

IMPLEMENTASI APLIKASI SIBEKISAR TERHADAP PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

(Studi Kasus Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur)

Kumala Abhitah Syahsubagyo^{1)*}, Rosyidatuzzahro Anisykurlillah²⁾

(e-mail: 21041010180@student.upnjatim.ac.id^{1*)})

(*) Corresponding Author

^{1), 2)} Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN "Veteran" Jawa Timur

ABSTRACT

The Organizational Bureau of the Regional Secretariat of East Java Province established an application-based Regional Apparatus performance assessment system, namely SIBEKISAR (Joint Integration System for Performance Implementation of CETTAR Culture), to strengthen integrated performance by all Regional Apparatus while continuing to prioritize the CETTAR work culture (fast, effective, responsive, transparent, accountable, and responsive) in East Java Provincial Government governance. The implementation of the SIBEKISAR application has been stated in East Java Governor Regulation Number 39 of 2021. SIBEKISAR was formed as an effort to assess the work culture of the regional apparatus to be in line with the CETTAR cultural ethos and supported by various indicators that have been determined and developed. This study aims to examine the implementation process of the SIBEKISAR application for the performance assessment of the regional apparatus of East Java Province. The research method used is qualitative research with a case study approach. The discussion in this study focuses on the factors that influence the implementation process of the SIBEKISAR application on the performance appraisal of regional apparatus using Van Meter and Van Horn's implementation theory, which consists of 6 (six) dimensions of measuring implementation performance, namely policy standards and objectives, resources, characteristics of implementing organizations, attitudes or dispositions of implementers, inter-organizational communication, and social, political, and economic environmental conditions. Based on the results of the study, the implementation of SIBEKISAR is going well, but there are still obstacles, namely the imbalance of assessment and the non-optimal attitude of the implementers.

Keywords: *Implementation; Application; Performance; Regional Apparatus.*

ABSTRAK

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur membentuk sistem penilaian kinerja Perangkat Daerah berbasis aplikasi yaitu SIBEKISAR (Sistem Integrasi Bersama Kinerja Implementasi Budaya CETTAR) dalam upaya penguatan kinerja yang terintegrasi oleh seluruh Perangkat Daerah dengan tetap mengedepankan budaya kerja CETTAR (Cepat, Efektif, Tanggap, Transparan, Akuntabel dan Responsif) pada tata kelola Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. Implementasi aplikasi SIBEKISAR telah tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 39 Tahun 2021. SIBEKISAR dibentuk sebagai upaya untuk melakukan penilaian terhadap budaya kerja Perangkat Daerah agar sejalan dengan etos budaya CETTAR dan didukung dengan berbagai indikator yang telah ditetapkan dan dikembangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses implementasi aplikasi SIBEKISAR terhadap penilaian kinerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada faktor yang mempengaruhi proses implementasi aplikasi SIBEKISAR terhadap penilaian kinerja Perangkat Daerah dengan menggunakan teori implementasi Van Meter dan Van Horn yang terdiri dari 6 (enam) dimensi pengukuran kinerja implementasi yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, sikap atau disposisi para pelaksana, komunikasi antar organisasi, kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi SIBEKISAR cukup berjalan dengan baik, namun masih terdapat hambatan yaitu ketidakseimbangan penilaian dan belum optimalnya sikap para pelaksana.

Kata Kunci: *Implementasi; Aplikasi ; Kinerja; Perangkat Daerah*

I. PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan pada Perangkat Daerah mengacu pada cara pemerintah mengelola dan mengatur berbagai aspek di tingkat daerah. Tata kelola yang baik pada tingkat daerah menciptakan pemerintah yang dapat beroperasi secara efisien, transparan, akuntabel, dan memastikan bahwa layanan yang diberikan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini juga menciptakan landasan yang kuat bagi pembangunan daerah yang berkelanjutan, kemakmuran sosial, dan pertumbuhan ekonomi (Kurnia et al., 2018). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Perangkat Daerah dituntut untuk bekerja dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik program atau kegiatan yang ada pada Perangkat Daerah telah dilaksanakan sehingga diperoleh data yang dapat dijadikan bahan penilaian untuk mengetahui apakah kinerja Perangkat Daerah sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan kinerja optimal, Perangkat Daerah harus menetapkan kondisi yang memungkinkan pegawai mengembangkan keterampilan dan kemampuannya semaksimal mungkin (Noviyana & Pratolo, 2018). Hal ini merupakan tantangan bagi pemerintah, salah satunya Pemerintah Provinsi Jawa Timur bertanggungjawab melaksanakan perubahan yang bertujuan untuk memperbaiki sistem pemerintahan menjadi lebih baik (*good governance*).

