan yang bekerja disejumlah instansi sebagai pelayan masyarakat" (Indrajit, 2006). Dengan pernyataan tersebut, terdapat keterkaitan antara penerapan e-government terhadap kinerja pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat. Dimana kinerja pegawai pemerintahan merupakan subjek dari proses penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Untuk dapat memulai e-government, tentu saja tidak menunggu seluruh Pegawai dan masyarakatnya siap. Dengan perencanaan yang matang, pemerintah telah

mulai memikirkan inisiatif pelaksanaan e-government dari mulai tahapan yang paling sederhana sekalipun. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus melalui Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dalam proses pencariran anggaran berusaha menerapkan e-government, karena bagaimanapun, penerapan e-government akan dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan kinerja pelayanannya kepada masyarakat.

Menurut Dharma (2003) terdapat 3 dimensi kinerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mencoba melihat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah berbasis e-government menggunakan ketiga dimensi kinerja tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat dan selain itu untuk menguji hipotesis antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Menurut Sugiyono (2014) pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan hubungan antar variabel bersifat kausal terhadap obyek yang diteliti.

Sedangkan tipe penelitian yang digunakan termasuk pada tipe penelitian explanatory. Tipe penelitian explanatory menurut Sugiyono (2014) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer/utama.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus yang

berjumlah 57 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendekatan Slovin, Dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Uji Instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas dengan kuisioner sebagai data utama. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan di pertajam dengan menggunakan Analisis Diskriminant.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tanggamus merupakan instansi otonom yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tanggamus adalah unsur pelaksana tugas Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penerapan e-government telah membawa perubahan kearah positif kedalam tatanan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus pada semua variabel yang telah ditetapkan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Namun berdasarkan hasil tersebut belum dapat diketahui apakah perubahan tersebut mmemberikan perbedaan yang nyata (signifikan). Untuk itu perlu dilakukan uji selanjutnya menggunakan metode analisis diskriminan. Dengan menggunakan uji kesamaan matriks diperoleh tingkat kepercayaan 95%, kelompok-1 dan kelompok-2 memiliki matriks ragam-peragam yang sama dilihat nilai sig 0,339 yang lebih besar dari 0.05 (alpha). Asumsi bahwa kovarians dalam setiap kelompok adalah homogen, sehingga perhitungan selanjutnya dapat dilanjutkan (asumsi terpenuhi) . Selain itu, kesimpulan dapat diambil dengan melihat nilai log determinan dari tiap-tiap kelompok pada tabel log determinants. Nilai log determinan kelompok sebelum e-gov = 1,953 dan kelompok setelah e-gov = 1,869. Hasil keduanya relative sama, yang

mengindikasikan ragam-peragam untuk tiap kelompok sama.

Dengan menggunakan metode entry/remove diperoleh hasil bahwaterdapat 2 variabel variabel yang mempunyai angka sig. Dibawah 0,05, seperti angka sig. Variabel Kuantitas kerja 0,000 jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, dari ketiga ariabel yang dimasukan hanya ada dua variabel yang signifikan. Atau bisa dikatakan bahwa kuantitas kerja dan ketepatan waktu adalah variabel yang paling berpengaruh membawa perubahan terhadap kinerja pegawai sebelum dan sesudah e-government.

Berdasarkan tabel di atas menyatakan angka akhir Wilk`s Lambda, yang sebenarnya sama saja dengan angka terahir step 2 pembuatan model diskriminant (lihat tabel terdahulu). Angka Chi-Square sebesar 68,555 dengan tingkat signifikansi yang tinggi menunjukkan perbedaan yang jelas antara dua Kelompok (sebelum e-gov dan sesudah e-gov). Artinya terdapat perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai sebelum penerapan e-government dengan kinerja pegawai setelah penerapan e-government.

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian, untuk melihat apakah terdapat pebedaan yang signifikan antara kinerja pegawai sebelum penerapan e-government dengan kinerja pegawai sesudah penerapan eovernment di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus dapat dijelaskan menggunakan tiga dimensi kinerja pegawai sebagai berikut

Kuantitas Kerja

Berdasarkan analisis diskriminan yang telah dilakukan didapatkan hasil yaitu terlihat adanya perbedaan rata rata antar tiap kelompok kinerja. Selanjutnya kita melakukan uji bisa dilihat pada variabel Entered/Removed, dari hasil tersebut dilakukan eliminasi terhadap varibel yang tidak memiliki pengaruh signifikan.

