

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Di Kota Dumai (Studi Kasus Implementasi Pada *Elektronik Planning*)

¹Wan Dodi Ihsan, ²Zaili Rusli, ³Adianto
^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Riau
Korespondensi : wan.dodi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk ntuk mengetahui Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai (Studi Kasus Implementasi pada *Electronic Planning*) serta untuk mengetahui Faktor-Faktor yang menghambat Profesionalisme tersebut. Analisa data yang digunakan adalah anailsa deskriptif, kualitatif, Tehnik Pengumpulan data dengan Observasi, wawancara (terstruktur dan mendalam terhadap Informan), serta dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai pada Implementasi E- Planning) masih kurang Profesional. dilihat dari kompetensi yang menunjukkan masih kurangnya pengetahuan aparatur terkait E-Planning secara teknis dan juga dari Kualifikasi Pendidikannya, pada sisi efektivitas menunjukkan keberhasilan dari pencapaian hasil kerja dokumen perencanaan Pembangunan Kota Dumai yang masih belum efektif, pada aspek efisiensi juga masih belum efisien karena ketidaktepatan waktu pada tahapan perencanaanya, sedangkan pada Tanggung Jawab memperlihatkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) pada E- Planning sudah bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan aturan yang berlaku. Faktor- faktor yang menghambat Profesionalisme adalah Penempatan ASN pada Tim E- Planning bukan berdasarkan Kualifikasi Pendidikan yang dimiliki serta kurangnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk E- Planning.

Kata kunci: Profesionalisme, Planning, Implementasi

Abstract

This study aims to determine the professionalism of the State Civil Apparatus in Dumai City (Case Study of Implementation in *Electronic Planning*) and to determine the factors that hinder and support the professionalism. The data analysis used is descriptive qualitative analysis, data collection techniques by observation, interviews (structured and in-depth to informants), and documentation. The results of the research show that the State Civil Apparatus in the city of Dumai on the Implementation of E-Planning is still less professional. Judging from the competence which shows that there is still a lack of knowledge of the apparatus related to E-Planning technically and also from their educational qualifications, on the effectiveness side, it shows the success of achieving the Dumai City Development Planning Document work which is still not effective. punctuality at the planning stage, while in Responsibility shows that the State Civil Apparatus (ASN) in E-Planning is already responsible for carrying out duties and functions in accordance with the applicable rules. The factors that hinder professionalism are the placement of ASN in the E-Planning Team not based on their educational qualifications and the lack of competency development of the State Civil Apparatus (ASN) for E-Planning.

Keyword: Professionalism, Planning, Implementation

1. PENDAHULUAN

Teknologi saat ini sudah menjadi keharusan bagi semua pihak, pada sistim di pemerintahan sudah diupayakan menggunakan Elektronik baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah Propinsi ataupun Kabupaten Kota sejalan dengan *E- Government* Pemerintah Daerah wajib menyediakan informasi pemerintah daerah (informasi pembangunan dan keuangan daerah) yang dikelola dalam satu sistem informasi, sesuai dengan Pemandagri No 86 Tahun 2017 tentang tata cara Perencanaan, Pengendalian

dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Kewajiban menyediakan Informasi di Daerah, diatur melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. mencabut Permendagri Nomor 98 Tahun 2018. Penggantian ini karena sebelumnya tidak mengatur informasi pemerintahan daerah dalam satu sistem yang terhubung.

Terkait dengan percepatan pelaksanaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) tersebut. Pemerintah Daerah wajib untuk mengintegrasikan semua sistem terkait dengan informasi pembangunan daerah dan informasi keuangan daerah ke SIPD paling lama 1 (satu tahun) sejak diundangkannya Permendagri Nomor 70 Tahun 2019. Sesuai dengan Pasal 4 ayat Permendagri Nomor 70 Tahun 2019, Pemerintah Daerah wajib menyediakan informasi Pemerintahan Daerah yang terdiri atas:

- a. Informasi Pembangunan Daerah; dan
- b. Informasi Keuangan Daerah.

Pemerintah Daerah dapat menyediakan dan mengelola Informasi Pemerintahan Daerah lainnya, selain Informasi Pembangunan Daerah dan Informasi Keuangan Daerah. Dalam melaksanakan amanat Undang- Undang terkait Pemerintah Kota Dumai mengatur Pengelolaan aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), melalui Peraturan Wali Kota Dumai no 54 Tahun 2019, diubah menjadi Peraturan Wali Kota Dumai no 12 Tahun 2021, dimana dijelaskan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) adalah aplikasi yang bersifat khusus yang digunakan oleh pemerintah daerah sebagai alat bantu dalam proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan dokumen perangkat daerah yang berbasis elektronik.

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terdiri dari *E-Data Base*, *E- Planning* dan *E-Monev*. Adapun Sistem ini bertujuan untuk mewujudkan proses perencanaan yang transparan, efektif, efisien dan akuntabel dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan publik dan mendorong terjadinya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menghasilkan perencanaan pembangunan yang berkualitas.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Dumai Melalui Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang terdapat pada Pasal 14 Ayat (3) tentang Penyusunan RPJPD, RPJMD, Dan RKPD di Kota Dumai dilakukan secara *E-Planning*, sehingga melalui rencana pembangunan tersebutlah yang akan menjadi acuan bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Dumai untuk melakukan pembangunan serta menjalankannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari masing- masing OPD.

Penerapan *Electronic Planning* adalah salah satu upaya *E- Government* dalam Perencanaan Pembangunan Daerah baik Provinsi dan Kabupaten/Kota, dengan *E- Planning* diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi semua pihak, baik masyarakat dan semua stakeholder terhadap akses informasi sebagai acuan untuk berpartisipasi dan melakukan pengawasan, dapat membantu terbangunnya sikap positif para stakeholder dan terhindarnya dari sikap apriori terhadap program- program pembangunan di daerah akibat keterbatasan informasi.

Electronic Planning, merupakan hasil inovasi teknologi yang dilakukan oleh Pemerintah, yang juga telah digunakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai Aplikasi ini guna menginovasi proses Rembuk Warga, Musrenbang Kelurahan, Musrenbang Kecamatan, Musrenbang Kabupaten/Kota, Forum SKPD, RKPD, hingga Kebijakan Umum APBD serta Prioritas dan Platform Anggaran Sementara (KUA-PPAS) menjadi lebih transparan, cepat, terintegrasi, konsisten dan sesuai dengan aturan yang berlaku serta diharapkan dapat menjadi *tools* dalam membantu percepatan penyelesaian dokumen sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, aturan ini sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 54 Tahun 2010. Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Electronic Planning berisi tentang menu - menu Rencana Pemerintah jangka Menengah Daerah (RPJMD) selama 5 tahunan bersama Rencana Kerja Tahunan Pemerintah Daerah (RKPD) yang dimanifestasikan kedalam Renstra dan Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Organisasi Perangkat Daerah (SKPD/OPD) Kota Dumai yang disertai dengan laporan-laporan yang digunakan dalam penyusunan dokumen SKPD/OPD Kota Dumai. Dengan adanya *E-Planning* maka tugas BAPPEDA Kota Dumai sangat terbantu terutama dalam hal melakukan kontrol, yang mana kontrol dimaksud yaitu dapat mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Dumai.

Ketersediaan informasi di dalam *Electronic Planning* nantinya mendorong masyarakat Kota Dumai untuk berpartisipasi dalam program pembangunan di Kota Dumai. karena dengan *Electronic Planning* dapat :

- (1) Meningkatkan koordinasi dan pemahaman yang sama antara pemerintahan pusat dan daerah dalam penerapan aplikasi *Electronic Planning* dalam perencanaan pembangunan Kota Dumai.
- (2) Menjaring masukan dan ajang berbagi pengalaman daerah dalam pengembangan dan pemanfaatan aplikasi *E-Planning* dalam penyusunan dokumen rencana pembangunan Kota Dumai.

Prinsip-prinsip *Electronic Planning* mengharuskan adanya *bottom up*, *top down*, dan partisipasi dari masyarakat, tentunya setiap kepala daerah memiliki kedekatan bukan saja secara politik dengan konsituennya, tetapi juga dekat secara emosi dan sosial budaya dengan segala kebutuhan dan kepentingan masyarakat tersebut, untuk terselenggaranya pemerintahan daerah yang bersih dalam transparansi anggaran dan perencanaan.

Perencanaan Pembangunan di Kota Dumai membutuhkan komitmen bersama dan *political will* dari Pemerintahan Kota Dumai dalam mengembangkan konsep *Electronic Planning* kedepannya, dibutuhkan partisipasi masyarakat demi terwujudnya sistem pemerintahan yang transparan, partisipatif, responsif, efisien dan akuntabel. penerapan *Electronic Planning* ini sangat diperlukan karena mengingat terjadinya persoalan di dalam pengelolaan APBD.

E- Planning pada Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Kota Dumai ini berisikan berbagai rencana kerja dari Pemerintah Kota Dumai yang disesuaikan dengan aspirasi dari masyarakat dan dapat langsung diakses oleh masyarakat melalui situs <http://eplanning.dumaikota.go.id>, *Electronic Planning* Kota Dumai ini memiliki beberapa menu dalam aplikasi yang dapat diakses seperti Rembuk Warga, Musrenbang Kelurahan, Musrenbang Kecamatan, Pokok Pikiran, RKPD dan KUA/PPAS. *E-Planning* ini telah digunakan Pemerintah Kota Dumai pada penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (RAPBD) Kota Dumai tahun 2020.

Aplikasi dalam *Electronic Planning* memuat salah satu menu yaitu rembuk warga, menu ini berisikan masukan-masukan atau aspirasi masyarakat dari tiap lingkungan yang kemudian ditampung untuk dilanjutkan setiap tahapan penyusunan rencana pembangunan yakni mulai dari tingkat lingkungan, kelurahan, kecamatan hingga sampai ke situs masing-masing OPD Pemerintah Kota Dumai sesuai dengan bidangnya.

Pengiputan dan Pengelolaan Data melalui *Electronic Planning* di Kota Dumai akan menentukan keberhasilan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang akan dilaksanakan BAPPEDA Kota Dumai sebagai Tim Pengelola maupun Tim Administrator Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Kota Dumai sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai, serta Peraturan Walikota Dumai Nomor 22 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai yang dirubah menjadi Peraturan Walikota Dumai Nomor 53 Tahun 2020.

Masalah-masalah di dalam *E-Planning* pada Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Kota Dumai berupa perubahan-perubahan regulasi atau aturan- aturan yang begitu cepat. Selain itu juga

kendala yang dialami oleh Bappeda Kota Dumai dalam penggunaan *Electronic Planning* yaitu, adanya miskomunikasi atas subjektivitas dalam penilaian saat melakukan verifikasi usulan karena belum adanya aturan baku yang mengaturnya. Selain itu jaringan internet sangat mempengaruhi kegunaan terutama di tingkat Kelurahan dan Kecamatan.

Aspek penting bagi keberhasilan pembangunan daerah yaitu adanya perencanaan pembangunan daerah, dengan adanya penyusunan perencanaan yang baik. oleh badan atau satuan kerja, maka proses perencanaan pembangunan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk mewujudkan Visi dan Misi Pembangunan Tahun 2016-2021 sebagaimana tercantum dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kota Dumai Tahun 2016-2021, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai menetapkan tujuan strategis yang dituangkan dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (P-Renstra BAPPEDA) yaitu “Meningkatkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas”, dan sasaran strategis yaitu Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan daerah.

Sesuai dengan Tugas dan Fungsinya sebagai penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan daerah, Bappeda beserta Tim Administrator *Electronic Planning* Kota Dumai diharapkan mampu menggunakan *Electronic Planning* sebagaimana mestinya dan mampu menangani segala hambatannya.

Penerapan *Electronic Planning* di Kota Dumai akan berdampak pada tertibnya penyusunan dokumen perencanaan, yang Efektif dan efisien dan Akuntabel sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mampu menghasilkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas serta dapat mewujudkan tujuan dari Renstra Bappeda Kota Dumai tentunya sangat tergantung pada Profesionalisme dari para Aparatur Sipil Negara yang ada di Pemerintah Kota Dumai, terutama Aparatur Sipil Negara pada Bappeda dan Aparatur Sipil Negara sebagai Tim Administrator *E- Planning* Kota Dumai.

BAPPEDA Kota Dumai dalam upaya mewujudkan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Dumai yang lebih baik, telah membentuk Tim Pengelola Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai. Tahun Anggaran 2018 dengan SK Kepala Bappeda no. 05/Bappeda/2018 dimana Tim yang terdiri dari Super Administrator dan Administrator Bidang serta Administrator OPD/Kecamatan.

Tim Pengelola Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai saat itu berjumlah 41 (Empat Puluh Satu) orang, terdiri dari 5 (lima) orang dari Bappeda Kota Dumai dimana 1 (satu) orang Super Administrator dan 4 (empat) orang Administrator Bidang serta 29 (Dua Puluh Sembilan) orang Administrator Organisasi Perangkat dan 7 (Tujuh) Administrator Kecamatan Daerah yang ada di Kota Dumai.

Dilihat dari kualifikasi tingkat Pendidikan, Tim pengelola administrator sistem informasi perencanaan pembangunan daerah Kota Dumai memiliki latar belakang pendidikan yang beragam mulai dari Pendidikan Strata2 (Pasca Sarjana), Strata1 (Sarjana) Diploma (D3) hingga Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Tahun 2020, berdasarkan Data yang diperoleh bahwa Tim Administrator *Electronic Planning* kota Dumai, telah terjadi perubahan baik dari Jumlah dan penggantian para Admin maupun tingkat pendidikannya .

Tingkat pendidikan tim pengelola sistem informasi manajemen perencanaan pembangunan daerah Kota Dumai Tahun Anggaran 2020, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Tingkat Pendidikan Tim Pengelola Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai Tahun Anggaran 2020

No	Tingkat Pendidikan	(Jumlah)	(%)
1	Pasca Sarjana (S2)	12	26,66
2	Sarjana (S1)	26	57,78
3	D3	4	8,89
4	Slta	3	6,67
Jumlah		45	100

Sumber : Olahan data Bappeda Kota Dumai, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa Tim berjumlah sebanyak 45 (Empat Puluh Lima Orang) yang sebelumnya hanya 41 (Empat Puluh Satu) orang didominasi oleh admin yang memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana (S1) sebesar 57,78 %, sedangkan admin yang memiliki tingkat pendidikan SLTA tidak sampai 10 % hanya sebesar 6,67 %. Berdasarkan informasi yang diperoleh, bahwa dari 57,78 % para administrator *E- Planning* yang sarjana tersebut hanya sebagian kecil yang memiliki latar belakang bidang ilmu yang terkait perencanaan pembangunan maupun IT atau teknologi serta pembangunan, data terkait latar belakang Bidang Ilmu/Jurusan yang dimiliki Tim administrator *E- Planning* Kota Dumai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Data Bidang ilmu /Jurusan Pendidikan Tim Pengelola Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai Tahun Anggaran 2020

No	Bidang Ilmu/jurusan	Jumlah
1	IPA	2
	a. Teknik Kimia	1
	b. Teknik Mesin	1
	c. Pendidikan Biologi	2
	d. Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat	1
	e. Teknik Informatika	1
2.	IPS.	12
	a. Ekonomi/Akutansi /manajemen	7
	b. Politik Pemerintahan	6
	c. Administrasi	2
	d. Pendidikan / Pendidikan Guru Sekolah Dasar	2
	e. Hukum	2
	f. Psikologi	2
	g. Sosiologi/Perencanaan Pembangunan	1
	h. Komputer	1
	i. SLTA	1

3

1

3

Sumber : Bappeda Kota Dumai, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas memperlihatkan bahwa latar belakang Bidang Ilmu /jurusan yang dimiliki Tim administrator *E - Planning* Kota Dumai, ada yang memiliki latar belakang Pendidikan guru sekolah dasar dan Pendidikan biologi, serta yang masih memiliki Pendidikan SLTA, apabila membahas terkait Profesionalisme dari para Admin tersebut, hal ini tentunya dapat menimbulkan tanda tanya tentang kemampuan dari para Admin tersebut apalagi berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan rata-rata Administrator *E- Planning* hanya mendapatkan Sosialisasi saja tentang hal tersebut, padahal Tingkat pendidikan dan kompetensi merupakan kualifikasi yang menjadi pengukurann Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan, berdasarkan pokok masalah yang akan diteliti yaitu Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Implementasi *Electronic Planning* di Kota Dumai), adalah Penelitian Kualitatif Deskriptif. Peneliti mengumpulkan data-data yang dibutuhkan secara terperinci melalui Observasi, wawancara dan Dokumentasi terkait Profesionalisme ASN pada Implementasi *E- Planning* serta faktor- faktor yang mendukung dan menghambat Profesionalisme ASN pada Implementasi *E- Planning* sehingga akan dapat menghasilkan data deskriptif dari Objek maupun Subjek yang diteliti. Peneliti menganalisa data dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Yaitu berusaha menggambarkan data yang ada dari berbagai sumber dan menghubungkan dengan fakta yang ada dan yang berhubungan dengan permasalahan. Dengan cara ini diharapkan pengkajian masalah dapat berlangsung serta terperinci dalam bentuk tulisan

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Profesionalisme, adalah prinsip yang dikedepankan dalam Sistim manajemen kepegawaian ASN yang baru begitu juga di Kota Dumai, dalam Pembahasan selanjutnya akan dijelaskan tentang Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Dumai (Studi Kasus Implementasi pada *ElektronikPlanning*) serta faktor – faktor Pendukung dan dan Penghambat Profesionalisme tersebut.

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai (Studi Kasus Implementasi pada *Elektronik Planning*)

Sumber Daya Manusia Aparatur yang handal, professional dan mampu membuat Perencanaan yang berkualitas serta mampu menyelenggarakan tata Pemerintahan yang baik (good governance), hal ini sangat dibutuhkan dalam mendukung arah Pembangunan di Kota Dumai. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai telah berupaya meningkatkan Kinerja bidang Perencanaan Pembangunan di Kota Dumai dengan menggunakan Sistim Elektronik (*Electronic Planning*)

hal ini dimaksud agar Perencanaan Pembangunan di Kota Dumai lebih berkualitas Transparan, efektif dan efisien.

Perencanaan yang berkualitas sesuai harapan tidak akan terwujud tanpa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Profesional untuk melihat Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Dumai (Studi Kasus Implementasi pada *Elektronik Planning*) dalam Penelitian ini, mengguakan Teori Sedarmayanti (2017:342) , bahwa ukuran Profesionalisme adalah :

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Dumai (Studi kasus Implementasi pada *E- Planning*). Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam hal perencanaan Pembangunan di Kota Dumai . Dengan memiliki kompetensi yang memadai maka pelaksanaan *E- Planning* yang menjadi tugas dan fungsinya dapat terselesaikan dengan dengan baik, karena *E- Planning* di Kota Dumai merupakan wujud perkembangan Teknologi yang diciptakan dalam upaya mewujudkan Perencanaan yang berkualitas dan transparan.

Pemerintah Kota Dumai dalam membuat Perencanaan yang berkualitas sangat membutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memilki Kompetensi terutama Badan perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) sesuai dengan tugas dan fungsinya serta Aparatur Sipil Negara (ASN) pada semua Organisasi Perangkat Dearah (OPD) yang menjadi Tim *E- Planning* atau Pengelola Administrator Aplikasi Sistim Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai, sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara bahwa Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia no 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi Teknis manajemen Aparatur Sipil Negara bahwa Standar Kompetensi teknis manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah rumusan Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku kerja yang harus dimiliki oleh pegawai ASN sesuai dengan Jenjang dan jenis Jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pihak Bappeda diatas rata- rata mengatakan Administrator *E- Planning* sudah cukup baik pada tingkat pendidikannya, namun masih belum Optimal pengetahuannya karena belum memahami terhadap *E-Planning* tersebut, sering terjadinya perubahan admin karena terjadi mutasi ada yang masih baru menjabat sehingga masih sangat perlu pendampingan dari tim BAPPEDA sehingga masalah yang dihadapi diperlukan upaya peningkatan Pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning*.

Hasil wawancara dengan informan dari pihak Administrator OPD menunjukkan bahwa Pengetahuan Administrator *E- Planning* masih kurang baik, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi perlu upaya peningkatan Pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning*. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan informan diatas maka dapat Peneliti katakan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E-Planning* kota Dumai dilihat dari Pengetahuan masih belum baik , masih belum Optimal, terlihat masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, perlu kiranya perhatian oleh Pemerintah Kota Dumai dalam upaya peningkatan Pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* agar terwujud perencanaan pembangunan yang lebih berkualitas di Kota Dumai.

Selain dari Pengetahuan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dapat dilihat dari keterampilan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning*, Keterampilan merespon dan mengelola masalah (*contingency management skill*) merupakan kemampuan melakukan tindakan dan

pengambilan keputusan yang tepat atas suatu masalah yang dilandasi dengan kemampuan berpikir, serta kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat, sehingga Keterampilan sangat dibutuhkan oleh Aparatur Sipil Negara (Studi kasus Implementasi pada *E- Planning*) di Kota Dumai.

Rata-rata bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* di Kota Dumai memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi terkait proses *E- Planning* sudah cukup baik. Jika terjadi permasalahan dalam menyelesaikan tugas biasanya aparaturnya berusaha untuk menyelesaikan sendiri terlebih dahulu selanjutnya melakukan koordinasi terkait kendala – kendala yang dihadapi kepada pihak yang berkompeten dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemui.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* di Kota Dumai memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi terkait proses *E- Planning* sudah cukup baik, adapun masalah yang dialami belum begitu mudah dan cermat mengoperasikan pekerjaan adalah karena masih baru menjadi menduduki jabatan Kasubbag Perencanaan, Keuangan dan Aset.

Kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* di Kota Dumai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi terkait proses *E- Planning* sudah cukup baik. Jika terjadi permasalahan dalam menyelesaikan tugas biasanya aparaturnya berusaha untuk menyelesaikan sendiri terlebih dahulu. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* telah mampu mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal, Sedangkan kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat terkadang menjadi kendala bagi Administrator yang baru, namun berdasarkan hasil wawancara observasi yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara umum kompetensi dari sisi Keterampilan dapat dikategorikan cukup baik.

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lainnya dapat dilihat atau diukur melalui sikap/perilaku dari Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam melaksanakan Tugas dan fungsinya. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menjaga sikap dan perilakunya, karena sikap/perilaku dari ASN secara periodik dijadikan acuan penilaian antara lain dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

Kode Etik dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Tujuan kode etik yaitu mendorong pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, meningkatkan disiplin pegawai, menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan etos kerja, kualitas kerja.

Kode etik PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004. Menurut Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah tersebut, kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Kode etik PNS wajib dilaksanakan oleh seluruh PNS di Indonesia. Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan Pemerintahan, dalam berorganisasi, terhadap diri sendiri dan terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian menyampaikan bahwa semua Tim Pengelola Administrator Aplikasi Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah dari OPD kota Dumai dalam Pelaksanaan *E- Planning* memiliki Sikap/Prilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu menjaga komunikasi dalam melaksanakan tugas sehingga mendapat info terbaru. Informasi menyampaikan bahwa semua Tim Pengelola Administrator Aplikasi Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah kota Dumai dalam Pelaksanaan *E- Planning* baik Bappeda maupun OPD memiliki Sikap/ Prilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan semua informasi yang Peneliti dapatkan dari Informan terkait Sikap/ Prilaku semua Tim Pengelola Administrator Aplikasi Sistim Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai dalam Pelaksanaan *E- Planning* dapat dikatakan memilik Sikap/Prilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Administrator Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing- masing.

Semua informasi yang peneliti dapatkan dari informan bahwa secara keseluruhan Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Tim *E-Planning* Kota Dumai dapat dikatakan sudah cukup baik dilihat dari Pengetahuan, keterampilan maupun Sikap dan Prilaku dari Aparatur Sipil Negara pada Tim *E- Planning* Kota Dumai, berdasarkan pengamatan yang Peneliti lihat juga menunjukkan bahwa kemampuan memahami uraian tugas dan Fungsi, serta mengoperasikan pekerjaan pada *E- Planning* cukup baik, pada Penelitian terdahulu juga digambarkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum memang dapat dikatakan cukup baik.

Efektivitas

Efektifitas adalah Suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

Keberhasilan pencapaian tujuan Bappeda kota Dumai sangat ditentukan oleh hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* kota Dumai yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas kerja dari Tim *E- Planning*. Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa Capaian Kinerja pada *E- Planning* cukup baik, walaupun belum optimal. Kemudian Efektivitas juga dapat dilihat kemampuan Aparatur sipil Negara (ASN) menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang berarti mampu merespon perubahan dengan cepat sehingga aparatur dapat menerapkan pendekatan berbeda pada saat melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan menyesuaikan diri tergantung dari seberapa efektif berkomunikasi dan berkerja sama dengan rekan sekerja, atasan dan mitra kerja. serta kepuasan dalam pekerjaannya

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan bahwa kemampuan menyesuaikan diri dengan cara berkomunikasi dan berkerja sama dengan rekan sekerja, atasan dan mitra kerja sudah baik. Hasil pengamatan juga memperlihatkan bahwa hubungan antara sesama Administrator sudah baik, begitu juga Bappeda dengan OPD, Terlihat Ketika ada salah seorang Administrator OPD bertanya pihak Bappeda memberikan tanggapan yang baik dengan memberikan penjelasan yang mudah dimengerti. Begitu pula dengan sesama Administrator OPD saling berdiskusi tentang hal- hal berkaitan perencanaan pada kegiatan masing- masing OPD .

Kepuasan dalam pekerjaan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* memegang peranan penting. pada aspek efektivitas. Secara psikologis, orang bekerja berkeinginan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan wujud dari adanya keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap serta ungkapan perasaan seseorang baik perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Pengertian ini menggambarkan jumlah dari kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaan dan imbalan yang diperolehnya atau seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* terhadap pekerjaannya berkaitan dengan kondisi dan situasi kerja diantaranya gaji, kondisi fisik, kondisi psikologis, dan interaksi sosialnya baik dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sesama Administrator *E- Planning* , maupun dengan atasan pada masing- OPD maupun *E- Planning* dengan atasan dari pihak Bappeda sebagai pengelola *E- Planning*.

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa rata- rata semua Tim *E- Planning* akan merasa puas atas pekerjaannya apabila bisa menyelesaikan semua yang menjadi tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Administrator *E- Planning* terhadap hasil pekerjaannya ditentukan pada berhasil atau tidaknya menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan tidak ada keluhan selama mereka menjalankan tugas. Ada kepuasan tersendiri ketika hasil kerja mereka dihargai sesuai dengan Kinerja dan ketidakpuasan akan timbul ketika banyak pekerjaan yang belum dapat diselesaikan seauai dengan target yang telah ditetapkan. kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan kerja serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari para informan mengenai efektivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* Kota Dumai secara keseluruhan ,dapat disimpulkan bahwa cukup efektif ,yang dapat dibuktikan atauterlihat dari Kemampuan menyesuaikan diri dengan cara berkomunikasi dan berkerja sama yang baik serta Kepuasan terhadap kerja dan capaian atas hasil kerja yang dicapai juga cukup baik .

Berdasarkan Pengamatan yang dilakukan, bahkan pada target jangka menengah yang telah ditetapkan pada dokumen Perubahan Renstra Bappeda Tahun 2016 - 2021, sampai dengan tahun 2020, telah terealisasi dengan baik ,dimana terdapat 9 (sembilan) dokumen perencanaan yang telah ditetapkan dengan PERDA/ PERKADA yaitu Dokumen Prubahan RKPD Tahun 2017, Dokumen RKPD Tahun 2018, Dokumen Perubahan RKPD Tahun 2018, Dokumen RKPD Tahun 2019, Dokumen Perubahan RPJMD Kota Dumai Tahun 2016-2021, Dokumen Perubahan RKPD Tahun 2019, Dokumen RKPD Tahun 2020, Dokumen RKPD Tahun 2021.

Efisiensi

Ukuran keberhasilan melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sehingga pekerjaan terselesaikan dengan cepat, tepat dan mudah merupakan Efisiensi. Untuk melihat masalah Efisiensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning*, dapat dilihat dari prosedur kerja yang tertuang dalam bentuk *Standar Operasional Prosedur (SOP) E- Planning*, bagaimana Ketepatan Waktu yang digunakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam setiap tahapan yang sudah ditentukan pada SOP serta bagaimana penggunaan sarana dan prasarana kerja yang tersedia dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsinya.

Prosedur kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Prosedur kerja perlu direncanakan sebaik-baiknya.. untuk mewujudkan profesionalisme maka diperlukan prosedur kerja yang jelas agar Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara lebih efisien. Prosedur kerja ini tertuang dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada Tim *E- Planning*.

Penerapan SOP merupakan sebuah keharusan dalam pemerintahan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. diharapkan penyusunan SOP dapat digunakan sebagai standarisasi cara yang dilakukan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang aparatur atau pelaksana dalam melaksanakan tugas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individual aparatur dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi para Aparatur Sipil Negara (ASN)

pada Tim *E- Planning* sudah cukup baik ,dan semua pelaksanaan *E- Planning* baik Bappeda maupun OPD dan lainnya sudah mengikuti SOP, karena Jika SOP *E- Planning* tidak dilaksanakan dengan baik akan dapat mengakaibatkan inkonsistensi data hingga perencanaan daerah tidak efektif dan efisien dan berdasarkan hasil pengamatan, juga terlihat Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* juga sudah melaksanakan tugas berdasarkan SOP yang sudah ditentukan .

Selain prosedur kerja, pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dikatakan efisien ketika aparatur dapat memanfaatkan secara maksimal sarana dan prasarana yang tersedia dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Pemanfaatan sarana dan prasarana ini meliputi pemanfaatan peralatan dan perlengkapan kantor, penggunaan sarana dan prasarana sangat penting dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan inti atau pendukung yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan dari wawancara pada para Admin dari OPD maupun kecamatan diatas menjelaskan bahwa pada Implementasi *E- Planning* masih sarana dan prasaran sudah cukup memadai namun masalah Jaringan, terkadang PC, server pusat Error tapi hal itu secara keluruhan tidak sampai mengganggu Capaian Kinerja Tim *E- Planning* kota Dumai . karena pada dasarnya sudah memiliki semua sarana prasarana kerja yang memadai,Sehingga secara keseluruhan dapat Peneliti katakan bahwa sarana dan prasarana yang dalam Implementasi *E- Planning* sudah memadai dan termafaatkan dengan cukup baik oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Admin baik dari Bappeda maupun yang lainnya .

Berdasarkan pengamatan juga masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN)pada Tim *E- Planning* pada Bappeda maupun OPD sebagai Administrator masing-masing memiliki 1 (satu) unit komputer di mejanya didukung dengan kebutuhan kantor seperti ATK. Ruangan yang nyaman dilengkapi AC, namun Keberadaan sarana dan prasarana ini perlu didukung dengan kemampuan dan kemauan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri karena bagaimanapun hebat dan lengkapnya sarana dan prasarana tidak menjamin optimal tidaknya Kinerja,namun ketersediaan sarana dan Prasarana yang lengkap tentunya sangat mendukung Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam memaksimalkan fungsi dari sarana prasarana itu sendiri guna penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang ditargetkan sehingga lebih efisien.

Dalam melaksanakan Efisiensi pelaksanaan tugas juga bisa dilihat dari keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengidentifikasi diri dengan tugas dan fungsinya dan menganggap tugas dan fungsi tersebut hal yang sangat penting untuk dirinya. Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) secara penuh terhadap tugas dan fungsinya membuat ASN dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur dan tepat waktu.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa ada terjadi ketidak tepatan waktu penyelesaian kerja pada beberapa tahapan untuk Admin Kecamatan, namun semua sudah terselesaikan seperti mana mestinya, sehingga secara keseluruhan dari informasi yang diperoleh dapat Peneliti katakan bahwa keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) baik Bappeda, OPD dan lainnya pada Tim *E- Planning* sudah cukup baik.dapat menyelesaikan semua tugasnya walaupun pernah terdapat keterlamabat pada masing – masing tahapan namun ini tidak berpengaruh pada Implementasi *E- Planning*,karena *E- Planning* adalah kerja Tim ,maka Hasil kerja *E- Planning* secara kseluruhan masih dapat diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan pengamatan bahwa proses *E- Planning* sudah mengikuti jadwal waktu yang ditentukan .

Hasil wawancara dari pihak OPD juga menunjukkan bahwa dengan *E- Planning* terjadi penghematan biaya sehingga berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari para informan baik Bappeda OPd dan lainnya semua menyatak terjadi Penghematan biaya .

Berdasarkan semua hasil wawancara dan penjelasan diatas secara keseluruhan mengenai efisiensi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* Kota Dumai, dapat disimpulkan bahwa cukup efisien dilihat dari semua yang terkait dengan Efisiensi kerja Tim *E- Planning*, namun masih perlu lebih meningkatkan ketepatan waktu dalam tiap tahapan dan memperhatikan hal-hal lainnya terkait Perencanaan agar bisa betul-betul Efisien.

Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima merupakan tanggung jawab. Perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* kota Dumai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing serta disiplin dalam bekerja juga adalah bentuk Tanggung jawab. pada saat melaksanakan tugas dan fungsinya. Keberhasilan Perencanaan di Kota Dumai sangat ditentukan oleh seberapa besar tanggung Jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* KotaDumai dalam menyelesaikan Tugas dan Fungsinya. Tanggung Jawab dapat menunjukkan Profesional tidaknya para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* Kota Dumai .

Berdasarkan hasil wawancara dari OPD diatas dapat dikatakan semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dari pihak Bappeda juga sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya .Sehingga secara keseluruhan dapat Peneliti katakan bahwa semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* ,baik Bappedda maupun OPD dan lainnya telah bertanggung jawab dengan cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan fungsi masing-masing ,walaupun masih ada hal – hal yang perlu diperhatikan terhadap banyaknya aturan serta perubahannya.

Tanggung Jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* bukan hanya dilihat dari Tanggung Jawan dalam menyelesaikan pekerjaan saja namun juga dilihat dari tanggung jawab aparatur pada saat melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu dengan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar ketika diberikan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan aparatur. kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) karena mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah telah menerbitkan peraturan tentang disiplin aparatur yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur sipil negara dengan tujuan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas aparatur itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah dapat berjalan semestinya. Salah satu yang menjadi kewajiban aparatur sipil negara menurut peraturan ini adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dimana setiap aparatur sipil negara wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas, apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Berdasarkan wawancara dapat dikatakan bahwa disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menaati ketentuan jam masuk dan pulang kerja sudah baik. Hal ini karena didukung keberadaan mesin absensi yang bersifat *online* ,kemungkinan kecil disiplin soal ketentuan ini bisa dilanggar apalagi ini

berkaitan dengan besaran tambahan penghasilan yang nantinya akan diterima para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan keseluruhan wawancara diatas maka dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* terhadap jam kerja sudah baik, dalam artian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* sudah melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jam kerja yang ditentukan berdasarkan aturan Pemerintah.

Pembahasan yang telah dijelaskan diatas, dilihat dari kompetensi, Efektivitas, Efisiensi serta Tanggung Jawab maka dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Tim *E- Planning*, Kota Dumai cukup Professional namun masih banyak yang harus diperhatikan Hal ini terlihat dari aspek kompetensi menunjukkan masih kurangnya pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* yang bersifat teknis sehingga perlu pengembangan terhadap kompetensi.

Aspek efektivitas menunjukkan keberhasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* ada capaian hasil kkerja yang belum sesuai dengan target atau dapat dikatakan belum efektifnya perencanaan pembangunan, yang disebabkan kurang akuratnya data pendukung perencanaan pembangunan, kerja sedangkan aspek efisiensi menunjukkan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* sudah memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya namun terkadang belum maksimal sehingga pada tiap tahapan Proses *E- Planning* ada yang tidak tepat waktu.

Aspek tanggung jawab memperlihatkan tugas dan fungsi perencanaan sudah dilaksanakan dengan baik, semua Pihak sudah mengikuti peraturan perundang undangan yang berlaku ,menyelesaikan semua tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab masing- masing. berdasarkan penelitian terdahulu juga menjelaskan secara umum terdapat masalah Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Instansi Pemerintah serta masalah belum efektifnya perencanaan pada banyak daerah.

Faktor-faktor Penghambat Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai (Studi kasus Implementasi *E- Planning*)

Perencanaan di daerah tidak akan berjalan optimal jika Aparatur Sipil Negara(ASN) pada Tim *E- Planning* tidak professional untuk melakukan visi misi pemerintahan. Kesiapan sumber daya manusia aparatur pemerintah merupakan suatu tuntutan, profesionalitas aparatur pemerintah yang berarti memiliki kemampuan pelaksanaan tugas, adanya komitmen terhadap kualitas kerja, dedikasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh pemerintah. Ada banyak faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan sesuatu yang mudah banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seringkali dikatakan faktor penyebab rendahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah rendahnya gaji, tipe Kepemimpinan, Pengawasan dan lain sebagainya sehingga para pegawai berusaha untuk mendapatkan penghasilan tambahan melalui pekerjaan yang dilakukan dan menimbulkan kelalaian yang kurang mendapat pengawasan pada ASN tersebut, diantara beberapa faktor yang menjadi penghambat.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* telah mampu memahami uraian tugas dan fungsi yang dibuktikan dengan pelaksanaan pekerjaan berpedoman pada peraturan dan SOP yang telah ditetapkan, namun perencanaan belum Efektif serta capaian dari Pelaksanaan *E- Planning* masih ada yang belum optimal ,tapi pada prinsipnya semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* di Kota Dumai telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan fungsinya. Hal ini tidak lepas dari faktor Penghambat Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E-Planning* di Kota Dumai, yang akan dijelaskan selanjutnya.

Selain faktor pendukung Profesionalisme, terdapat faktor yang jadi penghambat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E – Planning* di Kota Dumai antara lain :

a. Penempatan ASN pada Admin *E- Planning* bukan berdasarkan Kualifikasi Pendidikan yang dimiliki.

Segala ketentuan mengenai Aparatur Sipil Negara tercantum dalam UU RI No.5 tahun 2014 , dan PP RI No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS serta peraturan yang menjelaskan mengenai penempatan yaitu Permen PAN-RB No 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Bagi PNS didalam peraturan tersebut, dijelaskan pula bahwa penempatan PNS di lingkungan instansi pemerintah harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan PNS itu sendiri.

Kualifikasi pendidikan adalah pendidikan yang diperoleh melalui pendidikan Formal.” Pendidikan formal yakni pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang dilaksanakan disekolah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kualifikasi pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam penerimaan dan penempatan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan prinsip yaitu pegawai yang ditempatkan dalam jabatannya sesuai.

Dengan latar belakang pendidikan atau yang bisa juga disebut kualifikasi pendidikan yang sesuai akan menciptakan lingkungan kerja yang proporsional. Penempatan pegawai yang tepat merupakan suatu cara yang bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya saja menuju prestasi kerja bagi pegawai tersebut, juga akan melahirkan seorang pegawai negeri yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan akan tersampaikan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ia kerjakan, juga merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan.

Terkait jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berpedoman pada Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dan Peraturan Wali Kota Dumai Nomor I2 Tahun 2021 tentang Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai yang merupakan Pencabutan dari Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 54 Tahun 2019, Hasil wawancara menunjukkan bahwa Latar belakang pendidikan yang dimiliki Administrator *E- Planning* terutama dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ataupun lainnya mempengaruhi kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas masing- masing.

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa. Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Tim *E- Planning* dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih kurang Profesional disebabkan karena Penempatan Jabatan kasubag perencanaan atau Administrator *E- Planning* Kota Dumai belum sesuai Kualifikasi pendidikan yang dimiliki, padahal latar belakang Pendidikan berpengaruh pada kemampuan kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan tugas.

b. Kurangnya Pengembangan Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang *E-Planning*.

Pengembangan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi dalam hal ini Admin *E- Planning* Kota Dumai sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017, mengarahkan Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) karena Salah satu manfaat dari terjadinya peningkatan kualitas dan kuantitas, produktivitas untuk mencapai standar kinerja yang sudah ditentukan dan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pengembangan diri adalah hal yang harus diperjuangkan karena ketika seseorang telah mengikuti diklat maka Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mendapatkan spiritualitas yang kuat.

Hasil wawancara menyampaikan bahwa memang Administrator *E- Planning* tidak ada yang mengikuti Pelatihan atau Bimtek sehingga Berdasarkan semua Informasi yang diperoleh dapat Peneliti katakan bahwa tidak ada pelatihan terkait *E- Planning* untuk Tim Pengelola Administrator Aplikasi

Sistim Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai dalam upaya pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk *E- Planning*, hal ini tentunya menjadi faktor yang menghambat Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Implementasi *E- Planning*.

Pengembangan lebih Profesional dari sebelumnya dan meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam menyusun perencanaan pembangunan serta mampu mengasilkan Perencanaan yang berkualitas efektif dan efisien sehingga tidak terdapat ketidakselarasan antar dokumen perencanaan pembangunan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah diuraikan, maka hasil penelitian ini menemukan Profesionalisme ASN di Kota Dumai dalam implementasi *E-Planning* dapat di deskripsikan dan di identifikasikan bahwa:

1. Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai pada Implementasi *E- Planning* masih kurang Profesional, terlihat pada aspek kompetensi yang menunjukkan masih kurangnya pengetahuan aparatur terkait *E- Planning* secara teknis dan juga dari Kualifikasi Pendidikannya, pada aspek efektivitas menunjukkan keberhasilan dari pencapaian hasil kerja Dokumen Perencanaan Pembangunan Kota Dumai yang masih belum efektif, pada Aspek efisiensi juga masih belum efisien karena ada ketidaktepatan waktu pada tahapan perencanaanya, sedangkan aspek Tanggung Jawab memperlihatkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) pada *E- Planning* sudah bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Aturan yang belaku .
2. Hasil ini menemukan bahwa yang menghambat profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Kota Dumai pada Implementasi *E- Planning* adalah a) . Penempatan ASN pada Tim *E- Planning* bukan berdasarkan Kualifikasi Pendidikan yang dimiliki, b). Kurangnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang *E-Planning*

5. SARAN

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah:

1. Pemerintah Kota Dumai kedepan dapat melakukan pengembangan kompetensi baik melalui pelatihan atau yang lainnya terkait *E- Planning* agar dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada implementasi *E- Planning* yang lebih profesional.
2. Pemerintah Kota Dumai kedepan hendaknya menjadwalkan anggaran untuk Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dalam penempatan ASN sebagai Admin *E- Planning* di Kota Dumai, agar mampu menghasilkan perencanaan yang berkualitas, taransparan efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adisasmita, Rahardjo. 2011. Manajemen Pemerintah Daerah. Yogyakarta: GrahaIlmu
- [2] Agustino, Leo. 2017, Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung. Alfabeta.

- [3] Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen SADisasmita,Rahardjo. 2011. Manajemen Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- [5] Anggara, Sahya. (2015). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV pustaka Arsyad, L. (2010). Ekonomi Pembangunan Edisi 5. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. Alexander Abe, 2005. Perencanaan Daerah Partisipatif. Yogyakarta: Pembaharuan Bintoro, Tjokroamidjojo. 2006. Pengantar Administrasi Pembangunan. Jakarta:LP3ES
- [5] Chaerudin. dkk. 2020. Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Jejak. Sukabumi.
- [6] Dwiyanto. Agus. 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- [7] Hartini, Sri. 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Sinar Grafika. Jakarta.
- [8] Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga. Jakarta
- [9] Duadji, Noverman, 2014, Manajemen Pelayanan Publik (Wacana Konsep, Teori dan Problema Pelayanan Publik), Bandar Lampung : Universitas Lampung
- [10] Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- [11] Hartini, Sri. 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Sinar Grafika. Jakarta.
- [12] Hamidi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- [13] Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Indrajit, Richardus Eko (2004). *E-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Offset
- [15] Jonathan. Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu
- [16] Indrawan. dkk. 2020. Guru Profesional. Lakeisha. Klaten.
- [17] Islamy. Irfan. 2014. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara Bumi Aksara. Jakarta.
- [18] Kuncoro, M. (2018). Perencanaan Pembangunan Daerah Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- [19] Kumorotomo, Wahyudi. dan Agus, Subando Margono. (2011). Sistem informasi manajemen dalam organisasi-organisasi publik : Gajah Mada University Press
- [20] Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta:
- [21] McLeod Jr, Raymod dan George P Schell. 2008. Sistem Informasi Manajemen Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- [22] Miftah Thoha, Birokrasi dan Politik di Indonesia, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003 Moleong, Lexy. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [23] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- [24] Munirah. 2020. Menjadi Guru Beretika dan Profesional. Insan Cendekia Mandiri. Solok.
- [25] Nugroho, Riant. 2009. Kebijakan Publik di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [26] Pasolong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- [27] Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [28] Riyadi dan Deddy Supriyadi Bratakusumah, 2005. Perencanaan Pembangunan Daerah. Strategi Menggali Potensi dalam Mewujudkan OTONOMI DAERAH. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- [29] Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- [30] Robbins, dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh (alih bahasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- [31] Rudito, Bambang. Dkk. 2016. Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi. Kencana. Jakarta.
- [32] Sawir. Muhammad. 2020. Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. Deepublish. Yogyakarta.
- [33] Sedarmayanti. 2012. Good Governance “Kepemerintahan yang Baik” Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance. Bagian Kedua. Edisi Revisi. Mandar Maju. Bandung.
- [34] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Refika Aditama. Bandung.