

Proposal Inovasi

Judul Inovasi	:	“SiTamsil Buat Pegawai Menjadi Disiplin dan Semangat Kerja”
Tanggal/Tahun Mulai Inisiatif	:	3 Januari 2017
Nama K/L/Pemda	:	Bagian Organisasi Setda Kab Kediri
Alamat	:	Jalan Soekarno Hatta no 1 Kediri
Nama Pimpinan Unit	:	Slamet Turmudi, S.sos
Nama Kontak	:	Anang Siswahyudi, S.AP
Tlp./Mobile Phone	:	085649743513
e-mail	:	Bagianorganisasi08@gmail.com
Kategori Inovasi	:	Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang efektif, efisien dan berkinerja tinggi

Ringkasan

Salah satu upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja aparatur yaitu melalui pemberian tambahan perbaikan penghasilan (Tunjangan Kinerja Daerah). Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2015 s.d 2016 memberikan tambahan perbaikan penghasilan (tunjangan kinerja daerah) dengan mendasarkan pada 2 indikator yaitu kehadiran pegawai melalui *finger print* (Siabjo) dan Kinerja Pegawai melalui Penilaian Prestasi Kerja (SKP) tetapi kebijakan tersebut belum memberikan motivasi yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. hal ini disebabkan 1, pemberian penilaian prestasi kerja tahunan hanya bersifat prosedural sehingga kebijakan tersebut kurang mendorong PNS berinisiatif dalam pelaksanaan tugas sehari hari, 2. Belum adanya instrumen untuk mengukur dan merekam semua aktivitas yang dikerjakan oleh PNS setiap hari. Sehingga pemberian Tambahan Perbaikan penghasilan diberikan kepada pegawai cenderung sama diantara para pegawai yang rajin berkerja dengan sering meninggalkan kantor tidak melaksanakan tugas tugas sehingga kurang memenuhi prinsip keadilan “equal job for equal pay”.

Berdasarkan permasalahan tersebut Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2017 merumuskan kembali kebijakan tersebut melalui sebuah sistem, dengan strategi mengkolaborasikan peningkatan disiplin PNS melalui aplikasi SIABJO dan peningkatan kinerja melalui aplikasi e-kinerja ini, serta mengintegrasikan dalam Sistem Tambahan Penghasilan melalui aplikasi SiTamsil. SiTamsil yang telah dibangun dan diterapkan Pemerintah Kabupaten Kediri mampu merubah perilaku PNS menjadi aparatur birokrasi yang disiplin, berkinerja tinggi serta mau dan mampu melaksanakan pelayanan yang yang lebih baik.

A. ANALISIS MASALAH (bobot 5 persen)

1. Apa masalah yang melatarbelakangi munculnya inovasi ini? (Maks. 500 kata)

✓ *Uraikan situasi yang ada sebelum inovasi ini dimulai!*

- a. Pemerintah daerah mempunyai tantangan besar dalam mewujudkan aparatur yang profesional, etos kerja tinggi, dan mempunyai keunggulan kompetitif menjalankan tugas dan fungsinya. Tantangan tersebut merupakan suatu hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat menginginkan peranan aparatur pemerintah dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan secara optimal.
- b. Salah satu upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja aparatur yaitu melalui pemberian tambahan perbaikan penghasilan (Tunjangan Kinerja Daerah), Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri tahun 2015 telah menetapkan kebijakan tambahan perbaikan penghasilan tetapi kebijakan tersebut belum memberikan motivasi yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

