

## Inovasi Pelaksanaan Government To Employee (G2E) Melalui Portal Data Kinerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Renza Nadya Jala Saputri<sup>1</sup>, Vidya Imanuari Pertiwi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: 22041010142@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, vidya.imanuari.adneg@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

---

### Article History:

Received: 23 Januari 2025

Revised: 30 Januari 2025

Accepted: 04 Februari 2025

**Keywords:** Government to Employee, Portal Data Kinerja, Kinerja Pegawai

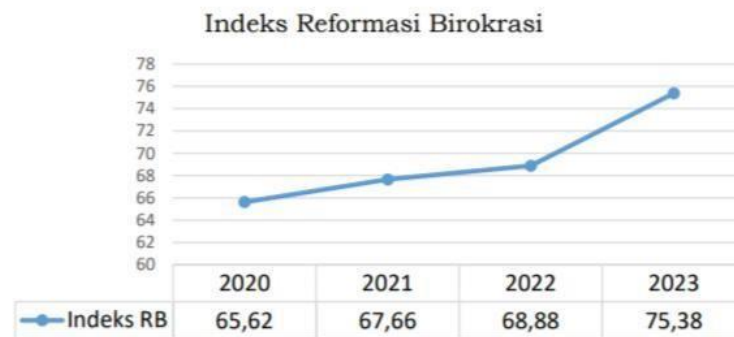
**Abstract:** Permasalahan dalam pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan sering kali melibatkan proses administrasi yang lambat, kurang transparan, dan tidak terintegrasikan. Untuk mengatasi hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengembangkan Portal Data Kinerja sebagai bagian dari implementasi Government to Employee (G2E). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dampak inovasi G2E terhadap kinerja pegawai dan pengelolaan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Informasi diperoleh lewat wawancara terperinci, observasi, serta kajian dokumen yang relevan dengan pelaksanaan Portal Data Kinerja di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa portal ini berhasil meningkatkan transparansi, mempercepat proses pelaporan kinerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai target kerja. Namun, hambatan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur teknologi masih perlu diatasi. Portal Data Kinerja memiliki potensi besar untuk mendukung pengelolaan administrasi negara yang efisien dan akuntabel.

---

## PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, banyak pemerintah di berbagai negara sudah mengimplementasikan dan menerapkan sistem E-Government dalam rangka untuk memperbaiki kecepatan dan efektivitas dalam layanan masyarakat (Mursyidah *et al.*, 2024). Dengan demikian, e-Government berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan informasi publik sebagai langkah menuju good governance (Gamaputra *et al.*, 2022). Reformasi birokrasi bertujuan menciptakan pemerintahan dengan konsep profesional dan bersih yang dapat diwujudkan melalui implementasi e-government. Melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, e-government mendukung terciptanya birokrasi yang berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dari KKN. Melalui digitalisasi proses administrasi dan layanan publik, e-government juga membantu menciptakan sistem birokrasi yang netral, efisien, dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sejalan dengan prinsip utama dan pedoman moral negara.

---



**Gambar 1. Indeks Reformasi Birokrasi**

Dari hasil tersebut, dapat diketahui Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2023 berhasil mencapai predikat BB (Sangat Baik) dengan skor 75,38, sesuai dengan target yang ditetapkan. Pencapaian ini menunjukkan peningkatan, mengingat pada tahun 2022 indeks tersebut masih berada pada kategori B sebelum akhirnya meningkat menjadi BB pada tahun 2023. E-Government merupakan pemanfaatan teknologi elektronik dalam beragam aktivitas pemerintahan, baik dalam lingkup internal maupun eksternal (layanan masyarakat) memiliki tujuan agar tercapai performa yang optimal, hemat, tangkas, dan terbuka (Noviyanti *et al.*, 2022).

Hal penting dari penerapan E-Government salah satunya adalah untuk memberikan dampak positif, termasuk dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai (Hakim, 2020).

Berbagai kebijakan pemerintah telah ditetapkan untuk mengatur pemerintahan berbasis elektronik, salah satunya dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 terkait Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Peraturan ini menekankan bahwasanya sistem tata kelola pemerintahan berbasis elektronik sangat dibutuhkan dalam menciptakan administrasi yang efisien, jujur, terbuka, dan bertanggung jawab, juga mampu memberikan layanan publik yang bermutu serta dapat dipercaya (Mursyidah *et al.*, 2024).