Terlihat bahwa variabel kuantitas kerja memiliki angka statistik paling tinggi 97,035 dengan signifikansi 0,000. Dengan angka signifikasi yang jauh dibawah 0,05 hal ini membuktikan bahwa antara variabel kuantitas kerja sebelum pelaksanaan e-gov

dengan kuantitas kerja setelah pelaksanaan e-gov memiliki perbedaan yang signifikan dan variabel ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikansi dengan nilai paling tinggi diantara variabel lainnya.

Telah terjadi perbedaan yang signifikan dalam dimensi kuantitas kerja setelah adanya penerapan egov jika dibandingkan dengan sebelum penerapan e-gov. Berdasarkan hasil penelitian Perbedaan signifikan ini di dalamnya terjadi perubahan yang menuju ke arah positif diantaranya dengan tercapainya target pekerjaan, meningkatnya hasil standar pekerjaan, tercapainya program kerja yang telah ditetapkan, meringankan beban pekerjaan, meningkatnya output atau hasil dari suatu pekerjaan dan hal-hal lain yang terkait dengan kuantitas kerja.

Penerapan e-government yang dalam hal ini adalah penggunaan suatu aplikasi yang disebut SIMDA Keuangan ternyata mampu meningkatkan hasil dan capaian pekerjaan dalam hal ini salah satu output pekerjaannya adalah Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D). Ini dapat terjadi karena aplikasi SIMDA Keuangan telah membuat pengolahan data, sistem manajemen dan proses kerjanya secara elektonik. Dengan demikian tujuan dari e-gov dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan secara lebih evektif dan efisien dapat tercapai.

Kualitas Kerja

Dari data distribusi frekuensi tersebut memang didapatkan perbedaan antara kualitas kerja sebelum dan sesudah penerapan egovernment. Namun hal ini belum bisa membuktikan apakah ada perbedaan yang nyata atau signifikan dalam dimensi kualitas kerja pegawai. Untuk mengetahuinya kita bisa melihat entered/removed dalam tabel ini dimensi kualitas kerja masuk dalam kategori remove atau yang dikeluarkan dari variabel yang berarti tidak terdapat pengaruh yang nyata atau signifikan dalam hal kualitas kerja.

Dari hipotesis yang telah ditentukan didapatkan jawaban bahwa, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kualitas kerja sebelum penerapan e-government dengan kualitas kerja sesudah penerapan

egovernment. Berarti kualitas kerja menjadi variabel yang tidak diteliti lebih lanjut karena tidak memenuhi asumsi diskriminant (remove).

Kualitas kerja menjadi variabel yang tidak memberikan pengaruh/perubahan yang signifikan setelah penerapan e-gov. Ini dapat terjadi disebabkan karena beberapa hal. Berangkat dari pengertian e-gov yang artinya pemerintahan berbasis elektronik dan dalam hal ini pemerintah kabupaten tanggamus menggunakan suatu aplikasi yang disebut SIMDA Keuangan untuk merubah suatu sistem penatausahaan keuangan.

Tentunya kesiapan sistem bukan menjadi satu-satunya faktor penentu keberhasilan e-gov, sumber daya manusia juga menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan. Dan ketidak berhasilan e-gov meningkatkan kinerja pegawai dalam hal kualitas kerja disebabkan kurangnya kesiapan dari pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus dalam menyambut perubahan sistem kerja yang sebelumnya menggunakan manual sistem dan berubah menjadi elektronik sistem.

Ketidaksiapan ini tentunya berpengaruh pada kualitas kerja pegawai karena pegawai selaku operator atau pengguna aplikasi belum memahami dan menguasai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Ketepatan Waktu

Pada metode entry/remove yang dapat di masukan dalam model diskriminan yaitu variabel kuantitas kerja dan ketepatan waktu yang berarti variabel ketepatan waktu masuk dalam model diskriminan dengan nilai sig.of F to remove dibawah 0,05 yakni 0,004. Selanjutnya pada tabel Wilks` Lamb .da variabel ketepatan waktu juga masuk dalam tabel tersebut dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya variabel ketepatan waktu merupakan salah satu varibel yang memiliki perbedaan signifikan/nyata antar kedua kelompoknya.

Telah terjadi perubahan yang signifikan pada variabel ketepatan waktu setelah adanya penerapan e-gov jika dibandingkan

dengan sebelum penerapan e-gov. Berdasarkan hasil penelitian, positif diantaranya dengan meningkatnya kecepatan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, meningkatnya tingkat kehadiran, tercapainya hasil pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, dan hal-hal lain yang terkait dengan ketepatan waktu. Berarti telah terjadi perbedaan yang signifikan antara ketepatan waktu sebelum e-gov dengan ketepatan waktu sesudah penerapan e-gov. Penggunaa aplikasi tentunya bertujuan untuk memangkas birokrasi yang selama ini dianggap panjang.

Penggunaan aplikasi SIMDA Keuangan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus ternyata mampu meningkatkan kecepatan dan ketepatan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sesuai dengan manfaat dari egovernment untuk pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien, dengan adanya e-government koordinasi dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi. Sehingga dalam prosesnya penatausahaan keuangan di BPKAD Kabupaten tanggamus dalam dilaksanakan dengan waktu yang lebih singkat.

Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini peneliti dapat memberikan pernyataan bahwa penerapan e-gov ternyata memiliki pengaruh yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan penerapan egov secara signifikan mampu meningkatkan kuantitas kerja dan ketepatan waktu, walaupun dalam hal kualitas kerja belum nampak perbedaan yang signifikan namun secara keseluruhan telah terdapat perubahan yang nyata dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan, ada 4 tingkatan yang harus dilakukan dalam penerapan e-gov dan pemerintah Kabupaten Tanggamus Melewatkan 1 tahapan yaitu penyiapan sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa suatu sistem yang dibangun dengan tujuan memudahkan user atau pengguna menyelesaikan pekerjaan harus juga

diimbangi dengan kualitas sumberdaya manusia yang mengoperasikan sistem tersebut. Penerapan e-gov ini nyatanya mampu meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kuantitas kerja sebelum penerapan e-government dengan kuantitas kerja sesudah penerapan e-government dengan tingkat signifikansi paling tinggi diantara variabel lainnya.

Setelah penerapan e-government Kualitas kerja adalah variabel yang tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan dalam kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus. Kualitas kerja tidak termasuk variabel yang diteliti (remove).

Terdapat perbedaan yang signifikan dalam variabel ketepatan waktu sebelum penerapan e-government dengan ketepatan waktu sesudah penerapan e-government. Dari ketiga variabel yang telah diteliti penerapan e-government memberikan pengaruh yang signifikan ke arah positif pada dua variabel yakni variabel kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Penerapan sistem elektronik telah memberikan pengaruh yang signifikan kearah yang positif pada kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus. SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis dapat memberi masukan dan saran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus yaitu:

1) Suatu sistem atau aplikasi yang dibangun mampu meningkatkan

kuantitas hasil pekerjaan dan kecepatan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan namun aplikasi ternyata tidak serta merta mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Perlu adanya langkah-langkah kongkrit dalam hal peningkatan sumberdaya manusia supaya tidak menghambat suatu sistem yang memang sudah baik.

2) Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam hal kualitas kerja perlu adanya pelatihan dan bimbingan teknis tentang pemahaman dan penguasaan hal-hal yang terkait dengan kewajiban pekerjaan seperti penggunaan aplikasi SIMDA Keuangan dan prosedur penatausahaan. Dengan demikian diharapkan kualitas kerja yang dimiliki pegawai akan dapat semakin meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. (2003). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Habibullah, A. (2010). Kajian Pemanfaatan dan Pengembangan E-Government, *Jurnal* Volume 23 No. 3, Juli–September 2010.
- Indrajit, RE. (2005). *EGovernment in action*. Yogyakarta: Andi Offset..
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPM.
- Mustafadidjaya, AR (2003) *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta: LAN
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung Alfabeta.