✓ *Sebutkan masalah utama yang perlu diselesaikan!*

- a. Belum adanya instrumen dalam mengukur produktifitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Kediri secara bulanan sehingga menyulitkan membuat desain pemberian tambahan perbaikan penghasilan (tunjangan kinerja daerah) yang tepat bagi pegawai. Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2015 s.d 2016 memberikan tambahan perbaikan penghasilan (tunjangan kinerja daerah) dengan mendasarkan pada 2 indikator yaitu kehadiran pegawai melalui *finger print* (Siabjo) dan Kinerja Pegawai melalui Penilaian Prestasi Kerja (SKP).
- b. Dengan adanya *finger print* para pegawai menunjukkan lebih disiplin dalam hal masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, tetapi masih banyak juga pegawai yang belum maksimal dalam menjalankan tugas - tugasnya seperti banyaknya pegawai setelah *finger* meninggalkan kantor atau tidak menjalankan aktivitas pekerjaan kantor.
- c. Salah satu komponen pemberian tambahan perbaikan penghasilan (Tunjangan Kinerja Daerah) melalui Penilaian ASN berdasarkan prestasi kerja tahun sebelumnya, sehingga masih mengalami banyak kelemahan diantaranya yaitu :
 - 1) Pemberian penilaian prestasi kerja tahunan hanya bersifat prosedural sehingga kebijakan tersebut kurang mendorong PNS berinisiatif dalam pelaksanaan tugas sehari hari.
 - 2) Belum adanya instrumen untuk mengukur dan merekam semua aktivitas yang dikerjakan oleh PNS setiap hari sehingga pimpinan sulit mengetahui produktifitas pegawai.
 - 3) Minimnya laporan - laporan berkala terhadap kinerja pegawai sehingga pimpinan kekurangan informasi atau data sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan serta pengembangan pegawai.

✓ *Sebutkan kelompok sosial mana saja yang terpengaruh akibat adanya masalah tersebut (misalnya masyarakat miskin, buta huruf, penyandang cacat, manula, imigran, perempuan, pemuda, etnis minoritas)!*

Dengan demikian kebijakan pemberian tambahan penghasilan tersebut menyebabkan perolehan tambahan penghasilan antara pegawai dalam jabatan yang sama cenderung sama, walaupun dalam keseharian dalam berkerja seorang pegawai satu dengan yang lain berbeda, mempunyai kinerja tinggi tapi memperoleh imbalan yang hampir sama dengan pegawai berkinerja biasa, sehingga sistem ini belum mampu secara efektif mendorong peningkatan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

B. PENDEKATAN STRATEGIS (bobot 20 persen)

2. Siapa inisiator inovasi ini dan bagaimana inovasi berhasil memecahkan masalah yang dihadapi? (maks. 600 kata)

- ✓ Ceritakan bagaimana inovasi ini berhasil memecahkan masalah!
- ✓ Uraikan strategi yang digunakan termasuk tujuan utama dan kelompok sasarannya!

Berdasarkan permasalahan diatas Pemerintah Kabupaten Kediri perlu untuk menyempurnakan aturan pelaksanaan serta sistem pemberian tambahan penghasilan yang sudah ada secara tepat. Untuk Pemerintah Kabupaten Kediri membentuk tim untuk merumuskan kebijakan dengan dengan strategi sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri telah menerapkan buku kinerja harian Pegawai dan telah menginisiasi Pembangunan Aplikasi e-Kinerja tahun 2015, Pengembangan e-Kinerja memberdayakan pegawai BKD yang menguasai IT sehingga mempermudah pelaksanaannya, data dari buku buku kerja harian pegawai dijadikan bahan dan disinergikan dengan aplikasi e-Kinerja.
2. Bagian Organisasi yang membidangi pengembangan Organisasi dan pemberdayaan aparatur berkonsultasi dengan tenaga ahli dari Universitas Airlangga untuk mendapatkan masukan dalam memperbaiki kebijakan pemberian tambahan perbaikan penghasilan serta menerapkan sistem yang tepat dan optimal dalam pembangunan e-Kinerja yang digunakan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.
3. Dalam tahap perbaikan tersebut kemudian memasukan hasil capaian kinerja pegawai dari aplikasi e-Kinerja secara bulanan kedalam komponen perolehan tambahan penghasilan dalam aplikasi Sitamsil, sehingga proses pengintegrasian kedua sistem tersebut mempermudah pelaksanaan administasi pemberian tambahan perbaikan penghasilan.
4. Perumusan peraturan pemberian tambahan perbaikan penghasilan yang tepat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan dukungan dan pemanfaatan inovasi e-Kinerja dapat diperoleh data kinerja pegawai setiap bulan sebagai dasar pemberian tambahan perbaikan penghasilan dan juga sebagai bahan informasi bagi atasan dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai secara berkala.