**Tabel 1. Realisasi Indikator Kinerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Sumber Data
1.	Nilai SAKIP Kabupaten	Kategori	A (81)	BB (77,5)	95,68	MENPAN RB
2.	Opini Atas Laporan BPK	Opini	WTP	WTP	100	BPK
3.	Survey Eksternal Persepsi Korupsi	Angka	3,81	85,63 (3,42)*	89,76	KPK
4.	Status Kinerja LPPD	Kategori	Sangat Tinggi (4,3)	Tinggi (3,78)	87,90	BPKP
5.	Nilai Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)	Indeks	3,45	3,11	90,14	MENPAN RB
6.	Indeks Inovasi Daerah	Kategori	Sangat Inovatif	Sangat Inovatif	100	MENPAN RB
7.	Tingkat Maturitas SPIP	Kategori	Level 3 Terdefinisi	Level 3 Terdefinisi	100	BPK

E-Government merupakan bentuk teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan pada bidang pemerintahan, usaha semakin ditingkatkan dalam struktur dan pelaksanaan pemerintahan supaya pegawai dan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melaksanakan peran mereka dengan penuh tanggung jawab secara maksimal dan praktis (Gamaputra *et al.*, 2022).

Evaluasi akuntabilitas kinerja sejalan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 mengenai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Proses ini mencakup empat unsur utama, mencakup penyusunan rencana kerja, penilaian hasil kerja, penyampaian hasil kerja, penilaian pertanggungjawaban kinerja internal.

**Tabel 2. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SAKIP Pemerintah Kabupaten Sidoarjo**

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	26,31	26,31
b. Pengukuran Kinerja	30	23,81	23,18
c. Pelaporan Kinerja	15	12,34	11,45
d. Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,50	16,56
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>78,96</b>	<b>77,50</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

Sumber : LHE SAKIP kementerian PAN & RB Tahun 2023

Pada hasil yang disampaikan memaparkan bahwasanya Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebetulnya sudah mengimplementasikan Akuntabilitas Kinerja menjadi segmen penting dari manajemen kinerja sektor publik cukup baik, meskipun ada aspek yang wajib diperbaiki. Pemerintahan elektronik (E-Government) digunakan mengatasi upaya berbasis teknologi bukan sekedar sebagai alat untuk mempermudah tahapan administratif, harapannya juga bisa memperbaiki keefisienan dan pencapaian saat memberikan layanan kepada masyarakat (Noviyanti *et al.*, 2022). Pelaksanaan E-Government tentu beriringan dengan tantangan yang dihadapi. Oleh sebab itu, penting untuk dilakukan pelatihan sosialisasi efektif agar semua pihak dapat memahami manfaat dan cara kerja E-Government. Untuk menunjang pencapaian untuk membangun pengelolaan pemerintahan yang efektif, penelitian ini memiliki tujuan dapat menjadi pedoman wawasan memberikan gambaran yang jelas bagaimana implementasi E-Government dapat berpengaruh pada aspek produktivitas kinerja dalam lingkungan organisasi.

## LANDASAN TEORI

### Inovasi

Istilah inovasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2023) merupakan sebuah gagasan, cara, atau alat penemuan baru beda dari yang telah ada atau yang dikenal sebelumnya. Inovasi merupakan ide, cara, atau produk baru yang berbeda dari yang sebelumnya (Yanuar, 2019). Dalam konteks pemerintahan, mendefinisikan inovasi tak terbatas hanya produk, tetapi juga mencakup ide, metode, atau objek dianggap sesuatu hal terbaru bagi seseorang atau kelompok. Tujuan utama inovasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, menciptakan solusi baru, dan memberikan nilai tambah yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas layanan dan merespons perubahan yang ada (Solong & Muliadi, 2020). Inovasi bertujuan untuk memperkenalkan solusi baru yang lebih efektif, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta merespons perubahan dalam pasar dan lingkungan yang terus berkembang. Dalam menciptakan suatu hal perubahan yang bermanfaat, kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing serta hal tersebut dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan.

