

**PENERAPAN SI TAMPPAN BERBASIS KINERJA DI DINAS KUKM  
DAN PERINDAG KABUPATEN WONOGIRI**

**Etika Gustiana<sup>1</sup>, Hery Sawiji<sup>2</sup>, Tri Murwaningsih<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

Email: [etkgustiana@gmail.com](mailto:etkgustiana@gmail.com), [sawiji\\_hery@yahoo.com](mailto:sawiji_hery@yahoo.com), [murwaningsih\\_tri@staff.uns.ac.id](mailto:murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id)

**Abstract**

*The purpose of this research is to find out the performance-based implementation of Si TAMPPAN at KUKM and Perindag Office Wonogiri. The research is a qualitative descriptive research using a case study approach. The sampling technique used is purposive sampling and snowball sampling. Data validation was obtained by methodological and sources triangulation. The results of the research shows: (1) Performance- based implementation of Si TAMPPAN at KUKM and Perindag Office Wonogiri in the form of: (a) Planning stage which includes: (1) socialization and training; (2) preparation of SKP; and (3) SKP approval; (b) activity uploads; (c) activity journal verification; (d) implementation results; (e) evaluation of information systems. (2) Obstacles in the implementation of Si TAMPPAN include: (a) dissemination of Si TAMPPAN was not maximal; (b) lack of IT mastery; (c) lack of facilities and infrastructure to support the implementation; (d) Si TAMPPAN's server is still having problems. (3) Efforts to overcome obstacles to the implementation of Si TAMPPAN include: (a) Re- dissemination of Si TAMPPAN to civil servants; (b) IT mentoring to civil servants who lack IT skills; (c) use more upgraded mobile phones and personal laptops; (d) make a statement letter and contact the super admin of Si TAMPPAN.*

**Keywords :** *qualitative, information system, implementation off Si TAMPPAN*

Received April 25, 2022; Revised May 1, 2022; Accepted May 19, 2022; Published Online November 1, 2022.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.61015>

**Citation in APA style:** Gustiana, E., Sawiji, H., & Murwaningsih, T. (2022). Penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di dinas KUKM dan Perindag Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(4), 101-120. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.61015>

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi mengalami peningkatan yang cukup pesat. Peningkatan perkembangan teknologi ini dipicu berkat adanya kemauan dari manusia untuk mempermudah pekerjaannya sehari-hari. Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang memiliki fungsi dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan segala macam cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau juga berkualitas. Selain itu fungsi dari teknologi informasi adalah untuk memecahkan suatu masalah, membuka kreativitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam aktivitas manusia.

Teknologi informasi telah digunakan oleh banyak instansi, dari instansi bawah maupun atas pasti tidak lepas dari penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi mampu melahirkan perkembangan yang signifikan sehingga sangat memungkinkan penggunaannya di berbagai bidang dan kegiatan. Seperti di bidang administrasi misalnya, banyak terobosan-terobosan teknologi yang mampu meningkatkan pelayanan yang diberikan setiap harinya lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Teknologi informasi juga mulai berkembang di bidang kepegawaian, teknologi tersebut membuat pegawai lebih mudah dan jelas dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini diharapkan

mampu meningkatkan kinerja pegawai sebagai kontribusinya di perusahaan tempatnya bekerja.

Perkembangan teknologi informasi dimanfaatkan oleh pemerintah Indonesia untuk mencapai *good Government* melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 24 April 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika (Telekomunikasi, Media, dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah diharuskan menggunakan teknologi telematika sebagai bentuk dukungan pelaksanaan *Good Government* dalam rangka meningkatkan transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas dalam berbagai pelaksanaan pemerintahan.

Dalam menindaklanjuti upaya tersebut, presiden kemudian mengeluarkan Inpres Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Ditegaskan bahwa *e-Government* bertujuan untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintah berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Dalam Inpres Nomor 3 Tahun 2003 dikatakan bahwa melalui *e-Government* dilakukan penataan manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan memaksimalkan pemanfaatan aktivitas yang berkaitan, yaitu: (1) Pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen, dan proses kerja secara elektronik; (2)

Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah Negara.

Dalam Jurnal Khalifah, Ali, Osama, et al. (2020) mengungkapkan, *“The success of this (Technology) process led to the implementation of other similar eservices which helped in the development of the egovernment policies and strategies”*, yang berarti keberhasilan teknologi membantu dalam pengembangan kebijakan dan strategi *e-government*. Saat ini banyak instansi pemerintahan pusat maupun daerah yang berinisiatif mengembangkan sistem pemerintahan berbasis elektronik guna menunjang kegiatan pemerintahannya. Di Indonesia pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah memberikan banyak perubahan di berbagai wilayah. Pelimpahan wewenang oleh pemerintah pusat ke pemerintah daerah turut serta dalam meningkatkan pembangunan yang merata. Peningkatan yang terjadi di daerah juga mencakup peningkatan di bidang teknologi dan komunikasi di mana pada era perindustrian 4.0 instansi atau perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman dengan memanfaatkan penggunaan teknologi yang meliputi di segala bidang.

Salah satu upaya memacu peningkatan produktivitas dan menjamin kesejahteraan pegawai negeri sipil khususnya di Kabupaten Wonogiri, Pemerintah

Kabupaten Wonogiri mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ditetapkannya TPP kemudian lahir sistem informasi tambahan penghasilan PNS (Si TAMPPAN) yang merupakan sistem manajemen yang digunakan untuk mengelola tambahan penghasilan pegawai.