Dalam mencapai tata kelola pemerintahan daerah selaras dengan misi pembangunan di Provinsi Jawa Timur adalah dengan adanya inovasi daerah dengan menetapkan tolak ukur dan standar penilaian Perangkat Daerah melalui budaya kerja yang dapat meningkatkan dan mendukung kinerja Perangkat Daerah yaitu budaya kerja CETTAR (Cepat, Efektif, Tanggap, Transparan, Akuntabel, dan Responsif). CETTAR adalah sistem atau budaya kerja yang mengupayakan kinerja optimal, didasari oleh nilai atau prinsip di dalamnya.

Sinergitas antar Perangkat Daerah harus diutamakan dalam tata kelola berbasis CETTAR. Hal ini dilakukan dengan harapan masing-masing Perangkat Daerah tetap dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab, tugas sektoral, dan keterhubungan dengan Perangkat Daerah lainnya. Melalui Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, dibentuk sistem yang mendukung tata kelola Pemerintahan Provinsi Jawa Timur berbudaya kerja CETTAR. Sistem ini dikenal dengan aplikasi SIBEKISAR (Sistem Integrasi Bersama Kinerja Implementasi Budaya CETTAR) yang melakukan penilaian kinerja Perangkat Daerah dalam upaya penguatan kinerja dengan tetap mengedepankan budaya kerja CETTAR. Implementasi aplikasi SIBEKISAR tercantum pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 39 Tahun 2021 yang diterapkan oleh seluruh Perangkat Daerah. Prinsip budaya kerja pada CETTAR selaras dengan konsep kerja sistem ini. SIBEKISAR dibentuk sebagai upaya untuk melakukan penilaian terhadap budaya kerja Perangkat Daerah agar sejalan dengan etos budaya CETTAR dan didukung dengan berbagai indikator yang telah ditetapkan dan dikembangkan. Implementasi aplikasi SIBEKISAR dimulai sejak Tahun 2022, sehingga masih perlu pengembangan lanjutan agar proses penguasaan aplikasi ini khususnya Perangkat Daerah pada lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur berjalan secara maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Marlian & Sari, 2020) ditemukan permasalahan pada penerapan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di lingkungan Kabupaten Bandung yaitu sistem tersebut belum menampilkan kinerja pegawai secara nyata dan kurang optimalnya komitmen pegawai terhadap implementasi kebijakan. Selain itu, berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dengan fokus empiris masih ditemukan permasalahan dalam implementasi aplikasi SIBEKISAR yaitu ketidakseimbangan penilaian dan belum optimalnya sikap para pelaksana. Adapun

kebaruan pada penelitian ini berfokus pada implementasi aplikasi SIBEKISAR yang dikelola dan dikembangkan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menilai kinerja Perangkat Daerah dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan dan dipetakan pada budaya kerja CETTAR yang berfokus pada faktor yang mempengaruhi proses kinerja implementasi dengan menggunakan teori implementasi dari Van Meter dan Van Horn yang menggunakan 6 (enam) dimensi pengukuran kinerja implementasi yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, sikap atau disposisi para pelaksana, komunikasi antar organisasi, kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi.

Dengan adanya permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini bertujuan mengetahui proses implementasi aplikasi SIBEKISAR (Sistem Integrasi Bersama Kinerja Implementasi Budaya CETTAR) terhadap penilaian kinerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur dengan berfokus pada faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi. Untuk mengatasi permasalahan pelaksanaan aplikasi SIBEKISAR yang timbul dari lingkungan internal maupun eksternal.

II. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yaitu metode pengumpulan dan analisis data berupa perkataan dan tindakan. Fokusnya dari segi proses daripada hasil dan penelitian ini juga diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan sesuai dengan realitas yang terjadi secara alami (Murdiyanto, 2020). Peneliti menggunakan pendekatan penelitian studi kasus. Studi kasus adalah penyelidikan terhadap suatu fenomena (kasus) pada waktu dan kegiatan tertentu, di mana peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi yang komprehensif dan rinci dalam jangka waktu tertentu (Assyakurrohim et al., 2022). Sumber data primer dan sekunder

sebagai bahan data dalam penelitian. Dalam mengumpulkan data primer, peneliti mendapatkan melalui wawancara dan observasi. Sedangkan dalam mengumpulkan data sekunder, peneliti mendapatkan melalui peraturan perundang-undangan, buku, artikel, jurnal, dan sumber publikasi yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan proses analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) dalam (Sofiati, 2020), terdapat tiga langkah dalam proses analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. PEMBAHASAN

SIBEKISAR adalah sebuah sistem pelayanan publik terpadu yang dijalankan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna melakukan penilaian dan pemberian penghargaan terhadap kinerja Perangkat Daerah melalui penggunaan beberapa indikator yang dikembangkan dan dipetakan dalam budaya kerja CETTAR sesuai dengan pedoman yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 39 Tahun 2021. Perangkat Daerah diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya guna memberikan pelayanan publik yang prima dan pemerintahan yang efisien, jujur, dan bebas korupsi. Budaya kerja yang dikembangkan menganut prinsip CETTAR diwujudkan dalam etos kerja pada Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah.

Teori implementasi Van Meter dan Van Horn dapat memberikan pemahaman mendalam tentang proses implementasi aplikasi SIBEKISAR. Teori ini menyoroti pentingnya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi bagaimana kebijakan publik diimplementasikan, seperti dalam sistem penilaian kinerja Perangkat Daerah (Jumroh, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi proses

kinerja implementasi aplikasi SIBEKISAR berhasil diintegrasikan dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan penilaian kinerja Perangkat Daerah dapat diperoleh dari teori implementasi Van Meter dan Van Horn sebagai berikut :

Standar dan Sasaran Kebijakan.

Implementasi kebijakan menurut teori Van Meter dan Horn yang dikemukakan dalam (Saraan et al., 2019) adalah tindakan yang diambil Pemerintah untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan sebelumnya. Maksudnya adalah tahapan implementasi kebijakan tidak dapat dilaksanakan sebelum perumusan kebijakan telah menetapkan maksud dan tujuan.

Dalam memperkuat kinerja dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menetapkan sistem pengukuran dan penilaian kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan standar pelaksanaan aplikasi SIBEKISAR. Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2017 Pasal 23 yang menyatakan bahwa “inovasi daerah dapat berpengaruh dalam peningkatan pelayanan publik daerah dan kinerja pemerintah serta berlaku untuk daerah lain, kriteria tersebut yang digunakan untuk menilai daerah yang mengembangkan inovasi daerah”. Tujuan utama dari sistem yang dibangun berdasarkan prinsip integrasi adalah untuk menilai dan memberikan penghargaan kepada Perangkat Daerah yang berhasil memenuhi kriteria yang ditentukan. Teknologi berbasis aplikasi digunakan untuk mengimplementasikan rangkaian indikator penilaian kinerja yang telah dikembangkan dan diterapkan dalam kerangka budaya kerja CETTAR.

Dalam membangun semangat budaya kerja berdasarkan prinsip CETTAR merupakan sasaran kebijakan SIBEKISAR. Perangkat Daerah diharapkan dapat meningkatkan dan memperkuat kinerja secara keseluruhan dengan menerapkan prinsi CETTAR. Selain meningkatkan efektivitas dan efisiensi, aplikasi SIBEKISAR juga

memprioritaskan penyediaan layanan publik yang unggul. Penerapan aplikasi SIBEKISAR diharapkan dapat menciptakan tata kelola yang baik, lingkungan pemerintahan yang bersih, efisien, dan bebas korupsi, serta pelayanan publik yang mencapai kepuasan masyarakat (Al-Farizi & Nuswardani, 2023). Dengan aplikasi SIBEKISAR, dapat secara efisien menentukan area yang membutuhkan pengembangan, membuat rencana untuk perbaikan, dan memberi penghargaan kepada Perangkat Daerah yang secara konsisten mendukung nilai-nilai CETTAR dengan kinerja yang unggul.