### Government to Employee

Government to Employee merupakan salah satu model interaksi dalam e-governance yang berfokus kepada hubungan antara pemerintah dan pegawainya melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Dewi *et al.*, 2024). Government-to-Employee (G2E) lebih berfokus pada hubungan antar pemerintah dan pegawai agar dapat mendorong suatu peningkatan produktivitas. Pelayanan yang diberikan yakni mencakup penyediaan layanan internal oleh pemerintah kepada pegawai. E-government mencakup konsep, pengembangan, dan praktik yang melibatkan interaksi antara pemerintah dan pegawai melalui platform digital (Kusudiandaru &

Umanto, 2024). Pentingnya penerapan e-government oleh pegawai untuk meningkatkan efektivitas layanan publik terhadap masyarakat, memiliki tujuan sebagai bentuk memperbaiki kesejahteraan para aparatur negara. Inovasi ini memanfaatkan teknologi informasi yang berguna untuk menyederhanakan berbagai proses administratif lebih mudah dan efisien. Selain itu, dapat menyediakan akses mudah bagi pegawai negeri untuk memperoleh informasi terkait pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga mereka dapat selalu meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan yang relevan sesuai tugas dan tanggung jawab.

### **Kebijakan dan Strategi Perkembangan e-Government di Indonesia**

Pengembangan Government to Employee di Indonesia merupakan langkah strategis dalam mengoptimalkan produktivitas serta kemudahan dalam pelayanan publik. Komponen utama dalam e-Government yaitu hubungan antara pemerintah dan pegawai negeri, yang dikenal dengan istilah Government to Employee (G2E). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 terkait Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government sebagai pedoman penting instansi dalam mengimplementasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bentuk resistensi meningkatkan pelayanan kepada pegawai negeri. Inpres Nomor 3 Tahun 2003 menekankan TIK diharapkan dapat menciptakan kesamaan pemahaman dan keterpaduan dalam mengaplikasikan dan mengembangkan e-Government. Pengembangan G2E dalam konteks e-Government di Indonesia memerlukan perhatian serius dari pemerintah. Merujuk pada Inpres Nomor 3 Tahun 2003 dan Inpres Nomor 6 Tahun 2001 mengenai Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika, diharapkan pemerintah dapat menciptakan sistem yang terintegrasi dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada pegawai negeri. Melalui usaha ini akan meningkatkan efisiensi administrasi pemerintahan dan juga dapat memperkuat hubungan antara pemerintah dan pegawai negeri dalam era digital.

### **Portal Data Kinerja**

Portal data kinerja di Kabupaten Sidoarjo merupakan sebuah platform digital yang dibuat sebagai bentuk perbaikan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah. Dengan menyediakan akses yang mudah bagi pegawai untuk memantau dan melaporkan kinerja mereka, portal ini dilengkapi dengan fitur-fitur seperti dashboard kinerja yang menampilkan indikator kinerja utama (IKU), laporan real-time, dan analisis data yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Melalui portal ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan, sementara manajemen dapat melakukan evaluasi kinerja dengan lebih akurat dan efektif. Namun, implementasi portal ini juga mendapati tantangan, salah satunya mencakup resistensi terhadap perubahan, terbatasnya sumber daya, dan masalah keamanan data. Keterlibatan semua stakeholder dalam proses pengembangan dan penetapan indikator kinerja yang jelas juga menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Portal data kinerja diharapkan dapat memberikan hal positif yang bermanfaat besar untuk memperkuat mutu layanan publik melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih efisien, responsif, dan akuntabel.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah salah satu elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik selain sebagai bentuk memperbaiki produktivitas juga sebagai bentuk pencapaian tujuan strategis. Pegawai dengan keterampilan pengetahuan yang tepat sesuai tugas mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Sari & Prasetyo, 2020). Selain itu, motivasi pegawai memainkan peran penting dalam mendorong kinerja. Pegawai yang memiliki rasa motivasi tinggi dalam bekerja keras dan dalam mewujudkan tujuan organisasi cenderung lebih

---

berkontribusi secara maksimal (Hidayati, 2021). Umpan balik yang konstruktif dari atasan dan sistem penilaian kinerja yang adil juga sangat penting. Ketika pegawai menerima umpan balik yang jelas dan bermanfaat, mereka dapat memahami area yang perlu diperbaiki dan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka (Rahman & Sari, 2023). Di era digital saat ini, teknologi juga memainkan peran yang semakin penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik, seperti sistem manajemen kinerja berbasis digital, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai (Wahyuni, 2022). Penggunaan alat kolaborasi digital, seperti aplikasi manajemen proyek dan platform komunikasi, dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antar pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, teknologi juga memungkinkan pengumpulan data kinerja yang lebih sistematis, sehingga manajemen dapat melakukan analisis yang lebih mendalam untuk perbaikan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian berfokus pada peneliti yang bersifat mendeskripsikan sesuatu sesuai dengan topik yang akan diangkat, sementara penelitian dengan pendekatan studi kasus biasanya menyelidiki suatu fenomena yang masih terikat dengan ruang dan waktu dengan memaparkan kejadian yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai Government to Employee pada Portal Data Kinerja Kabupaten Sidoarjo. Analisis data pada penelitian ini akan disajikan secara naratif, memberikan gambaran mengenai kondisi atau peran Government to Employee pada Portal Data Kinerja.