Menurut UU ASN No. 5 Tahun 2014, pasal 80 ayat (3) disebutkan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan capaian kerjanya. Sebelumnya pemberian tunjangan kinerja pegawai yang memiliki posisi jabatan sama tidak ada perbedaan besaran tunjangan meskipun dilihat dari hasil kinerja yang dicapai berbeda, hal ini menimbulkan kecemburuan terlebih bagi pegawai yang memiliki kinerja lebih baik dari pegawai yang lain. Dengan lahirnya kebijakan Si TAMPPAN pemberian tunjangan pegawai dianggap lebih adil karena pemberian tunjangan diberikan berdasarkan capaian kinerja pegawai selama satu bulan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden No. 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan

Badan Kepegawaian Negara Pasal 5 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tunjangan Kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulan”.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri merupakan sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, bidang usaha kecil dan menengah, bidang perindustrian, dan bidang perdagangan, sehingga termasuk ke dalam instansi yang menerapkan kebijakan Si TAMPPAN.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, dalam penerapan kebijakan Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri tidak semua berjalan dengan lancar dan maksimal. Ada beberapa hambatan yang dialami selama penerapannya, terutama perubahan kultur dari yang semula penilaian kinerja menggunakan metode manual diganti dengan menggunakan sistem elektronik, hal tersebut tentu membutuhkan waktu bagi pegawai untuk melakukan penyesuaian. Permasalahan faktor usia sumber daya manusia menjadi kendala lain dalam penerapan Si TAMPPAN dikarenakan pegawai merasa gagap saat menggunakan hal-hal yang berbaur elektronik, padahal tujuan utama diberlakukan penerapan elektronik dalam menunjang

kegiatan perkantoran adalah agar memberikan kemudahan bagi pengguna.

Kurang memadainya sarana prasarana penunjang penerapan sistem informasi menjadi faktor yang krusial dalam penerapan Si TAMPPAN, di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri perangkat komputer kurang memadai jika dibandingkan dengan jumlah PNS yang bekerja di kantor, ponsel genggam yang dimiliki sebagian pegawai kurang sesuai dengan standard untuk dapat mengakses Si TAMPPAN dimana harus memiliki sistem operasi iOS atau Android dengan memori RAM minimal 2GB, hal ini kemudian menjadi masalah yang krusial dalam penerapan Si TAMPPAN, mengingat penerapan Si TAMPPAN bersinggungan langsung dengan alat elektronik tersebut.

Penerapan Si TAMPPAN merupakan salah satu langkah dan proses perbaikan kinerja bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri menjadi lebih baik. Hasil penelitian sistem penilaian kinerja untuk PNS di Cina oleh Xin dan Keyong, (2012) mengatakan bahwa *“the improvement of the performance appraisal system, including establishing the holistic performance management framework, enhancing rater’s training, clarifying job responsibilities and specifications, as well as emphasizing*

*performance improvement and career growth*”, yang berarti peningkatan sistem penilaian kinerja termasuk pembentukan manajemen kinerja, meningkatkan pelatihan, sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan dan menekan peningkatan kinerja, serta pertumbuhan karir dari PNS tersebut. Kebijakan ini kemudian diterapkan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas tugas yang telah disesuaikan dengan beban kerja serta jabatan yang dimiliki.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. 2) Untuk mengetahui apa saja hambatan dalam penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. 3) Untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian

menggambarkan objek penelitian secara lengkap dan mendalam mengenai penerapan Si TAMPPAN. Sumber data penelitian berupa narasumber atau informan, aktivitas atau peristiwa, tempat atau lokasi, dan studi mengenai dokumen dan arsip yang berhubungan dengan objek.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *purposive sampling* dimana pengambilan data diambil dari informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalah dengan data. *Snowball sampling* yang berarti pengambilan data peneliti mencari informasi yang diperlukan kepada siapapun yang dijumpai pertama kali begitu seterusnya sehingga data yang diperoleh lengkap dan tepat. Pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara, observasi, dan analisis dokumen dan arsip. Peneliti menggunakan triangulasi metodologis dalam menguji validitas data dan memanfaatkan sumber data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data yang sejenis. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif yang menurut Miles & Huberman (2014:16) langkah-langkah analisis data model interaktif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi data. Dalam penelitian ini prosedur penelitian yang dilakukan adalah tahap persiapan pelaksanaan,

pengumpulan data, analisis data, kemudian penyusunan laporan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil penelitian**

Berdasarkan wawancara dan observasi diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **1. Penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.**

Si TAMPPAN (Sistem Informasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil) merupakan manajemen pengelolaan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil atau TPP yang dikelola langsung oleh pemerintah Kabupaten Wonogiri. Si TAMPPAN mulai diterapkan pada Oktober 2019 di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan termasuk dinas yang ikut menerapkan sistem informasi ini.

