

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi kebijakan e-kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo sudah dilaksanakan sejak tahun 2018. Kebijakan e-kinerja diatur dalam Peraturan Walikota nomor 170 tahun 2020 tentang program e-kinerja Kota Probolinggo. Kebijakan e-kinerja menjadi langkah dalam perubahan pelayanan publik jika dibandingkan sebelum implementasi kebijakan ini dijalankan. Jadi selain meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga berdampak terhadap faktor pelayanan publik yang selama ini banyak mendapatkan sorotan dari masyarakat terkait kinerja dan layanan yang dilakukan oleh pegawai negeri (ASN), namun sekarang berangsur-angsur menekan stigma jelek tersebut.
2. Tanggapan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo terhadap kebijakan e-kinerja sangatlah beragam dan rata-rata dari pegawai menolak. Penolakan yang terjadi ini tidak serta merta dilakukan, karena kebijakan e-kinerja terkait dengan pemberian hasil tunjangan kerja. Penolakan tersebut dikarenakan ada pegawai yang tidak bisa menggunakan teknologi berbasis online karena kapasitas yang

dimiliki oleh pegawai tersebut terbatas. Disamping itu, sosialisasi-sosialisasi dan juga pelatihan-pelatihan juga ada dilakukan agar para pegawai memahami akan kebijakan e-kinerja. Namun ada juga pegawai yang mendukung dengan kebijakan e-kinerja karena memunculkan konsep keadilan, kepuasan, dan persaingan yang sehat antar pegawai.

3. Yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi kebijakan e-kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo adalah adanya Standar dan sasaran kebijakan, peraturan Walikota Probolinggo nomor 170 tahun 2020 tentang program e-kinerja pemerintah Kota Probolinggo dan Peraturan Walikota Probolinggo nomor 13 tahun 2012 tentang standar operasional prosedur (SOP) penyelenggaraan Pemerintahan Kota Probolinggo; disamping itu, adanya Hubungan antar organisasi; Karakteristik agen pelaksana; kondisi sosial, ekonomi dan politik dan disposisi implementor. Sedangkan Faktor penghambatnya adalah sumberdaya manusia dan non manusia. Sumberdaya manusia, tidak semua pegawai memahami akan teknologi informasi berbasis online hal ini dikarenakan keterbatasan kapasitas yang dimiliki oleh sumberdaya tersebut. Sumberdaya non manusia pada awal-awal penerapan kebijakan e-kinerja masih kurangnya fasilitas seperti komputer dan internet.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Sebelum implementasi sebuah kebijakan dilakukan, diharapkan dilakukan peninjauan kembali terhadap sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan, agar sebuah kebijakan dapat berjalan dengan maksimal. Selain itu, pemerintah membuat terobosan-terobosan baru agar kebijakan e- kinerja dapat diterapkan di Kabupaten/Kota lainnya yang ada di Provinsi Jawa Timur karena e-kinerja hanya masih di terapkan di Kota Probolinggo saja, hal ini dilakukan agar kualitas kinerja para pegawai disetiap daerah menjadi lebih meningkat.
2. Perlu dilakukannya sosialisasi atau pelatihan kepada para pegawai. Terutama bagi para pegawai yang tidak bisa menggunakan teknologi berbasis online, agar para pegawai tersebut dapat memahami kebijakan e-kinerja dan bisa menggunakannya. Disamping itu, bagi yang melakukan penolakan juga perlu dilakukan sosialisasi agar para pegawai yang melakukan penolakan tersebut dapat menerima kebijakan e-kinerja.
3. Terkait dengan sumberdaya manusia dan sumberdaya non manusia, apabila masih ada kekurangan sebaiknya terus ditingkatkan seperti melakukan sosialisasi, pelatihan dan juga penambahan fasilitas komputer serta internet agar kebijakan e-kinerja dapat berjalan dengan maksimal.