Sumber Daya. Menurut teori Van Meter dan Van Horn dalam (Samsudin, 2021), sumber daya manusia yang berkualitas wajib ada pada suatu tahapan dari keseluruhan proses implementasi guna menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh kebijakan. Untuk mengimplementasikan aplikasi SIBEKISAR, diperlukan lebih dari sekedar dukungan pelaksana sehingga diperlukan pelaksana yang memadai dan berkualitas tinggi di bidangnya dalam menangani beban pekerjaan yang diberikan. Komitmen ini diwujudkan dalam pengelolaan berkelanjutan dan masukan data untuk proses penilaian, serta partisipasi aktif 11 tim penilai Perangkat Daerah sebagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penilaian pada aplikasi SIBEKISAR sesuai dengan tanggung jawab dan peran masing-masing pelaksana. Tenaga profesional di bidang teknologi informasi (TI) tentunya sangat dibutuhkan untuk menyediakan sumber daya yang mendukung implementasi aplikasi SIBEKISAR. Dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 44 Tahun 2022 pada Bab XVI menjelaskan bahwa penyediaan layanan melalui pengembangan sistem layanan informasi publik dengan memanfaatkan teknologi informasi (TI), sehingga tenaga ahli TI memainkan peran penting dalam pengembangan dan pengoperasian aplikasi yang sedang berlangsung. Keahlian dan komitmen para tenaga ahli TI yang bertanggung jawab atas

pengelolaan dan pengembangan aplikasi SIBEKISAR serta memastikan keberlanjutan teknis dan fungsional aplikasi. Selain sumber daya manusia, anggaran berfungsi sebagai sumber daya material yang membiayai program aplikasi SIBEKISAR dan membantu pelaksanaannya guna mendukung dan memperlancar pencapaian tujuan yang dimaksudkan ([Gea & Rahawarin, 2023](#)). Para pelaksana diharapkan mempunyai kemampuan pengelolaan anggaran yang baik.

Karakteristik Organisasi Pelaksana. Menurut teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dalam ([Nasution & M.Si, 2021](#)), “karakteristik organisasi akan menentukan berhasil tidaknya suatu program”, sehingga karakteristik organisasi pelaksana dalam penerapan aplikasi SIBEKISAR penting untuk diperhatikan karena memiliki dampak langsung pada keberhasilan dari implementasi program. Keberhasilan tersebut merupakan hasil dari arahan dan pengawasan yang berkelanjutan, pelaksanaan tanggung jawab, dan penerapan kebijakan sanksi maupun penghargaan yang harus dipatuhi oleh organisasi.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjalankan tugas dalam penilaian Perangkat Daerah dan tata kelola pemerintahan. Sehubungan dengan menindaklanjuti peraturan tersebut, partisipasi Perangkat Daerah dalam proses penilaian tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga mengambil inisiatif untuk memberikan saran, mengatasi kesulitan, dan bekerja sama untuk meningkatkan kualitas implementasi aplikasi SIBEKISAR. Keterlibatan dan komitmen Perangkat Daerah dalam penerapan SIBEKISAR menunjukkan kesiapan mereka untuk terus berinovasi, beradaptasi, dan berkembang guna menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat. Integritas dan sikap proaktif Perangkat Daerah menjadi landasan kuat bagi kemampuan aplikasi SIBEKISAR dalam menilai dan meningkatkan kinerja

pemerintah secara keseluruhan. Namun, tindak lanjut dari Perangkat Daerah yang mendapatkan peringkat terendah, hanya bersifat berorientasi pada kesadaran diri dan perbaikan individual pada masing-masing Perangkat Daerah, tanpa memberikan solusi yang lebih luas atas hasil akhir penilaian.

Sikap/Disposisi Para Pelaksana. Berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn dalam ([Aziz & Si, 2022](#)) menjelaskan bahwa, “sikap para pelaksana berkaitan dengan persepsi pelaksana berupa sikap menolak, netral, atau menerima saat menerapkan program”. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan sikap para pelaksana karena Perangkat Daerah mempunyai dampak langsung terhadap keberhasilan pelaksanaan program. Sejauh ini sikap pelaksana aplikasi SIBEKISAR sudah menunjukkan sikap yang positif. Perangkat Daerah telah menunjukkan pendekatan yang bersifat memotivasi, adaptif, dan responsif terhadap aspek yang terkait dengan implementasi aplikasi SIBEKISAR.