Dalam pemberian TPP terdapat indikator penilaian yaitu berdasarkan tingkat disiplin kerja dan produktivitas kinerja. Dalam perhitungan disiplin kerja yang dijadikan sebagai indikator penilaian adalah jumlah hari masuk dan mengikuti apel pagi, jumlah norma waktu keterlambatan masuk kerja dan waktu mendahului pulang sebelum waktu. Dalam mengelola perhitungan disiplin kerja akan dikelola menggunakan aplikasi Hadirku yang merupakan sistem manajemen presensi PNS. Data dari Hadirku kemudian akan

disinkronisasikan langsung dengan Si TAMPPAN. Indikator penilaian produktivitas kinerja diperoleh dari poin aktivitas yang diperoleh PNS berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai selama 1 bulan sesuai dengan SKP yang ditetapkan dan disetujui oleh pejabat penilai di awal tahun. Selain dua indikator tersebut, terdapat hukuman disiplin yang dapat mengurangi jumlah dari tambahan penghasilan apabila PNS tidak hadir atau tidak masuk berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.

#### **a. Tahap Perencanaan**

Tahap perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan ketika menerapkan sebuah sistem informasi baru, dengan langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Sosialisasi dan pelatihan  
Setelah tahap pembangunan sistem selama tiga bulan, pemerintah Setda bagian Organisasi Kepegawaian kemudian melakukan sosialisasi dan pelatihan mengenai pengenalan Si TAMPPAN kepada kasubag umum dan kepegawaian di dinas-dinas Kabupaten Wonogiri yang kemudian disampaikan kembali kepada PNS di kantor dinas yang ditempati.
- 2) Penyusunan SKP  
Dalam Si TAMPPAN terdapat aktivitas kerja yang dilakukan oleh PNS

berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu sistem penilaian prestasi kerja yang berisi rencana kinerja dan target kerja yang harus dicapai oleh PNS dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan serta disepakati oleh PNS dan atasannya. PNS wajib membuat SKP di awal tahun secara mandiri.

3) Persetujuan SKP

Persetujuan SKP dilakukan oleh pejabat penilai yaitu kepala bidang, kepala sub bagian, dan kepala dinas di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. Persetujuan SKP bertujuan agar PNS menjalankan tugasnya dengan jelas sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dimiliki.

b. Pengunggahan Aktivitas Kerja

Tahap pengunggahan aktivitas kerja merupakan tahap dimana PNS melakukan penginputan aktivitas pegawai ke dalam jurnal aktivitas. Aktivitas pegawai yang diinputkan oleh PNS ini nantinya akan mendapat poin aktivitas harian. Poin aktivitas harian merupakan nilai aktivitas kerja harian yang dilaksanakan oleh PNS setiap harinya berupa pelaksanaan dari rencana kerja yang telah diinputkan ke dalam sistem.

Agar mendapat TPP secara penuh PNS harus memperoleh poin lebih besar atau sama dengan 6.600 poin untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas sedangkan bagi Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional poin yang harus dicapai lebih besar atau sama dengan 5.400 poin.

Sejauh ini kesalahan yang kerap terjadi adalah kesalahan dalam pengetikkan dan bahasa yang kurang sesuai sehingga pejabat penilai akan meminta PNS yang bersangkutan untuk mengganti dengan bahasa yang lebih tepat.

c. Verifikasi Jurnal Aktivitas

Verifikasi jurnal aktivitas merupakan tahap persetujuan dari pejabat penilai atas aktivitas yang telah dilakukan oleh PNS bawahannya. Hasil dari verifikasi jurnal pegawai akan menghasilkan poin aktivitas setiap dua minggu sekali dan akan diakumulasikan pada akhir bulan sehingga dapat dijadikan sebagai perhitungan TPP pada pokok TPP kinerja.

d. Hasil Penerapan

Penerapan Si TAMPPAN yang sudah berlangsung selama 2 tahun memiliki maksud dan tujuan yang hendak dicapai, tujuan dari penerapan Si TAMPPAN dalam upaya menjamin kesejahteraan PNS dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawab sejauh ini sudah dirasakan oleh pihak pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. Tujuan penerapan Si TAMPPAN sebagai alat ukur pemberian TPP bagi PNS di lingkungan pemerintahan Kabupaten Wonogiri dirasa sudah tercapai. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya monitoring oleh PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri yang sudah merasa terbantu dengan adanya tambahan penghasilan melalui kinerja yang dicapai, pemberian TPP berdasarkan perhitungan lewat aplikasi Si TAMPPAN dirasa sudah akurat dan adil sehingga hal tersebut dirasa mampu meningkatkan kesejahteraan sosial bagi PNS akibat adanya tambahan penghasilan.

e. Evaluasi Sistem Informasi

Hasil dari evaluasi dapat disimpulkan bahwa Si TAMPPAN dalam pengoperasionalannya mudah dijalankan hal tersebut dapat dilihat dari kejelasan dan kelengkapan fitur yang terdapat di dalam sistem, pemrosesan data juga dapat dikatakan cepat karena setelah data diinputkan akan dengan cepat tersimpan ke dalam sistem. Ketidakpuasan

dijumpai pada saat sistem mengalami gangguan yang menyebabkan pengguna tidak dapat log in sehingga dalam proses penginputan data menjadi terlambat sehingga akurasi waktu menjadi tidak akurat. Akan tetapi hal ini dapat diatasi dengan membuat surat pernyataan terkait kebenaran dari aktivitas atau waktu yang sebenarnya di lapangan dengan ditandatangani oleh kepala dinas sebagai penanggung jawab dan data akan diperbaharui oleh pihak BKD.