5. Sejalan dengan penerapan e-Kinerja ini, dilakukan pula perubahan peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2015 yaitu dengan terbitnya Perbup Nomor 72 Tahun 2016, dimana dasar penentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah variabel kehadiran PNS dari aplikasi SIABJO sebesar 40% dan capaian kinerja (perolehan merit kerja) dari aplikasi e-Kinerja sebesar 60%.
6. Sebagai sebuah sistem, strategi mengkolaborasikan peningkatan disiplin PNS melalui aplikasi SIABJO dan peningkatan kinerja melalui aplikasi e-kinerja ini, serta mengintegrasikan dalam Sistem Tambahan Penghasilan melalui aplikasi SiTamsil diharapkan bahwa strategi yang dibangun ini mampu memberikan kontribusi dalam upaya menghadirkan sosok PNS sebagai aparatur birokrasi yang profesional, berkinerja, berintegritas dan mampu bertindak sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayanan masyarakat.

3. Apa saja aspek kreatif dan inovatif dari inovasi ini? (Maks. 200 kata)

- ✓ *Ilustrasikan keunikan inovasi ini!*
- ✓ *Ceritakan bagaimana inovasi ini telah menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru dan berbeda dengan praktik sebelumnya!*
- ✓ *Sebutkan pendekatan- pendekatan kreatif dan inovatif yang membuat inovasi ini berhasil*

Dengan kebijakan pemberian tambahan penghasilan berdasarkan kinerja pegawai melalui pengintegrasian 3 aplikasi mempunyai aspek kreatif dan inovatif sebagai berikut :

1. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan (TKD) mendasarkan pada kinerja harian yang objektif serta dengan sistem yang mudah diterapkan oleh semua pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Dengan aplikasi e-Kinerja terdapat output hasil kerja pegawai yang dapat diukur dengan standar waktu sebagai alat kontrol pimpinan dalam menilai atau memantau, dan mengembangkan kinerja pegawai.
2. Melalui SiTamsil berbasis e-Kinerja seluruh pegawai bisa melakukan manajemen terhadap tugas - tugas yang yang harus dikerjakan secara mudah. Dengan adanya aplikasi tersebut akan membantu merekapitulasi kinerja pegawai yang selama ini tidak terdokumentasi yang mengakibatkan pimpinan sulit untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai sebagai bahan pengambilan kebijakan terhadap tujuan organisasi.
3. Aplikasi e-Kinerja juga dijadikan media komunikasi antara pimpinan dan bawahan, melalui sistem tersebut tercipta alur kerja yang mudah dan cepat dipantau terhadap perkembangan tugas - tugas kantor.
4. Pengembangan SiTamsil berbasis e-Kinerja telah meminimalkan biaya dan dapat memberikan solusi yang tepat karena melalui kolaboratif antara BKD, Bagian Organisasi, Dinas komunikasi dan Informatika, serta dapat memberdayakan PNS yang mempunyai keahlian IT.

5. Pengembangan SiTamsil berbasis e-Kinerja telah didesain berbasis web yang aplikatif dan simple sehingga mudah diterapkan bagi daerah yang belum menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja serta evaluasi jabatan.

C. PELAKSANAAN DAN PENERAPAN (bobot 35 persen)

4. Bagaimana inovasi ini dilaksanakan? (Maks. 600 kata)

- ✓ *Uraikan secara runtut/kronologis tahapan pelaksanaan inovasi mulai dari perencanaan hingga mencapai hasil.*

Tahapan pelaksanaan inovasi SiTamil berbasis e-kinerja mulai dari perencanaan hingga mencapai hasil adalah sebagai berikut :

1. Proses penetapan kebijakan Pemberian tambahan Perbaikan pengasilan berbasis e-Kinerja dengan terlebih dahulu melalui usulan perencanaan program dan kegiatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri Tahun 2016,
2. Membentuk tim terdiri dari BKD, BPKAD, Inspektorat, Bagian Hukum dan Bagian Organisasi untuk membuat kajian pemberian tambahan penghasilan bagi PNS. Kemudian hasil dari pembahasan rapat tersebut di tetapkan melalui keputusan bupati kediri Nomor 188.45/114.418.32/2016 tentang pembentukan tim koordinasi penyusunan Kajian pemberian tambahan perbaikan penghasilan bagi pegawai Negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabuapten Kediri.
3. Penyusunan Kajian Akademik digunakan sebagai landasan kebijakan pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan untuk itu tim menugaskan pada Bagaian Organisasi sebagai unit Sekretariat guna bekerja sama dengan tenaga ahli dari Universitas Airlangga. Hasil Kerjasama tersebut diperoleh masukan dalam memperbaiki kebijakan pemberian tambahan perbaikan penghasilan serta menerapkan sistem yang tepat dan optimal dalam pembangunan e-Kinerja yang digunakan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kabuapten Kediri.
4. Pemerintah Kabupaten Kediri sudah menggunakan sistem presensi online dengan *finger print*. Aplikasi presensi ini ada di setiap SKPD dan langsung tersambung secara online dengan Badan Kepegiaian Daerah (BKD) sebagai dasar evaluasi kehadiran dan kebijakan lainnya. Output sistem ini berupa laporan kehadiran setiap individu. Data ini sangat penting sebagai data untuk menghitung tingkat kehadiran pegawai.
5. Sistem penilaian prestasi kerja berbasis IT diadopsi dari e-Kinerja yang telah dikembangkan oleh BKD Kabupaten Kediri tahun 2016. Pengembangan aplikasi e-Kinerja dengan mengoptimalkan tenaga PNS yang menguasai IT, Aplikasi e-Kinerja telah dilakukan uji coba dan diterapkan secara lokal di BKD Kabupaten Kediri, juga dilakukan kerjasama dengan Universitas Airlangga dalam menyempurnakan aplikasi e-Kinerja sebelum kebijakan diterapkan ke dalam sistem tambahan penghasilan berbasis ekinerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.

6. Kebijakan tambahan perbaikan penghasilan berbasis e-Kinerja dirumuskan dengan menggunakan 2 variabel, yaitu, variabel kinerja dan variable kehadiran. Variabel kinerja merupakan data dinamis periodik yang diperoleh dari data diinput dari capaian nilai aplikasi e-Kinerja bulan lalu dan akan dipakai sebagai dasar penentu untuk tunjangan kinerja selama satu bulan ke depan dengan pembobotan 60 %. Variabel kehadiran merupakan data diinput dari hasil print out aplikasi siabjo yang telah diproses dengan mesin *finger print* dengan pembobotan 40 %.
 7. Pengembangan sistem tambahan penghasilan berdasarkan e-Kinerja (SITAMSIL) merupakan sinkronisasi terhadap aplikasi e-Kinerja dan Siabjo (Sistem Absensi Jari Online) sehingga proses pengintegrasian kedua sistem tersebut mempermudah pelaksanaan administrasi pemberian tambahan perbaikan penghasilan berbasis e-Kinerja.
 8. Setelah Sitamsil berbasis e-Kinerja dapat disinkronkan dan dipastikan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka sistem penghasilan berbasis e-Kinerja disosialisasikan dan diimplementasikan ke seluruh Perangkat Daerah pada bulan Januari 2017.
- ✓ Unggah rencana pelaksanaan tersebut (ukuran file maksimal 2 MB atau kurang dari 5 halaman)

5. Siapa saja pemangku kepentingan yang terlibat dalam pelaksanaan? (Maks. 300 kata)

- ✓ Sebutkan pihak-pihak yang berkontribusi dari perencanaan hingga pelaksanaan inovasi ini (pemda, LSM, swasta, lembaga lainnya)

Pihak-pihak yang berkontribusi terhadap pelaksanaan inovasi SiTamsil berbasis kinerja

1. Tim Koordinasi tersebut terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten, Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Bagian Organisasi sebagai sekretariat tim, dan Bagian Hukum untuk merumuskan kebijakan peraturan Bupati tentang tambahan perbaikan penghasilan berdasarkan kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.
2. Dari BKD yang telah melakukan penyusunan aplikasi e-Kinerja dengan menggunakan tenaga PNS yang menguasai IT serta telah dilakukan uji coba secara lokal di BKD sebelum kebijakan diterapkan ke dalam sistem tambahan penghasilan berbasis e-Kinerja.
3. Dalam pengembangan aplikasi Sitamsil dan e-Kinerja melibatkan tenaga konsultan dari luar yaitu akademisi dari Universitas Airlangga yang memberikan masukan perbaikan terhadap aplikasi SiTamsil dan e-Kinerja serta Siabjo.
4. Dinas Komunikasi sebagai pendukung yang membidangi sarana pengembangan e-government yang menangani jaringan internet, sarana dan prasarana server

sehingga sangat menunjang kelancaran dalam penggunaan aplikasi Sitamsil, e-Kinerja dan Siabjo.

6. Sumber daya apa saja yang digunakan untuk melaksanakan inovasi ini dan bagaimana sumber daya itu dimobilisasi? (Maks. 500 kata)

- ✓ *Sebutkan alokasi dana, teknologi/keahlian/teknis, dan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mewujudkan inovasi ini!*
- ✓ *Jelaskan juga skema pembiayaan beserta sumber dananya!*

Sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan inovasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Sistem Tambahan Perbaikan Penghasilan berbasis e-Kinerja (aplikasi SiTamsil, e-Kinerja, Siabjo) menggunakan sumber dana APBD dengan mengoptimalkan SDM baik pejabat maupun pegawai yang menguasai IT.
2. Untuk dapat menjalankan Aplikasi Sistamsil, e-Kinerja dan Siabjo membutuhkan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Adapun perangkat yang dibutuhkan yaitu 1. Komputer Server (*host*) merupakan komputer yang melayani permintaan dari komputer *client* di dalam lingkup jaringan. 2. Aplikasi yang berbasis web sehingga dapat diakses secara online dengan menggunakan Browser (Mozilla atau Chrome) yang ada pada komputer atau device lain yang terhubung dengan internet.
3. Dalam penerapan sistem tambahan penghasilan berbasis e-Kinerja terdapat level operator/user. Setiap level operator akan memiliki hak akses terhadap modul secara spesifik seperti Administrator, pejabat penilai secara berjenjang, pegawai, dan bendahara.
4. Sebagai sistem komputerisasi yang menggunakan aplikasi, Bagian Organisasi melakukan sosialisasi dan pelatihan singkat kepada administrator di semua Perangkat Daerah dengan demikian implementasi dapat berjalan dengan lancar.

7. Apa saja output/keluaran yang dihasilkan oleh inovasi ini? (Maks. 400 kata)

- ✓ *Sebutkan paling banyak lima output/keluaran konkret dari inovasi ini.*

Sistem tambahan penghasilan berbasis e-Kinerja (SiTamsil) akan menghasilkan output sebagai berikut :

1. Data rekaman peningkatan produktifitas pekerjaan harian PNS sesuai dengan jabatan.
2. Data peningkatan kedisiplinan PNS yang dapat dimonitoring dan dicetak real time setiap hari berupa kehadiran.
3. Media pimpinan memonitoring pelaksanaan tugas tugas masing masing pegawai setiap hari sehingga kinerja PNS dapat dioptimalkan.
4. Bahan Pemberian tambahan perbaikan penghasilan PNS.
5. Data rangkuman prosentase data kinerja seluruh pegawai setiap bulanan pada masing masing Perangkat Daerah sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai, evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi.

8. Sistem apa yang diterapkan untuk memantau kemajuan dan mengevaluasi kegiatan dalam inovasi ini? (Maks. 400 kata)

- ✓ *Uraikan bagaimana kegiatan-kegiatan inovasi ini dipantau dan dievaluasi.*

1. Untuk mendukung SiTamsil telah dibangun sistem komunikasi melalui email dan group dalam Aplikasi Whats App yang anggotanya dari seluruh operator aplikasi, Operator jaringan dari kominfo, administrator Aplikasi Siabjo dan e-Kinerja dari BKD, serta Bagian Organisasi untuk SiTamsil.
2. Atasan pegawai wajib memonitor dan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai (bawahan), baik penilaian tersebut adalah persetujuan atau penolakan dari kegiatan yang telah dientry oleh pegawai. Selain itu, atasan berkewajiban memberi tugas kepada pegawai (bawahan) agar pegawai tersebut menghasilkan kinerja. Atasan memiliki akses dalam melihat kinerja yang dihasilkan oleh masing – masing pegawai (bawahan) dan dapat melakukan penilaian terhadapnya
3. Setiap triwulan tim Kabupaten beserta rapat pimpinan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan SiTamsil, guna mengungkap masalah - masalah yang dihadapi serta untuk mendapatkan masukan perbaikan dan penyelesaian terhadap kendala - kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan berbasis Kinerja (SiTamsil).
4. Pimpinan SKPD dapat melihat kegiatan dari seluruh pegawai yang ada pada satuan kerja masing-masing, sehingga bertanggung jawab terhadap pelaksanaannya di masing masing Perangkat Daerah.

9. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan inovasi dan bagaimana kendala tersebut diatasi? (Maks. 300 kata)

1. Dari sisi sarana dan prasarana yaitu server, komputer dan jaringan biasanya terjadi kerusakan atau gangguan, sehingga sambil menunggu perbaikan terpaksa menggunakan cara manual, dengan menggunakan form kinerja dan form presensi, dan terus melakukan koordinasi dengan dinas komunikasi untuk cepat segera mendapatkan perbaikan terkait dengan jaringan.
2. Pada tahap permulaan penerapan SiTamsil banyak pegawai yang kurang tertib tepat waktu dalam mengisi e-Kinerja dan banyak admin Siabjo belum melakukan proses dispensasi absen tepat waktu sehingga menghambat kelancaran pembayaran tambahan perbaikan penghasilan berbasis e-Kinerja. Untuk itu dibuat surat edaran tentang batas mengisi data ke dalam aplikasi tersebut, jika melewati tanggal yang sudah ditetapkan maka nilai e-Kinerja tidak dapat dimasukkan dalam aplikasi SiTamsil.
3. Memudahkan pegawai menentukan standar waktu dalam melakukan suatu pekerjaan akan memberikan celah atau peluang bagi pegawai untuk memanipulasi data atau standar waktu pekerjaan. Oleh karena itu perlunya kejelian atasan langsung dalam mevalidasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menghindari penyimpangan manipulasi data kinerja pegawai tim monitoring pelaksanaan e-Kinerja yang melibatkan BKD,

Inspektorat, Bagian Organisasi melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkala ke beberapa Perangkat Daerah.

D. DAMPAK DAN KEBERLANJUTAN (bobot 25 persen)

10. Apa saja manfaat utama yang dihasilkan dari inovasi ini? (Maks. 700 kata)

- ✓ *Uraikan manfaat dari inovasi ini!*
- ✓ *Berikan beberapa contoh konkret bagaimana inisiatif ini berhasil membuat perubahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik!*
- ✓ *Uraikan bagaimana perbaikan pelayanan publik tersebut berdampak positif/manfaat kepada masyarakat!*
- ✓ *Jelaskan bagaimana dampak positif tersebut diukur!*

Melalui sistem tambahan penghasilan (SiTamsil) berbasis e-Kinerja pegawai akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Mempermudah pegawai dalam melakukan perekaman pekerjaan harian PNS sesuai dengan jabatan.
2. Mempermudah pimpinan memonitoring pelaksanaan tugas masing - masing pegawai setiap hari sehingga kinerja PNS dapat dioptimalkan.
3. Tersedianya data kinerja seluruh pegawai setiap bulan pada masing - masing Perangkat Daerah sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai, evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi.
4. Efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas - tugas kantor dengan aplikasi akan lebih mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Dengan melakukan sinkronisasi SiTamsil dengan aplikasi e-Kinerja dan Siabjo dan adanya fitur otomatisasi menyebabkan proses entri menjadi lebih cepat.
5. Efektifitas anggaran dalam pemberian tambahan perbaikan penghasilan berbasis e-Kinerja karena mampu mendorong terciptanya kreativitas dan inovasi kerja pegawai yang lebih tinggi, pegawai berusaha mengisi jam kerja dengan aktivitas yang terkait dengan tugas dan fungsi organisasi.
6. Dengan penerapan inovasi tambahan perbaikan penghasilan (SiTamsil berbasis e-Kinerja) yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan mengacu pada prinsip keadilan "equal job for equal pay", sehingga mampu menjalankan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional akhirnya dapat memberikan pelayanan publik yang prima.

11. Apa bedanya sebelum dan sesudah inovasi? (Maks. 700 kata)

- ✓ *Uraikan perbedaan sebelum dan sesudah inovasi dilakukan!*
- ✓ *Unggah dokumen pendukung yang berupa gambar dan disertai dokumen lainnya sebagai bukti perbedaan tersebut!*

1. Dengan adanya aplikasi e-Kinerja pegawai berkewajiban untuk mengentri kegiatan pekerjaan sehari-hari kedalam aplikasi ini dan menghasilkan kinerja yang dapat diukur. Kinerja yang dientri harus dapat dipertanggungjawabkan dan dinilai oleh

atasan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi PNS dalam bekerja sehingga mengurangi pegawai melakukan kegiatan yang tidak produktif terkait dengan pekerjaan tugas dan fungsi organisasi.

2. Meningkatnya kehadiran pegawai di kantor pada waktu jam kerja hal ini berbeda dengan sebelum diterapkan SiTamsil berbasis e-Kinerja banyaknya pegawai setelah melakukan *finger print* meninggalkan kantor atau tidak menjalankan aktivitas pekerjaan kantor.
- 3.

E. KEBERLANJUTAN (bobot 15 persen)

12. Apa saja dari kegiatan inovasi tersebut yang sejalan dengan satu atau lebih dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan? (Maks. 300 kata)

- ✓ *Jelaskan kegiatan inovasi tersebut selaras dengan pencapaian salah satu atau lebih Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).*

Remunerasi sebagai bagian dari reformasi birokrasi merupakan terobosan yang dicoba dilaksanakan di Indonesia dengan harapan dapat mendorong individu dan organisasi memiliki kinerja yang baik. Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan berbasis e-Kinerja di Pemerintah Kabupaten Kediri diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme pegawai di daerah guna menciptakan pemerintahan yang baik. Hal ini sejalan dengan tujuan SDGs untuk mengembangkan lembaga - lembaga pemerintah yang efektif, akuntabel, dan transparan di semua tingkat.

13. Apa saja pembelajaran yang dapat dipetik dari penerapan inovasi ini? (Maks. 500 kata)

- ✓ *Uraikan pengalaman umum yang diperoleh dalam melaksanakan inovasi ini, pembelajarannya serta rekomendasi untuk pelaksanaan ke depan!*

Pembelajaran yang dapat dipetik dari penerapan inovasi tersebut adalah sebagai berikut

1. Perkembangan teknologi informasi saat ini memungkinkan pekerjaan yang dulu dianggap sulit dapat dilakukan. Belum adanya instrumen mengukur kinerja pegawai yang objektif dan aplikatif di Pemerintahan Daerah dapat terbantu dengan pemanfaatan teknologi informasi, Pemerintah Daerah harus berusaha berinovasi dan berkreasi memunculkan ide - ide yang efektif dalam mencari solusi bagi peningkatan kinerja pegawai.
2. Dengan mengembangkan sistem pemberian tambahan perbaikan penghasilan berbasis kinerja secara bertahap, simple dan aplikatif akan mempermudah pelaksanaan kegiatan dan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja pegawai dan kemajuan organisasi.
3. Perlunya PNS mengembangkan diri memanfaatkan waktu dengan hal - hal yang positif mencari informasi melalui media televisi, surat kabar internet terkait dengan perkembangan IT atau sistem yang inovatif guna meningkatkan kinerja.

14. Apakah inovasi ini berkelanjutan dan sedang atau sudah direplikasi di tempat lain? (maksimal 500 kata)

- ✓ *Uraikan bagaimana inovasi ini sedang dilanjutkan (misalnya dalam hal berkelanjutan secara keuangan, sosial dan ekonomi, budaya, lingkungan, kelembagaan dan peraturan).*

✓ *Jelaskan apakah inovasi ini sedang direplikasi atau didiseminasi untuk seluruh pelayanan publik di tingkat nasional dan/atau internasional dan/atau bagaimana inovasi ini dapat direplikasi.*

1. Dengan berbagai manfaat dan efisiensi hasil dari implementasi inovasi SiTamsil berbasis e-Kinerja tentunya tidak menutup kemungkinan dilakukan pengembangan dan senantiasa memperbaiki fasilitas dalam aplikasi tersebut. Salah satu rencana yang akan dilakukan adalah pengintegrasian sasaran kinerja pegawai serta perjanjian kinerja pegawai dalam aplikasi e-Sakip yang sudah dikembangkan Pemerintah Kabupaten Kediri. Sehingga diharapkan dengan menyelaraskan antara Sasaran Kinerja Pegawai dan perjanjian kinerja pegawai ke dalam Aplikasi e-Kinerja akan memberikan manfaat terhadap pencapaian target kinerja Organisasi Perangkat Daerah.
2. Beberapa pemerintah daerah telah mengembangkan Tunjangan Kinerja Daerah berdasarkan e-Kinerja melalui penyusunan bobot jabatan dan beban pekerja yang rumit dengan biaya besar, Pemerintah Kabupaten Kediri mengembangkan SiTamsil berbasis e-Kinerja yang aplikatif dan simple dalam pengukuran kinerja pegawai sehingga mudah diterapkan bagi Pemerintah Daerah tanpa harus menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja serta evaluasi jabatan akan tetapi tetap dapat memberikan manfaat yang signifikan terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.