Menurut Fiantika *et al.* (2022) Subjek data, sumber data serta alat pengumpul data dapat berubah-ubah sehingga disesuaikan dengan kebutuhan. Penelitian ini menggunakan data primer, diperoleh langsung dari informan melalui wawancara, menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih subjek, yaitu pegawai di Sekretariat Daerah. Data sekunder mencakup dokumen dan arsip terkait Portal Kinerja sebagai inovasi Government to Employee (G2E) Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara tidak terstruktur, yang memungkinkan peneliti menggali masalah dan pendapat informan secara terbuka. Wawancara dipilih karena Sekretariat Daerah berperan penting dalam tata kelola inovasi Portal Data Kinerja dan memiliki akses ke data strategis seperti RPJMD dan laporan tahunan. Analisis data kualitatif mengikuti langkah-langkah berikut (Miles dan Huberman, 2022):

- a. Pengumpulan Data: Melalui observasi, wawancara, atau catatan hasil observasi.
- b. Kondensasi Data: Memilih data yang relevan untuk fokus penelitian dan membandingkan hasil wawancara dengan observasi.
- c. Penyajian Data: Mengorganisir dan menyajikan data dalam bentuk yang terstruktur untuk memudahkan analisis.
- d. Kesimpulan: Menyimpulkan hasil penelitian untuk dibahas lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Strategi Pelaksanaan Government to Employee Kabupaten Sidoarjo

Inovasi dalam sektor pemerintahan menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Salah satu pendekatan yang diadopsi adalah Government to Employee yang berfokus pada interaksi antara pemerintah dan pegawai negeri sipil (PNS). Di Kabupaten Sidoarjo, pengembangan portal data kinerja merupakan langkah strategis untuk meningkatkan manajemen kinerja pegawai. Tujuan dari inovasi G2E melalui portal data kinerja ini

---

adalah untuk meningkatkan transparansi, yaitu portal memungkinkan pegawai untuk melaporkan kinerja mereka secara terbuka sehingga meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Selain itu, sistem yang terintegrasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dengan proses pelaporan dan evaluasi kinerja agar dapat dilakukan lebih cepat dan mudah.

Agar tercapai tujuan tersebut, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menerapkan beberapa strategi dalam pelaksanaan G2E melalui portal data kinerja. Salah satunya adalah pengembangan sistem bersifat user-friendly, sehingga pegawai mudah mengakses maupun melaporkan kinerja. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi mengenai penggunaan portal dan pentingnya pelaporan kinerja juga dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan pegawai terhadap sistem baru. Integrasi data dengan sistem informasi manajemen yang ada di pemerintah daerah juga menjadi fokus, untuk memastikan data yang akurat dan konsisten. Monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap penggunaan portal dan dampaknya terhadap kinerja pegawai juga penting untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Untuk memastikan tercapainya tujuan pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sejalan beriringan dengan reformasi birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) berupaya memacu integrasi dan efisiensi sebagai elemen utama SPBE. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan secara rutin diperlukan sebagai tolak ukur sejauh mana perkembangan implementasi SPBE bagi instansi pemerintah. Evaluasi bertujuan untuk menilai pelaksanaan SPBE, menghasilkan nilai Indeks SPBE, dan memberikan gambaran mengenai tingkat kematangan (maturity level) SPBE di instansi terkait.

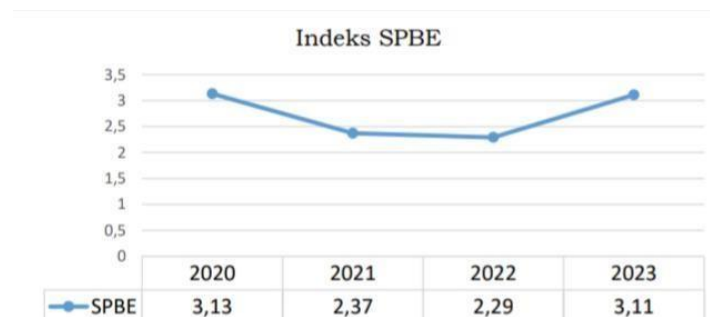
Pada Tahun 2023 Indeks SPBE Kabupaten Sidoarjo mengalami peningkatan kategori menjadi B (Baik). Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai indeks SPBE mengalami peningkatan signifikan.

**Tabel 3. Hasil Indikator Kinerja SPBE Kabupaten Sidoarjo**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2023	Capaian (%)
Nilai Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)	3,45	3,11	<b>90,14</b>

Sumber : Laporan Hasil LPPD oleh KemenPAN&RB Tahun 2024

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2024 mengenai Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2023, Kabupaten Sidoarjo memperoleh Skor SPBE sebesar 3,11. Meskipun nilai ini belum mencapai target 3,45, terdapat peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2022 yang hanya mencapai 2,29. Peningkatan tersebut sebesar 0,82 poin atau sekitar 35,81%.



**Gambar 2. Indeks SPBE Kabupaten Sidoarjo**

Sumber : LHE SPBE KEMENPANRB

Dalam jangka panjang, inovasi G2E melalui portal data kinerja diharapkan dapat menciptakan peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Inovasi pelaksanaan G2E merupakan langkah signifikan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia pada lingkup pemerintah yang tidak hanya mendorong efisiensi dan transparansi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi pegawai.

### **Website Portal Data Kinerja**

Website Portal Data Kinerja adalah sistem informasi yang dikembangkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, dikelola pihak Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah untuk mendukung pengumpulan data yang efisien dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD). Portal ini menggantikan proses manual sebelumnya yang memakan waktu dan tenaga, serta sering menghadapi kendala terkait ketepatan data. Dengan berbagai fitur seperti form input data, upload bukti dukung, evaluasi virtual, verifikasi data oleh Kepala OPD, dan monitoring real-time, portal ini dirancang untuk mempermudah pengguna dalam menginput data, memastikan validitas laporan, serta meningkatkan kualitas dan efisiensi penyusunan LPPD. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo juga memanfaatkan portal ini untuk memantau capaian urusan secara langsung, sehingga proses monitoring dan evaluasi dapat dilakukan lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf pegawai Pemerintah dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah mengatakan “Pengembangan Website Portal Data Kinerja memberikan berbagai manfaat, antara lain efisiensi waktu dan tenaga, dengan sistem yang berbasis elektronik, skema distribusi data menjadi cepat, mudah, tidak memerlukan tatap muka yang seringkali memakan waktu. Hal ini memungkinkan Perangkat Daerah untuk lebih fokus pada tugas utama mereka. Selain itu, akurasi data dapat ditingkatkan dengan adanya fitur upload bukti dukung dan verifikasi, sehingga data yang disajikan dalam LPPD lebih akurat dan dapat diandalkan”.

Staf pegawai juga menambahkan “Bahwa portal ini juga meningkatkan transparansi dalam pengelolaan data pemerintahan, dengan akses yang lebih baik bagi pimpinan dan evaluator, sehingga akuntabilitas dalam penyusunan LPPD dapat ditingkatkan. Sistem memungkinkan user lebih mudah mengakses portal namun tetap dibutuhkan internet, memberikan fleksibilitas bagi Perangkat Daerah dalam menginput data. Dengan sistem penyimpanan digital, dokumen dan data tidak lagi rentan terhadap kehilangan atau kerusakan, sehingga data dapat disimpan dengan aman dan mudah dicari, memudahkan proses pengelolaan data dari tahun ke tahun”

Meskipun portal ini telah dibangun, penting untuk memastikan bahwa pengguna memahami cara menggunakan sistem dengan baik. Dalam hal ini, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo mengadakan pelatihan dan sosialisasi bagi seluruh Perangkat Daerah. Staf pegawai Pemerintah dan Otonomi Daerah mengatakan bahwa memberikan pemahaman yang mendalam tentang fitur-fitur yang ada di portal adalah tujuan dari pelatihan serta cara menginput data dan mengupload bukti dukung dengan benar. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan pengguna dapat memanfaatkan portal secara maksimal dan mengurangi kesalahan dalam peninputan data.