2. **Hambatan dalam penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.**

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan, diketahui terdapat hambatan dalam penerapan Si TAMPPAN sebagai berikut:

a. Sosialisasi Si TAMPPAN yang kurang maksimal

Penyampaian sosialisasi mengenai Si TAMPPAN dirasa kurang maksimal baik dari segi pihak komunikator maupun audien. Tingkat kefokusannya yang rendah membuat pegawai kurang menangkap informasi dengan baik, serta ketidakhadiran pegawai pada saat sosialisasi juga membuat informasi tidak tersampaikan dengan semestinya.

- b. Kemampuan penguasaan IT yang kurang

Tidak semua pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri siap dengan adanya penerapan Si TAMPPAN. Hal itu diketahui dari kemampuan penguasaan teknologi yang kurang atau dapat dikatakan gagap teknologi. Hal tersebut kerap terjadi pada PNS yang mendekati usia pensiun dan para PNS yang sebelumnya menggunakan *handphone* keluaran lama.

- c. Kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang penerapan Si TAMPPAN

Sarana dan prasarana yang diperoleh PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri yang seharusnya menjadi alat penunjang kegiatan perkantoran termasuk dengan penerapan Si TAMPPAN kurang memadai, hal ini dilihat dari banyaknya PNS yang masih menggunakan laptop pribadi untuk kegiatan kantor.

- d. Server Si TAMPPAN yang masih bermasalah

Server kerap bermasalah seperti tidak bisa *log in* atau data yang diinput tidak sinkron masih dirasakan oleh pihak PNS. Gangguan yang terjadi disebabkan oleh faktor kesenjangan dari operator

sistem, sehingga ini di luar dari kendali PNS. PNS hanya bisa menunggu perbaikan yang dilakukan oleh pihak operator atau super admin sehingga server dapat kembali digunakan.

**3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.**

Upaya yang sudah dilakukan guna mengatasi hambatan dalam penerapan Si TAMPPAN sebagai berikut:

- a. Sosialisasi ulang Si TAMPPAN kepada pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri melakukan sosialisasi ulang terhadap PNS yang masih bingung atau belum paham mengenai bagaimana mengoperasikan Si TAMPPAN, hal ini merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh pihak dinas terkait sosialisasi yang belum maksimal sehingga menghambat PNS dalam menerapkan Si TAMPPAN secara langsung.

- b. Pendampingan kepada PNS yang kurang menguasai IT

Dilakukan untuk mengatasi kemampuan teknologi informasi yang dimiliki PNS kurang, pihak dinas melakukan pendampingan secara intens sampai PNS dirasa sudah paham dan mampu mengoperasikan Si TAMPPAN dengan baik. Pendampingan ini dilakukan oleh PNS yang memiliki kemampuan teknologi informasi yang baik dan juga atasan yang juga turun langsung dalam memberikan pendampingan.

- c. Menggunakan ponsel genggam yang lebih *upgrade* dan laptop pribadi.

Pihak Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri melakukan upaya mengatasi permasalahan sarana prasarana yang tidak memadai dalam penerapan Si TAMPPAN dengan meng-*upgrade* ponsel genggam pribadi dan menggunakan laptop pribadi guna menunjang pengoperasionalan system informasi tersebut.

- d. Membuat surat pernyataan dan melakukan perbaikan server oleh super admin Si TAMPPAN

Dalam upaya untuk mengatasi server yang masih bermasalah, pihak PNS akan melapor kepada pihak admin di bagian Kepegawaian untuk selanjutnya diteruskan

laporannya kepada pihak super admin agar segera dilakukan upaya perbaikan server. Sedangkan untuk data yang tidak sinkron PNS akan membuat surat pernyataan kebenaran mengenai aktivitas atau waktu presensi yang tidak sinkron antara kenyataan di lapangan dan di sistem yang ditanda tangani langsung oleh kepala dinas.

## **B. Pembahasan**

### **1. Penerapan Si TAMPPAN berbasis kinerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.**

- a. Tahap perencanaan

Dalam perencanaan penerapan Si TAMPPAN pihak Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri melakukan serangkaian perencanaan yang dilakukan secara sistematis, antara lain:

- 1) Sosialisasi dan Pelatihan

Sosialisasi dan pelatihan dilaksanakan oleh Setda Kabupaten Wonogiri pada bulan Mei 2019 yang dihadiri oleh Kasubag Kepegawaian dan Umum masing-masing instansi pemerintahan.

Setelah melaksanakan sosialisasi dan pelatihan, kasubag umum dan kepegawaian bertugas untuk menyampaikan kembali kepada PNS melalui sosialisasi

intern di ruang pertemuan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian Kabupaten Wonogiri. Herdinawati (2014) sosialisasi dilakukan secara bertahap dengan menjelaskan alur pengisian rincian alur pengisian rincian aktivitas harian ke dalam sistem serta menjelaskan terkait perhitungan nilai kinerja. Sosialisasi dan pelatihan Si TAMPPAN ini menjelaskan tentang pengenalan mengenai apa itu Si TAMPPAN, bagaimana pengoperasionalannya, serta bagaimana cara mengatasi apabila saat penerapannya terdapat hambatan yang dijumpai.

2) Penyusunan SKP

Wibowo (2016:37), “Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari siklus manajemen kinerja”. Sebelum menerapkan Si TAMPPAN PNS wajib membuat SKP yang menjadi rencana kinerja satu tahun ke depan di awal tahun dan dilakukan secara mandiri. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) merupakan sistem penilaian prestasi kerja yang berisi rencana kerja dan target kerja yang harus dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Setelah SKP dibuat kemudian diajukan kepada pejabat penilai atau atasan pegawai untuk dilakukan pengecekan apakah SKP sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan masing-masing pegawai. Dengan SKP yang dimiliki oleh pegawai, PNS akan memiliki batasan dalam pengisian jurnal pegawai karena PNS hanya dapat menginputkan aktivitas kinerja pegawai berdasarkan SKP nya.