Namun masih ditemukan hambatan dalam aspek ini, yaitu beberapa indikator penilaian yang masih tidak seimbang, sehingga masih ditemukan permasalahan dalam penilaian. Penyebabnya adalah adanya variasi data mengenai penerapan nilai dari tahun sebelumnya dengan tahun berjalan. Sikap beberapa Perangkat Daerah yang kekurangan data atau melewati batas waktu pemasukan data penilaian ke aplikasi SIBEKISAR menyebabkan terjadinya perbedaan penilaian. Kurangnya salah satu indikator dalam sistem penilaian aplikasi SIBEKISAR pada beberapa Perangkat Daerah juga turut menyebabkan ketidakseimbangan penilaian. Kekurangan lainnya adalah sikap Perangkat Daerah yang terkadang perlu diingatkan untuk memasukkan data nilai di aplikasi SIBEKISAR tepat waktu. Akibat sikap Perangkat Daerah dalam menginput data tidak sesuai dengan tenggat waktu, hal ini mengakibatkan nilai yang di input melewati batas waktu yang ditetapkan.

Komunikasi antar Organisasi.

Implementasi aplikasi SIBEKISAR melibatkan berbagai proses dan pelaksana, sehingga kemungkinan terjadinya komunikasi di dalamnya. Menurut teori Van Meter dan Van Horn dalam (Rosidi, 2022), menegaskan bahwa untuk mengimplementasikan kebijakan publik secara efektif, dibutuhkan mekanisme yang mengatur pola komunikasi antar organisasi. Keberhasilan implementasi aplikasi SIBEKISAR dapat berjalan lancar jika didukung adanya informasi yang disampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat.

Komunikasi organisasi yang terlibat dalam implementasi aplikasi SIBEKISAR telah berlangsung dengan baik. Kerja sama yang efektif telah terjalin, terbukti dengan banyaknya organisasi dan pihak yang terlibat dalam menjaga komunikasi secara profesional dan berkelanjutan. Para pemangku kepentingan telah menunjukkan komitmen untuk melakukan komunikasi dengan cara yang jujur. Ikatan yang kuat dan rasa saling percaya antara organisasi yang terlibat karena terjalin komunikasi informasi yang transparan, jujur, dan terbuka dari para pihak (Ode & Islamy, 2022). Selain itu, komunikasi proaktif ditunjukkan dengan tindakan yang diambil untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi permasalahan atau hambatan yang mungkin timbul selama implementasi aplikasi SIBEKISAR. Pihak yang terlibat berpartisipasi aktif dalam diskusi, merencanakan strategi kerja sama, dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam upaya mengembangkan pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai CETAR.

Kondisi Lingkungan Sosial, Politik, dan Ekonomi. Berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn dalam (Aziz & Si, 2022), menegaskan bahwa “kondisi lingkungan eksternal kebijakan adalah kondisi yang berkaitan dengan aspek sosial, politik, dan ekonomi yang berada di luar pelaksana kebijakan dan dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan kebijakan dan keberhasilan program”. Stabilitas di ketiga

aspek ini tidak hanya sekedar faktor pendukung, namun juga menjadi landasan penting untuk menjamin kelangsungan dan efektivitas program ini dalam jangka panjang.

Stabilitas lingkungan sosial memainkan peran dalam menjaga kelangsungan aplikasi SIBEKISAR. Kesadaran masyarakat akan pentingnya perubahan dalam pelayanan publik, bersedia berpartisipasi aktif dalam proses pengkajian dan perbaikan, dapat menopang kesinambungan aplikasi SIBEKISAR sehingga memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat (Nurdin, 2019). Selain itu, kondisi sosial dalam implementasi aplikasi SIBEKISAR juga terkait dengan keadaan sekitar Perangkat Daerah yang menjadi sasaran kebijakan program. Aplikasi SIBEKISAR mendapat dukungan sosial berupa respon positif dari Perangkat Daerah. Menurut Perangkat Daerah, program SIBEKISAR menjadikan pekerjaan mereka lebih akuntabel dan terukur. Pada stabilitas politik, implementasi aplikasi SIBEKISAR bergantung pada komitmen teguh para pemimpin untuk meningkatkan layanan publik, konsistensi pembuatan kebijakan, dan dukungan berkelanjutan pemerintah terhadap pengembangan program dan penganggaran. Dalam hal perencanaan strategis, proses pembinaan atau dengan bimbingan teknis setelah penilaian kinerja saat para elit politik ikut terlibat (Putri et al., 2021). Dari aspek politik, aplikasi SIBEKISAR mendapat dukungan dari kalangan politik, terbukti dengan dikeluarkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Pasal 1 Nomor 39 Tahun 2021 yang menjadi landasan hukum pengimplementasian aplikasi SIBEKISAR. Pada stabilitas ekonomi, dukungan dalam pelaksanaan aplikasi SIBEKISAR dengan ketersediaan anggaran yang memadai, infrastruktur pendukung, dan akses terhadap teknologi. Dengan demikian, distribusi sumber daya material untuk mengelola dan mengembangkan aplikasi SIBEKISAR dapat terus terjamin apabila kondisi perekonomian berkelanjutan tetap terjaga.

IV. KESIMPULAN

SIBEKISAR telah menunjukkan standar dan sasaran yang harus dicapai, khususnya mengintegrasikan dan memperkuat kinerja Perangkat Daerah dengan tetap menjaga budaya kerja CETTAR. Perangkat Daerah sebagai pelaksana kebijakan secara umum memahami dan mampu menggunakan sumber daya yang mendukung implementasi aplikasi SIBEKISAR. Organisasi pelaksana dalam implementasi aplikasi SIBEKISAR khususnya Perangkat Daerah sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dijadikan indikator penilaian. Sikap para pelaksana telah menunjukkan sikap positif untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan program. Proses komunikasi yang dijalin antar Perangkat Daerah tidak hanya berkomunikasi dengan efektif, tetapi juga menegakkan profesional dan integritas dalam segala urusannya. Disisi lain dengan keterlibatan kondisi eksternal yaitu kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan implementasi kebijakan. Kehadiran SIBEKISAR membuat penilaian kinerja Perangkat Daerah menjadi lebih terarah dan tepat sasaran.

Meski demikian dalam implementasinya masih terdapat beberapa kekurangan yaitu beberapa indikator penilaian yang masih tidak seimbang, sehingga masih ditemukan permasalahan dalam penilaian. Penyebabnya adalah adanya variasi data mengenai penerapan nilai dari tahun sebelumnya dengan tahun berjalan. Kekurangan lainnya adalah tindak lanjut bagi Perangkat Daerah dengan peringkat terendah hanyalah berorientasi pada kesadaran diri dan perbaikan masing-masing Perangkat Daerah, tanpa memberikan solusi yang lebih luas atas hasil akhir penilaian. Dalam mengatasi beberapa hambatan tersebut, diperlukan kajian ulang dalam kebijakan penggunaan nilai agar ketidakseimbangan penilaian cepat untuk ditanggapi. Selain itu, diperlukan kerja sama tinggi antar Perangkat Daerah guna

mencapai keberhasilan implementasi aplikasi SIBEKISAR.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Farizi, S. H., & Nuswardani, N. (2023). Urgensi Integrasi Zona Integritas dan Pelayanan Publik. *Inicio Legis*, 4(1), 49–61.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Aziz, A. R., & Si, M. (2022). Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. 17, 64–75.
- Gea, M. R. M., & Rahawarin, M. A. (2023). Analisis Inovasi Pelayanan Publik Berbasis Digital Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Di Maluku. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 121–126.
- Jumroh, M. Y. J. P. (2021). Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik. *Implementasi Pelayanan Publik Teori Dan Praktik*, 81–150.
- Kurnia, T. S., Rauta, U., & Siswanto, A. (2018). E-Government Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 46(2), 170.
- Marlian, S., & Sari, D. S. (2020). Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208–227.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In Yogyakarta Press.
- Nasution, M. I., & M.Si, N. (2021). Analisis Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Sipd) Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 109.
- Noviyana, R. A., & Pratolo, S. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143.

- Nuridin, I. (2019). Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur Dan Komunikasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik). *Journal Artikel*, 20.
- Ode, L., & Islamy, S. (2022). Proses Collaborative Governance Collaborative Governance Process of Village Fund Management. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(April), 1–23.
- Putri, R. H., Surabaya, U. N., Rahaju, T., & Surabaya, U. N. (2021). Implementasi SAKIP dalam Perencanaan. Implementasi Sakip Dalam Perencanaan Strategis Di DPMPTSP NAKER. 2005, 2173–2186.
- Rosidi, D. (2022). Implementasi Kebijakan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko (OSS-RBA) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Di Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 4(2), 75–85.
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028–1034.
- Saraan, M. I. K., Suwitri, S., & Yuniningsih, A. P. T. (2019). Analisis Faktor Penghambat Implementasi Alokasi Dana Desa di Desa Perumnas Simalingkar, Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(2), 151–157.
- Sofiati. (2020). Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Anti Korupsi (Studi Kasus PNS Pemerintah Kota Pontianak). *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(4), 187–198.