Website Portal Data Kinerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo merupakan inovasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengumpulan data LPPD. Meskipun membawa banyak manfaat, implementasinya menghadapi tantangan seperti resistensi pegawai terhadap perubahan dan kendala teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil. Untuk mengatasinya, diperlukan pendekatan yang baik, pelatihan, sosialisasi, serta infrastruktur teknologi yang memadai. Dengan dukungan tersebut, portal ini diharapkan dapat dimanfaatkan secara

---

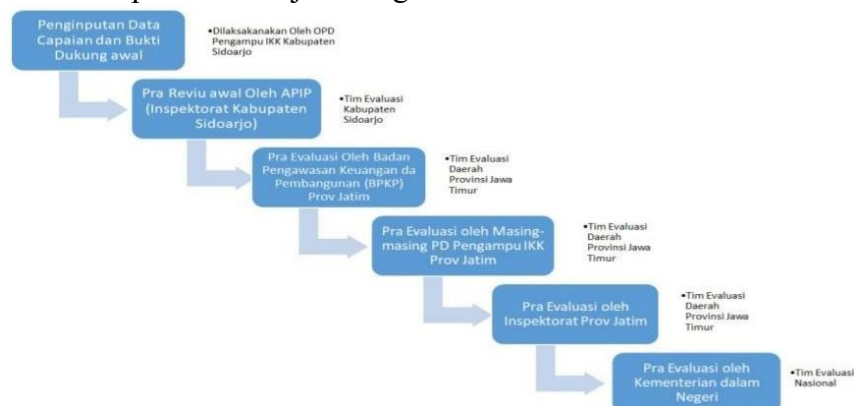
optimal oleh seluruh Perangkat Daerah, sehingga tujuan pengembangannya dapat tercapai.

### Pelaksanaan Pendampingan dan Pra-Evaluasi Government to Employee (G2E) Kabupaten Sidoarjo

Di Kabupaten Sidoarjo, pelaksanaan Government to Employee (G2E) tidak hanya berfokus pada pengumpulan data dari Perangkat Daerah, tetapi juga melibatkan proses pendampingan dan pra-evaluasi yang penting. Bagian Pemerintahan, yang bertindak sebagai pusat untuk pelaporan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, telah mengembangkan instrumen yang membantu dalam proses ini. Semua langkah ini diatur dalam Surat Keputusan Bupati yang menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk pelaporan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).

SOP ini memberikan panduan yang jelas, mulai dari bagaimana data harus diinput hingga proses revisi oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), yang diwakili oleh Inspektorat Kabupaten Sidoarjo. Pendampingan dan pra-evaluasi ini dilakukan sebelum evaluasi resmi oleh tim evaluator dari Daerah dan Pusat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sebelum data capaian dan bukti dukung LPPD dinilai, semua upaya telah dilakukan untuk memaksimalkan kualitas dan akurasi data tersebut.

Dalam hasil wawancara dengan staf pegawai bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah mengatakan “Dalam konteks G2E, strategi pra-evaluasi ini berfungsi sebagai langkah awal untuk menilai capaian kinerja Perangkat Daerah. Dengan melakukan evaluasi dini, diharapkan dapat meningkatkan tidak hanya kuantitas capaian kinerja, tetapi juga kualitas bukti dukung yang disediakan. Hal ini sangat penting, karena semakin baik data yang disajikan, semakin tinggi peringkat LPPD Kabupaten Sidoarjo di tingkat nasional.”



**Gambar 3. Prosedur Evaluasi Portal Data Kinerja LPPD**

Sumber : JKP Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Kegiatan pendampingan dan pra-evaluasi ini dilakukan secara berjenjang, yang berarti ada tahapan-tahapan tertentu yang harus dilalui. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pelaporan, tetapi juga memperkuat komunikasi antara Perangkat Daerah dan tim evaluasi. Dengan adanya pendampingan yang terstruktur, pegawai dapat lebih mudah menyampaikan mengenai harapan mereka dan memahami cara mengumpulkan data dengan benar. Ini sejalan dengan prinsip G2E yang menekankan pentingnya interaksi yang baik antara pemerintah dan pegawai, menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo melaksanakan pendampingan dan pra-evaluasi yang terencana untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang kinerja dan standar laporan yang diharapkan. Melalui kegiatan sosialisasi di awal tahun anggaran, yang dilakukan oleh Bagian Pemerintahan bersama Dinas Komunikasi dan Informatika, pegawai diberikan panduan mengenai

tata cara pengisian Website Portal Data Kinerja. Kegiatan ini dalam konteks Government to Employee (G2E) bertujuan memastikan semua pegawai memahami fitur portal, termasuk pembaruan atau fitur baru, sehingga penginputan data dapat dilakukan dengan tepat dan efektif. Pendampingan Pra-Evaluasi juga berfungsi untuk memperkenalkan staf baru yang bertanggung jawab dalam penginputan data dari setiap Perangkat Daerah. Tim juga menyampaikan jadwal dan timeline pendampingan serta pra-evaluasi yang akan dilakukan oleh evaluator internal dan eksternal. Dengan pendekatan ini, diharapkan pegawai dapat berkolaborasi dengan baik, memahami peran mereka dalam pengumpulan data, dan meningkatkan kualitas laporan. Interaksi yang baik antara pemerintah dan pegawai diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang lebih responsif dan akuntabel melalui pendekatan G2E.

### Penyelarasan Government to Employee dalam Sasaran Kinerja Pegawai di Kabupaten Sidoarjo

Bagian Pemerintahan bersama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah menyelaraskan target capaian kinerja dalam konteks Government to Employee (G2E) dengan mengintegrasikan target tersebut ke dalam tupoksi, perjanjian kinerja, dan sasaran kinerja pegawai. Proses ini penting untuk memastikan pegawai mengerti terhadap peran atau tanggung jawab mereka untuk tercapainya target yang ditetapkan. Monitoring dan evaluasi capaian kinerja dilakukan setiap triwulan untuk memberikan umpan balik konstruktif, memastikan kontrol yang efektif, dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Sejak tahun 2019, hasil penilaian LPPD tidak dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat, khususnya Direktorat Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri. Namun, penilaian ini mulai dirilis kembali pada tahun 2023, di mana capaian tahun 2021 dinilai pada tahun 2022 dan diumumkan pada tahun 2023.

**Tabel 4. Indikator Kinerja LPPD Kabupaten Sidoarjo**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2023	Capaian (%)
Status Kinerja LPPD	4,3	3,78	<b>87,90</b>

Sumber : Laporan Hasil LPPD oleh BPKP Tahun 2024

Hasil Laporan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022, yang dievaluasi oleh BPKP, memperoleh nilai 3,78, sementara target untuk tahun tersebut adalah 4,3, dengan pencapaian sebesar 87,90%. Meskipun LPPD Kabupaten Sidoarjo tahun 2022 belum mencapai sasaran yang hendak dicapai, nilai tersebut menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

**Tabel 5. Laporan Hasil LPPD Kabupaten Sidoarjo**

Tahun	Kepmendagri	Nilai	Status Kinerja	Peringkat
2022 (Kinerja Tahun 2021)	Nomor : 100.2.1.3-1109 Tahun 2023	3,6100	Tinggi	Ke-5 Nasional
2023 (Kinerja Tahun 2022)	Nomor : 100.2.1.7-6646 Tahun 2023	3,7800	Tinggi	Ke-2 Nasional

Sumber : Laporan Hasil LPPD oleh BPKP Tahun 2022

Tanggal 29 April 2023 Kabupaten Sidoarjo meraih penghargaan dari Kementerian Dalam Negeri RI sebagai Penyelenggara Pemerintah Daerah (PPD) Kinerja Terbaik Nasional Peringkat ke-5 pada Peringatan Hari Otonomi Daerah (Ortoda) ke- 27 di Anjungan City of Makassar dengan

nilai 3.61 dalam kategori Tinggi. Untuk tahun 2024, capaian tahun 2022 yang dilaporkan dan dinilai pada tahun 2023, serta dirilis pada tahun 2024, telah diumumkan melalui Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.7-6646 Tahun 2023 mengenai hasil evaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Nasional tahun 2023. Mengacu pada laporan tersebut, Kabupaten Sidoarjo mendapatkan peringkat 2 Nasional dengan nilai yang meningkat menjadi 3.78, juga dalam kategori Tinggi.