3) Persetujuan SKP

Setelah SKP diajukan oleh PNS kepada atasan kemudian atasan akan mengecek satu persatu selaku pejabat penilai untuk melakukan persetujuan SKP. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengatakan bahwa “SKP telah disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh pejabat penilai kinerja PNS”. Artinya SKP yang sudah disetujui oleh atasan sudah benar-benar sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan.

Di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri pejabat penilai terdiri dari kepala bidang dan kepala dinas. Setelah SKP sudah disetujui oleh pejabat penilai maka PNS dapat melakukan tahapan

selanjutnya yaitu mengoperasionalkan Si TAMPPAN dengan melakukan input data kinerja setiap harinya.

- b. Pengunggahan aktivitas kerja Si TAMPPAN mulai bisa dioperasionalkan dengan menginput aktivitas kinerja pegawai sehari-hari berdasarkan SKP. Aktivitas pegawai yang diinput oleh PNS akan mendapat poin aktivitas harian sebagai acuan dalam pemberian TPP. Sejauh ini kesalahan yang kerap terjadi adalah kesalahan dalam pengetikkan dan Bahasa yang kurang sesuai sehingga pejabat penilai akan meminta PNS yang bersangkutan untuk mengganti dengan Bahasa yang lebih tepat.

- c. Verifikasi jurnal aktivitas merupakan tahap dimana aktivitas kerja yang dilakukan oleh PNS mendapat validasi atau persetujuan dari pejabat penilai. Di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi pihak pejabat penilai adalah kepala dinas, kepala sub bagian, dan kepala bagian.

Kegiatan verifikasi dilakukan setiap 2 minggu sekali atau di tengah dan di akhir bulan. Kegiatan verifikasi ini bertujuan untuk mengecek satu persatu aktivitas yang dilakukan oleh bawahan dari pejabat penilai

apakah sudah sesuai dengan SKP.

Jurnal aktivitas yang telah diverifikasi atau disetujui oleh pejabat penilai akan berwarna hijau, sedangkan yang belum diverifikasi akan berwarna biru, sedangkan aktivitas harian yang ditolak atau tidak disetujui akan berwarna merah. Setelah verifikasi sudah dilakukan di akhir bulan akan muncul akumulasi poin aktivitas yang telah diperoleh selama satu bulan sebagai perhitungan TPP pada pokok TPP kinerja. Jumlah TPP yang diperoleh akan ditambah dengan hasil perolehan pokok TPP kedisiplinan yang telah dimenejemeni oleh aplikasi Hadirku yang diintegrasikan langsung oleh Si TAMPPAN.

- d. Hasil Penerapan Perbup No. 36 Pasal 2 Tahun 2019, maksud dan tujuan diberikannya tambahan penghasilan pegawai adalah menjamin kesejahteraan PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta untuk memacu meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja PNS dalam melaksanakan tugas pemerintah, pembangunan, dan pelayanan publik.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri mengalami

peningkatan produktivitas kinerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja. Ikhsan (2017), pemberian tambahan penghasilan pegawai (PNS) merupakan salah satu cara agar PNS menjadi termotivasi untuk disiplin dan meningkatkan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup. Hasibuan (2016) yang mengatakan bahwa pemberian balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawain terhadap pekerjaannya.

e. Evaluasi sistem informasi

Dalam model evaluasi sistem informasi *End User Computing (EUC) Satisfaction* yang dikembangkan oleh Doll & Torkzadeh yang mana evaluasi ini lebih menkankan pada kepuasan pengguna terhadap aspek teknologi. Doll & Torkzadeh dalam Habiburrahman (2016) penilaian kepuasan dapat dilihat dari 5 perspektif yaitu dengan menilai isi (*content*), keakuratan (*accuracy*), format, waktu (*timeliness*), dan kemudahan pengguna (*ease of use*). Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri tingkat kepuasan terhadap penggunaan Si TAMPPAN masih kurang, hal ini diketahui karena mereka merasa dengan adanya Si

TAMPPAN memberikan kemudahan dalam melakukan penilaian kinerja. Fitur yang tersedia di sistem Si TAMPPAN juga sudah memenuhi kebutuhan dalam penilaian kinerja. Kecepatan waktu dalam mengakses bergantung pada wifi atau data seluler dan penyimpanan yang dimiliki oleh PNS, sejauh ini jika wifi mengalami error PNS akan mengandalkan data seluler agar pengoperasionalan Si TAMPPAN dapat berjalan dengan lancar, PNS juga sudah menggunakan spesifikasi telepon genggam yang tepat untuk dapat mengakses Si TAMPPAN contohnya menggunakan sistem android dengan minimal penyimpanan RAM 2GB. Keakuratan waktu dalam Si TAMPPAN sudah akurat, hanya saja saat server mengalami gangguan waktu penginputan data cukup terganggu sehingga keakuratan tidak bisa sesuai dengan kenyataan di lapangan, akan tetapi masih dapat diatasi dengan membuat surat pernyataan yang ditandatangani langsung oleh kepala dinas yang kemudian dilaporkan kepada BPD.

**2. Hambatan–Hambatan dalam Penerapan Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri**

Dalam penerapan Si TAMPPAN tidak berjalan dengan lancar, sebuah sistem yang baru pasti membutuhkan waktu untuk melakukan penyesuaian. Seperti halnya Si TAMPPAN yang memiliki hambatan saat proses penerapannya di Dinas Koperasi Usaha Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri. Adapun hambatan antara lain:

- a. Sosialisasi Si TAMPPAN yang tidak menjangkau ke semua pihak

Sosialisasi yang dilaksanakan oleh pihak Setda Kabupaten Wonogiri bagian Organisasi kemudian disampaikan kembali oleh kasubag umum dan kepegawaian kepada PNS dirasa kurang maksimal. Hal ini dilihat dari pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan yang masih belum faham dan merasa kebingungan pada saat mengoperasikan Si TAMPPAN secara langsung. Belum maksimalnya sosialisasi juga disebabkan oleh PNS yang berhalangan hadir saat sosialisasi berlangsung akibat kendala tidak sehat dan jadwal yang berbenturan dengan tugas kerja yang lain. Sosialisasi yang belum maksimal mengakibatkan penerapan Si TAMPPAN menjadi ikut tidak maksimal. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh

Dhany (2020) juga mendapati bahwa sosialisasi yang tidak maksimal menjadi hambatan dalam penerapan sistem e-kinerja.

- b. Kemampuan penguasaan IT yang kurang

Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri, tidak semua pegawai memiliki penguasaan IT yang baik. Hal ini disebabkan karena tidak terbiasa menggunakan teknologi dalam pekerjaan kantor, selain itu faktor usia yang mendekati masa pensiun juga mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi informasi. Hal ini menyebabkan PNS merasa kebingungan saat mengoperasikan Si TAMPPAN secara langsung meskipun sudah mendapatkan sosialisasi tentang bagaimana cara mengoperasikan sebelumnya.

Penerapan Si TAMPPAN juga bertujuan agar PNS lebih mudah dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan presensi maupun penginputan data kinerja, karena tinggal memasukan data lalu data akan tersinkronisasi secara otomatis, namun penguasaan IT yang kurang menyebabkan penerapan Si TAMPPAN dirasa lebih rumit dibandingkan dengan melakukan

penginputan data secara manual sehingga menghambat selama proses penginputan data. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Dhany (2020) yang mengatakan kebingungan pegawai dalam penerapan e-kinerja diakibatkan oleh penguasaan IT pegawai yang masih berkurang sehingga menjadi penghambat penerapan sistem informasi tersebut.

- c. Kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang penerapan Si TAMPPAN.

Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri adalah tidak terlalu siap dalam menyediakan sarana dan prasarana penunjang penerapan Si TAMPPAN kepada pegawai. Jumlah komputer/laptop yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang bekerja di kantor, selain itu spesifikasi komputer yang dimiliki juga belum tinggi. Komputer merupakan media yang digunakan dalam mengoperasikan Si TAMPPAN, jika jumlah dan spesifikasi tidak mendukung untuk pengoperasian Si TAMPPAN tentu dapat menghambat dalam kesuksesan penerapan Si TAMPPAN. Eggyawang (2014) yang mengatakan bahwa kurangnya sarana dan

prasarana khususnya komputer menjadi kendala kelancaran dalam penerapan aplikasi. Teresa dan Ahmad (2018) yang mengatakan bahwa sarana dan prasarana yang memadai terutama tidak tersedianya komputer dan ruangan khusus menjadi salah satu penghambat dalam penerapan aplikasi yang berakibat pada kinerja pegawai.

- d. Server Si TAMPPAN yang masih bermasalah.

Server sering mengalami gangguan yang tidak terduga sehingga terkadang antara data yang diinput dengan keadaan yang sebenarnya tidak sinkron, saat diakses secara bersamaan tidak jarang Si TAMPPAN juga mengalami trouble yang berakibat user tidak dapat masuk ke dalam sistem sehingga menghambat proses penginputan data ke laman Si TAMPPAN. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Teresa dan Ahmad (2018) yang mengatakan bahwa sistem yang error dapat menghambat dalam penerapan sebuah sistem karena terjadi pada jam kerja sehingga mengganggu pelaksanaan memasukan pekerjaan yang telah dikerjakan.

### **3. Upaya Mengatasi Hambatan Penerapan Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian**

### **dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri**

- a. Sosialisasi ulang Si TAMPPAN kepada pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri

Upaya yang dilakukan oleh pihak dinas terkait sosialisasi pengenalan Si TAMPPAN yang kurang maksimal adalah dengan melakukan sosialisasi intern yang dilakukan di kantor dinas, mengingat sosialisasi merupakan kunci kesuksesan dalam menerapkan sebuah sistem informasi baru. Trisnawati (2021) mengemukakan bahwa kegiatan sosialisasi mampu meningkatkan pemahaman seseorang dengan cara memaparkan materi serta melakukan sesi tanya jawab antara peserta dan narasumber, hal ini dilihat dari perbandingan sebelum dan setelah dilakukannya kegiatan sosialisasi. Sosialisasi ulang yang dilakukan oleh dinas difokuskan kepada PNS yang masih merasa kebingungan bagaimana cara mengoperasionalkan Si TAMPPAN dan juga kepada PNS yang pada saat berlangsungnya sosialisasi berhalangan hadir karena alasan tertentu. Teresa dan Ahmad (2018) menemukan bahwa sosialisasi merupakan salah satu upaya yang

dilakukan dalam mengatasi masalah pemahaman pegawai mengenai sistem informasi yang sedang diterapkan.