Penyelarasan Government to Employee dalam sasaran kinerja pegawai ini mencakup pembuatan Website Portal Data Kinerja, pelaksanaan pendampingan dan pra-evaluasi, serta integrasi G2E dalam sasaran kinerja pegawai. Dengan pendekatan G2E diharapkan capaian kinerja Kabupaten Sidoarjo dapat meningkat signifikan tahun ke tahun dan terwujud lingkungan kerja yang lebih responsif, serta meningkatkan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

## **KESIMPULAN**

Melalui hasil penelitian yang telah dijabarkan, sebagai kesimpulan bahwa implementasi konsep Government to Employee (G2E) melalui Portal Data Kinerja di Kabupaten Sidoarjo telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan efisiensi pelayanan pemerintahan. Portal ini berfungsi sebagai alat yang memfasilitasi akses pegawai terhadap informasi penting secara real-time, yang pada gilirannya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Dengan adanya sistem ini, pegawai dapat melaporkan kinerja mereka dengan lebih mudah dan cepat, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi kerja. Selain itu, pelaksanaan pendampingan dan pra-evaluasi oleh tim evaluator juga berkontribusi pada peningkatan kualitas data yang dilaporkan, setiap informasi yang disajikan harus dipastikan telah melalui proses verifikasi yang ketat. Penyelarasan indikator kinerja pegawai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan semakin memperkuat efektivitas sistem G2E ini, karena setiap pegawai dapat melihat secara jelas bagaimana kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

Atas kesimpulan tersebut maka penulis memberikan rekomendasi penting untuk meningkatkan keamanan data dalam portal, mengingat sifat elektronik dari sistem ini yang rentan terhadap kebocoran informasi dan serangan siber. Perlu mengadakan pendampingan sosialisasi secara berkala kepada pegawai mengenai penggunaan portal dan pentingnya pelaporan kinerja yang akurat. Hal ini akan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap sistem baru, serta mengurangi resistensi terhadap perubahan. Selain itu, monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap penggunaan portal harus dilakukan, dengan memperhatikan umpan balik dari pegawai untuk perbaikan sistem yang berkelanjutan. Terakhir, pengembangan fitur tambahan dalam portal yang dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas juga dianjurkan. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan implementasi G2E melalui Portal Data Kinerja di Kabupaten Sidoarjo dapat berjalan lebih efektif, berkelanjutan, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pegawai, serta tidak hanya menjadi alat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga sebagai sarana menciptakan budaya kolaboratif dan responsif sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

---

## DAFTAR REFERENSI

- Dewi, N. P., Indrayani, I., Wibisono, C., & Rumengan, A. E. (2024). Government Employee Assessment to Support Public Performance Organization Learned from Riau Island Province. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2368322>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Gamaputra, G., Prasetyawan, A., Isbandono, P., Rosdiana, W., Lestari, Y., Noviyantii, Utami, D. A., Effendi, I. F., Karimah, A. F. A., & Ramadhan, N. H. (2022). Electronic Archives Management to Realizing the Development of Information and Communication Technology in Achieve SDGs in Kendal Village, Sekaran District, Lamongan Regency. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 10(2), 27–39. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v10i2.1699>
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47–57. <https://doi.org/10.23969/bp.v2i1.2413>
- Hidayat, A. (2023). Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Inovasi Pelayanan Kependudukan di Kantor Desa oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Utara. *JURIDICA : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, 4(2), 4–14. <https://doi.org/10.46601/juridicaugr.v4i2.221>
- KBBI. (2023). KBBI VI Daring, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/prosedur>
- Kusudiandaru, S., & Umanto. (2024). Apakah Kesuksesan Layanan Government-to-Employees Berhasil Menciptakan Nilai Publik?. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5), 3106–3123. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5>
- Mursyidah, L., Choiriyah, I. U., & Agustina, I. F. (2024). Transformation of Population Administration Services in Sidoarjo Regency. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 12(1), 69–78. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v12i1.1774>
- Noviyanti, Isbandono, P., Utami, D. A., Wibisono, H. K., & Rosdiana, W. (2022). Personnel Management of Village Officials Through SIMPEG Application in Realizing Village SDGs in Kendal Village, Sekaran District, Lamongan Regency. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 10(1), 23–33. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v10i1.1686>
- Rahman, A., & Sari, D. (2023). Kinerja Pegawai di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 8(1), 12–25.
- Sari, R., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 7(3), 67–80.
- Solong, A., & Muliadi. (2020). Inovasi Pelayanan Publik. *Al Qisthi Jurnal Sosial dan Politik*, 10(2), 76–86. <https://doi.org/10.47030/aq.v10i2.82>
- Wahyuni, S. (2022). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Inovasi dan Teknologi*, 9(2), 34–50.
- Yanuar, R. M. (2019). Inovasi Pelayanan Publik (Studi Kasus: *Public Safety Center (PSC) 119 Kabupaten Bantul Sebagai Layanan Kesehatan dan Kegawatdaruratan*). *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i1.1335>
- .....