- b. Pendampingan kepada PNS yang kurang menguasai IT

Dalam pelaksanaannya pendampingan ditujukan kepada PNS yang kurang menguasai IT yang dilakukan oleh admin Si TAMPPAN dan bagian umum dan kepegawaian Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri.

Pemberian pendampingan dilakukan dari yang paling mendasar sampai pada bagian yang bersinggungan langsung dengan pengoperasionalan Si TAMPPAN secara langsung. Bahkan pendampingan ini masih tetap berlangsung pada saat penerapan Si TAMPPAN sudah dimulai sejak Oktober 2019 dikarenakan pada saat praktik langsung masih ada PNS yang sama sekali tidak menguasai IT mengalami kebingungan sehingga menghambat proses peninputan data ke sistem.

Dengan adanya pelatihan kepada PNS ini diharapkan PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri yang belum mampu menguasai IT menjadi mampu dan cakap mengoperasionalkan Si TAMPPAN saat diterapkan,

sehingga masalah tentang kurangnya penguasaan IT dapat terselesaikan. Penemuan yang sama juga dialami Dhany (2020) bahwa pendampingan dan pelatihan IT kepada pegawai dapat menjadi upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kurangnya penguasaan IT yang dialami oleh pegawai.

- c. Menggunakan ponsel genggam yang lebih *upgrade* dan laptop pribadi

Dalam penerapan Si TAMPPAN dibutuhkan kualifikasi *gadget* yang tinggi, baik laptop ataupun *handphone* yang menjadi media dalam mengakses Si TAMPPAN. Untuk mengatasi masalah kurangnya sarana prasarana penunjang penerapan SI TAMPPAN pihak PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri menggunakan *handphone* dan laptop pribadi. Selain itu *handphone* PNS yang kurang *update* membuat PNS harus mengganti dengan *handphone* yang memiliki kualifikasi tinggi dengan membeli *handphone* yang baru. Alasan ini dipilih karena PNS merasa lebih nyaman dan praktis jika mengakses Si TAMPPAN dengan menggunakan *handphone*.

- d. Membuat surat pernyataan dan melakukan perbaikan server oleh super admin Si TAMPPAN

Suatu sistem yang baik harus didukung dengan server yang berjalan secara optimal karena suatu sistem dan server akan saling berkaitan. Namun keadaan yang sebenarnya, server tidak bisa dipisahkan dari *trouble and error*. Begitupun dengan server Si TAMPPAN yang dapat dikatakan kurang maksimal karena masih sering mengalami gangguan yang menyebabkan penerapannya menjadi terhambat. Server yang bermasalah tidak bisa diatasi langsung oleh pegawai maupun pihak dinas, melainkan ada ahli atau teknisi khusus yang dapat mengatasi permasalahan tersebut

Teknisi tersebut disebut dengan super admin yang bertugas di Setda Kabupaten Wonogiri. Hambatan yang kerap terjadi seperti yang sudah dijelaskan seperti tidak bisa log in ke dalam laman server, atau gangguan berupa tidak sinkron antara data yang dimasukkan dengan data yang terlampir, kerap terjadi pada kasus presensi menggunakan aplikasi HADIRKU. Pegawai akan melapor kepada pihak admin Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri yang berada di ruang Bagian Umum dan Kepegawaian. Admin Si TAMPPAN kemudian bertugas untuk melaporkan

keluhan berupa kendala tersebut kepada pihak super admin. Selain itu untuk kasus data yang tidak sinkron di dalam sistem PNS akan membuat surat pernyataan yang ditanda tangani oleh kepala dinas atas kebenaran yang sesungguhnya untuk dapat membenahi data yang salah pada sistem. Super adminlah yang kemudian akan melakukan perbaikan kepada sistem yang sedang berlangsung agar mampu diakses kembali oleh pegawai. Dalam hal ini pihak super admin akan berusaha semaksimal mungkin dan sesegera mungkin memperbaiki sistem.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dan analisis yang telah dilakukan, simpulan yang dapat dikemukakan dalam penerapan Si TAMPPAN yang dilakukan pertama kali adalah tahap perencanaan penerapan Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri yang diawali dengan sosialisasi yang dilaksanakan pada Mei 2019 setelah itu penyusunan SKP sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya. Tahap selanjutnya adalah persetujuan SKP yang dilakukan oleh pejabat penilai. Pejabat penilai terdiri dari kepala bidang dan kepala dinas.

#### Pengunggahan Aktivitas Kerja

Tahap kedua setelah perencanaan adalah penerapan sistem informasi dengan cara menginput aktivitas pegawai ke dalam jurnal aktivitas yang terdapat di dalam sistem setiap harinya. Tahap selanjutnya adalah verifikasi jurnal aktivitas oleh pejabat penilai. Kegiatan verifikasi dilakukan setiap 2 minggu sekali dalam sebulan.

Setelah penerapannya sejak Oktober 2019, dapat dikatakan tujuan dari penerapan Si TAMPPAN sebagai manajemen perhitungan TPP yaitu untuk menjamin kesejahteraan PNS dan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja sudah tercapai. Hal ini dilihat dari jumlah poin perolehan PNS yang mencapai target setiap bulannya. Dengan capaian target poin yang diperoleh, PNS akan menerima tambahan penghasilan secara penuh atas kinerjanya selama 1 bulan.

Pada penelitian ini evaluasi sistem informasi menggunakan metode End User Computing (EUC) Satisfaction yang dikembangkan oleh Doll & Torkzadeh yang menekankan pada kepuasan pengguna terhadap aspek teknologi dengan melalui menilai isi (content), keakuratan (accuracy), waktu (*timeliness*), format, dan kemudahan pengguna (*ease of use*). Dari metode tersebut disimpulkan bahwa kepuasan PNS sudah cukup baik karena dengan Si TAMPPAN memudahkan PNS dalam melakukan penginputan kinerja dan penilaian kinerja

dengan berbagai fitur yang dimiliki. Meskipun demikian, masih ada hambatan yang dijumpai di mana sistem masih mengalami error sehingga cukup mengganggu dalam aktivitas penginputan data yang menyebabkan keakuratan dan waktu menjadi tidak tepat. Selain itu keamanan dan kerahasiaan menjadi kurang terjaga ketika PNS yang merasa gagap dalam menggunakan teknologi masih meminta bantuan rekannya untuk melakukan pengunggahan aktivitas kerja.

Beberapa hambatan dalam penerapan Si TAMPPAN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri adalah sosialisasi Si TAMPPAN yang kurang maksimal, kemampuan penguasaan teknologi informasi yang kurang, kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang penerapan Si TAMPPAN, dan server Si TAMPPAN yang masih bermasalah

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah sosialisasi ulang Si TAMPPAN kepada pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Wonogiri, pendampingan kepada PNS yang kurang menguasai IT, menggunakan ponsel genggam yang lebih *upgrade* dan laptop pribadi, dan membuat surat pernyataan dan melakukan perbaikan server oleh super admin Si TAMPPAN.

## V. DAFTAR PUSTAKA

Alfalasi., Khalifah., Ali Ameen., Osama Isaac., Gamal S. A. Khalifa., & Divya Midhunchakkaravart. (2020). *Impact of Actual usage of Smart Government on the Net Benefits (Knowledge Acquisition, Communication Quality, Competence, Productivity, Decision Quality) TEST Engineering & Management : Published by: The Mattingley Publishing Co., Inc.*

Bappenas. (2020, Juli 11). Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun (2001): Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika di Indonesia. Diambil kembali dari [www.bappenas.go.id](http://www.bappenas.go.id): <https://www.bappenas.go.id/id/data-dan-informasi-utama/produk-hukum-peraturan-perundangan/inpres/inpres-no-6-ahun-2001-tentang-pengembangan-dan-pendayagunaan-telematika-di-indonesia/>

BKN. (2015). Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2015: Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Dipetik Agustus 5, 2020, dari [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id): <https://www.bkn.go.id/29348/perpres-nomor-120-tahun-2015-tunjangan-kinerja-pegawai-di-lingkungan-bkn>

- BKN. (Agustus 20, 2020). Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019: Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Diambil kembali dari [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id): <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-2011Tahun-2019.pdf>
- Habiburrahman. (2016). Model-Model Evaluasi dalam Sistem Informasi Perpustakaan. (Artikel, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) <https://doi.org/10.30829/jipi.v1i1.111>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdinawati, Betty. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya Melalui Electronic Performance (Studi Penerapan (E-Performance Pada Bagian Bina Program Pemerintah Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Publik*, 2 (5). Diperoleh pada 17 Desember 2021, dari <https://administrasipublik.studentjournal.u.ac.id/index.php/jap/article/view/480>
- Ikhsan, Nur. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14 (2). Diperoleh 11 Agustus 2021, dari <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/viewFile/3877/3767>
- Kominfo. (2020, Juli 11). Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003: Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Diambil kembali dari [bpptik.kominfo.go.id](http://bpptik.kominfo.go.id): <https://bpptik.kominfo.go.id/download/inpres-no-3-tahun-2003-tentang-kebijakan-dan-strategi-nasional-pengembangan-e-government/>
- Liu, X., & Dong, K. (2012). Development of the Civil Servants' Performance Appraisal System in China. *Review of Public Personnel Administration*, 32 (2), 149–168. Diperoleh 12 September 2020, dari <https://doi.org/10.1177/0734371x12438244>.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Nangameka, T.I., dan Ahmad, R.A. (2018). Efektivitas Sistem E-Performance Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal MSDA*, 6 (2), 171-194. Diperoleh 17 Desember 2021, dari

- <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/495/298>
- Perbup. (2020, Agustus 20). Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2019: Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Diambil kembali dari organisasi.wonogirikab.go.id :  
<http://drive.google.com/file/d/1bOgZgIM73l0REnIVDIJO/f8spY9z6JA4j/view>
- Pratama, D. W. (2020). PENERAPAN E-KINERJA DI DINAS PERDAGANGAN KOTA SURAKARTA. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- Pratiwi, Eggyawang Setya. (2014). Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2 (1). Diperoleh 30 September 2021, dari <https://repository.unair.ac.id/15911/>
- Trisnawati, Muhammad Muslihudin, Atif Sidqi, Leni Anggraeni. (2021). Sosialisasi dan Pelatihan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Bidang Pendidikan Pada Masyarakat Pekon Bandung Baru. *Jurnal PkM Perkembangan Masyarakat*. 2 (2). Diperoleh 3 Oktober 2021, dari <https://id.scrib.com/document/339107016/Contoh-Pkm-6>
- Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada