

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN SISTEM *E-KINERJA* DI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Nanda Rahmatul Putra^a, Aldri Frinaldi^b

^a Biro Pemerintahan dan Otda Prov. Sumbar, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat

^b Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, Kec. Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat

E-mail: nandarahmatulputra@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu wujud dari adanya reformasi birokrasi adalah penggunaan system e-kinerja. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan aplikasi E-Kinerja pada Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumateera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan pemanfaatan dokumentasi tertulis. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan pengumpulan data, reduksi data, klasifikasi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih perlu penyempurnaan yakni dari segi SDM selaku objek dalam penerapan aplikasi ini dan dari segi sistem aplikasi yang berjalan agar terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien.

Kata Kunci: Aplikasi E-Kinerja, Teknologi, Penilaian Kinerja ASN

EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT THROUGH E-PERFORMANCE SYSTEM IMPLEMENTATION IN REGIONAL GOVERNMENT AND AUTONOMY BUREAU IN WEST SUMATRA PROVINCE

ABSTRACT

One form of bureaucratic reform is the use of the e-performance system. E-kinerja is a web-based application that is used to evaluate and measure the performance of employees based on job analysis and workload analysis, and also forms the basis for calculating work performance. This study aims to describe how the implementation of the E-Kinerja application in the Government Bureau and OTDA of West Sumatra Province. This study uses a descriptive qualitative research method. The location of this research was carried out at the Government Bureau and OTDA of West Sumatra Province. Data collection techniques used include interviews and the use of written documentation. Furthermore, the data analysis techniques used by researchers are data collection, data reduction, data classification, data presentation, and finally drawing conclusions. The results obtained from this study indicate that the implementation of the E-Kinerja application within the Government Bureau and OTDA of West Sumatra Province has been going well, but still needs improvement, namely in terms of HR as the object in implementing this application and in terms of the application system that runs so that realization of effective and efficient performance.

Keywords: *E-Performance Application, Technology, ASN Performance Assessment*

* Corresponding Author. Tel : Nanda Rahmatul Putra
E-mail : nandarahmatulputra@gmail.com

PENDAHULUAN

Artikel ini akan membahas tentang Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem *E-Kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. Melihat bahwa perkembangan organisasi tergantung pada SDM karena dalam mewujudkan organisasi yang efisien dan efektif dibutuhkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan adalah Aparat Sipil Negara (ASN). Setiap ASN dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya.

Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. ASN menjadi faktor penentu efektivitas pelaksanaan pelayanan serta kebijakan kemasyarakatan, ataupun birokrasi pemerintahan. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dibutuhkan adanya reformasi birokrasi. Salah satu wujud dari adanya reformasi birokrasi adalah penggunaan system *e-kinerja*. *E-kinerja* merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja.

Latar belakang penerapan aplikasi *e-kinerja* harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Selain itu penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam

menjalankan tupoksi pekerjaannya. Dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal.

E-kinerja juga menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat 3 yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Selain itu, *E-kinerja* juga memiliki fungsi dalam memantau aktifitas pegawai pada jam kerja. Kebijakan *e-kinerja* ini menjadi motivasi bagi ASN untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan diharapkan membawa perubahan dalam bekerja, ASN yang awalnya tidak disiplin menjadi lebih disiplin dan memiliki daya saing yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan aplikasi *e-kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak semua berjalan dengan lancar dan maksimal, terdapat beberapa kendala antara lain masih kurangnya pemahaman terkait penggunaan *e-kinerja*, masih terdapat beberapa ASN yang kurang kompeten dalam mengoperasikan komputer sehingga karena keterbatasan tersebut ASN yang bersangkutan meminta admin kantor untuk menginput laporan kerja hariannya, hal ini menimbulkan banyak terjadi kesalahan penginputan yang berakibat fatal di laporan akhir.

E-kinerja hanya dijadikan sebagai dasar penilaian persentase besaran tambahan penghasilan pegawai yang dihitung dari persentase prestasi kinerja pegawai sebesar 60% (pemenuhan laporan harian dengan target kumulatif minimal 120 jam dalam sebulan) dan persentase perilaku kinerja pegawai yaitu tingkat kehadiran sebesar 40%). Selain itu, Hasil dari *e-kinerja* belum

sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja ASN itu sendiri.

Pengisian (input) kinerja oleh pegawai juga seringkali tidak berdasarkan tugas pokok yang bersangkutan terkesan asal diisi dan hanya memenuhi batas minimal hari kerja kumulatif yang dipersyaratkan dalam perhitungan TPP saja, jaringan internet yang tidak stabil juga seringkali menjadi kendala dalam implementasi *e-kinerja* dan hampir setiap akhir bulan terjadi permasalahan akses *e-kinerja* karena penggunaan yang cukup tinggi oleh pegawai untuk menyelesaikan proses penginputan dan verifikasi pelaporan. Berdasarkan pengamatan awal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang implementasi atau penerapan aplikasi *e-kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung aplikasi *e-kinerja*.

TELAAH LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian Komara Eka Putri, dkk (2014) dengan judul : Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menekankan pada pengujian secara kuantitatif bahwa *E-Kinerja* sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelolaan keuangan daerah Kota Banda Aceh dengan koefisien determinasi sebesar 3,36% variabel.

Kedua, penelitian Arief Jauhari, dkk dengan judul : Keterlibatan E-Government dan Reformasi Birokrasi Dalam Penerapan *Good Governance* Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mana peneliti ingin melihat hubungan antara penerapan *good governance* berbasis *e-government* dan

reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja SKPD.

Ketiga, penelitian Dewi Kurniasih, dkk dengan judul : Pengaruh Kebijakan *E-Government* terhadap Kinerja Aparatur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menunjukkan konsistensi pelaksanaan *E-Government* diantaranya adalah kecakapan SDM dan tanggung jawab SDM dalam melaksanakan tujuan dan sasarannya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena *pertama*, pada penelitian sebelumnya menguji pengaruh kebijakan *e-government* terhadap kinerja aparatur dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini penulis ingin melihat implementasi *e-kinerja* dengan menggunakan metode kualitatif. *Kedua*, penelitian sebelumnya melihat keterlibatan *e-government* dan reformasi birokrasi dalam penerapan *good governance*, sedangkan penelitian ini penulis tidak melihat penggunaan *e-government* akan tetapi meneliti *e-kinerja* yang merupakan bagian dari *e-government* sebagai bentuk dari reformasi birokrasi. *Ketiga*, penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin melakukan pengkajian mendalam terhadap implementasi *e-kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat dengan mengarah pada pelaksanaannya serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung aplikasi *e-kinerja*.

Kerangka Konseptual Penelitian

E-kinerja adalah bagian dari pengembangan *e-government* sebagai bentuk dari reformasi birokrasi. Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis merumuskan masalah dengan harapan bahwa dengan adanya aplikasi *e-kinerja* mampu meningkatkan kinerja ASN sebagai pelayan public yang berkualitas dan professional. Berikut kerangka konseptual penelitian :

Permasalahan yang akan dibahas :

- 1) Implementasi e-kinerja
 - a. Penilaian kinerja melalui e-kinerja
- 2) Faktor Penghambat (Edwi Arief, 2008):
 - a. Teknologi
 - b. Regulasi
 - c. SDM
 - d. Literasi

Faktor Pendukung (Ayu Aditya, 2015):

- a. Kesiapan SDM
- b. Keamanan
- c. Partisipasi
- d. Infrastruktur

Rumusan Masalah :

- 1) Bagaimana implementasi e-kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Bagaimana faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan aplikasi e-kinerja.

E-Government

E-Government ialah penyampaian informasi dan layanan dari lembaga pemerintah kepada masyarakat, pihak swasta dan lembaga pemerintahan lainnya melalui teknologi informasi dan komunikasi agar terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien (eprints.undip.ac.id). Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung *e-government* adalah sebagai berikut :

Faktor penghambat (Edwi Arief, 2008) :

- 1) Teknologi
Demi tercapainya e-government yang sesuai dengan harapan, maka pemerintah wajib menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dan memadai.
- 2) Regulasi
Penerapan e-government tidak boleh bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu, pengembangan e-government berada di bawah Kementerian Komunikasi dan Informatika dan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) SDM

Kurangnya kuantitas, kualitas SDM, serta tenaga ahli dalam implementasi e-government akan menghambat jalannya system yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian pelaksanaan e-government.

4) Literasi

Literasi masyarakat terkait pemanfaatan e-government masih belum merata. Hal ini menjadi penghambat dalam implementasi e-government yang berguna dalam melayani masyarakat.

Faktor Pendukung (Ayu Aditya, 2015):

1) Kesiapan SDM

Peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan non formal maupun pengembangan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam pengembangan dan implementasi e-government. Karena, aparatur pemerintah sebagai pengembang, pengelola dan pengguna e-government faktor kunci keberhasilan penerapan e-government.

2) Partisipasi

Dukungan pemerintah merupakan hal yang penting dalam penerapan e-government. Ketersediaan dan konsistensi anggaran adalah dukungan yang besar dalam pengembangan e-government.

3) Keamanan

Membangun system jaringan computer dengan sistem informasi secara terintegrasi mampu melindungi data-data yang tersimpan di dalam internet sehingga kerahasiaan data dapat terjaga.

4) Infrastruktur

Keberhasilan e-government berkaitan dengan faktor infrastruktur antara lain infrastruktur system data, infrastruktur hukum, infrastruktur kelembagaan,

infrastruktur SDM, infrastruktur teknologi dan kepemimpinan.

Pengertian Kinerja dan E-Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak bertentangan dengan etika dan moral serta tidak melanggar hukum (Rivai dan Fawzi, 2004).

E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang memiliki fungsi antara lain untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit kerja organisasi yang digunakan untuk dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan berpedoman pada Permendagri Nomor 14 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja (Komara Eka Putri, 2014).

Tujuan Penerapan E-Kinerja

Dalam mewujudkan pemerintahan yang maju dan berorientasi pada masyarakat maka dibutuhkan tujuan yang jelas dan tepat agar harapan yang diinginkan dapat menjadi tujuan yang tercapai dan bukan hanya sekedar harapan. Berikut adalah tujuan diterapkannya *e-kinerja* antara lain :

- 1) Meningkatkan kinerja PNS;
- 2) Meningkatkan motivasi kerja PNS;
- 3) Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi;
- 4) Meningkatkan disiplin kerja PNS.

Untuk dapat mewujudkan tujuan pemerintah dalam mensejahterakan rakyatnya maka dibutuhkan andil para pegawai di bidang pemerintahan yang bertugas untuk mengabdikan pada masyarakat (Nur Isnaini, 2018). Untuk itu, diperlukan pemantauan hasil kerja pegawai secara bertahap oleh pemerintah. Berikut adalah indikator kinerja sasaran dalam penilaian kinerja :

1. Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan ASN yang profesional dan berkualitas, Indikator kinerja sasaran :
 - a. Persentase peningkatan kualitas SDM ASN melalui diklat;
 - b. Persentase kualitas pelaksanaan pembinaan karier ASN.
2. Meningkatnya disiplin ASN. Indikator kinerja sasaran :
 - a. Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN.
3. Meningkatnya ketertiban data administrasi kepegawaian. Indikator kinerja sasaran :
 - a. Persentase akurasi update data kepegawaian
4. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal. Indikator kinerja sasaran :
 - a. Persentase kompetensi ASN;
 - b. Persentase penempatan ASN sesuai dengan analisis jabatan;
 - c. c.Persentase ketepatan waktu kenaikan pangkat ASN;
 - d. d.Persentase tersedianya dana bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.

Manfaat Penerapan E-Kinerja

Menurut Rivai (2005), manfaat diterapkannya *e-kinerja* adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui optimalisasi kinerja ASN;
- 2) Mengukur kinerja ASN;
- 3) Merekam semua aktivitas ASN;
- 4) Sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai, bahan Analisa kebutuhan pegawai dan bahan pembinaan serta pengembangan pegawai dan organisasi;
- 5) Mengetahui kontribusi ASN terhadap organisasi;
- 6) Mendorong ASN berinisiatif dalam pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi;
- 7) Sebagai salah satu instrumen tambahan penghasilan ASN sesuai dengan aktifitas yang dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Menurut Creswell (2015) penelitian kualitatif adalah metode penelitian dengan mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan, yang mana penelitian kualitatif ini terdiri dari proses pengajuan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data dari partisipan, menganalisis data secara induktif dan menafsirkan makna data.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari narasumber yang merupakan seluruh pegawai yang ada di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer dilakukan dengan metode wawancara yakni teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab tatap muka antara pewawancara dan narasumber dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Adapun tahap-tahap analisis data adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data dari proses wawancara;
- 2) Reduksi data, yaitu proses mengolah data informasi yang sudah didapatkan dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting serta membuang informasi yang tidak diperlukan;
- 3) Penyajian data, dilakukan dengan memeriksa, mengatur serta mengelompokkan data sehingga dihasilkan data yang deskriptif;

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Aplikasi E-Kinerja

Penerapan aplikasi *E-Kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat dimulai sejak tahun 2021. Wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa

pegawai diperoleh hasil sebagai berikut. Untuk menjelaskan bagaimana implementasi aplikasi *E-Kinerja* di Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat, maka penulis menguraikannya sebagai berikut :

Berikut kutipan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan salah satu pegawai Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat mengenai Dasar hukum apa yang digunakan Biro Pemerintahan dan Otda Provinsi Sumatera Barat dalam pelaksanaan sistem aplikasi E-Kinerja?

“Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 3 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat. Untuk pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* telah dimulai dari bulan November 2021” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan aplikasi E-Kinerja mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan peraturan tersebut, besaran Tambahan Penghasilan yang akan diterima ASN sesuai dengan laporan kinerja yang diinput ke dalam aplikasi *E-Kinerja*. Besaran Tambahan Penghasilan yang diterima oleh ASN ditentukan berdasarkan nilai yang telah diverifikasi oleh atasan masing-masing bagian. Maka dari itu, persetujuan atasan sangat menentukan besaran Tambahan Penghasilan yang akan diterima oleh ASN. Seperti pemaparan berikut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian OTDA Provinsi Sumatera Barat mengenai Bagaimana cara pimpinan dalam menilai kinerja pegawai melalui aplikasi *E-Kinerja* tersebut?

“Saya mengetahui tupoksi masing-masing anggota bagian, saya juga melihat aktivitas mereka setiap hari dan meminta mereka untuk mengisi laporan harian pada aplikasi *E-Kinerja*, kemudian saya memeriksa laporan mereka setiap akhir bulan dan apabila telah sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, maka akan saya berikan nilai.” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa atasan memberikan penilaian pada akhir bulan. Untuk sehari-hari atasan hanya mengawasi pekerjaan anggota bagian apakah sudah sesuai dengan tupoksi atau tidak. Apabila atasan tidak menyetujui pekerjaan anggotanya maka tambahan penghasilan akan dipotong sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kelas jabatan. Dalam penilaiannya, atasan memberikan kepercayaan kepada anggota bagian untuk bisa bertanggung jawabkan pekerjaannya.

Dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* tersebut besar harapan agar pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan. Pimpinan atasan merasakan manfaat dari adanya aplikasi ini, hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan salah satu Kepala Bagian di Biro Pemerintahan dan OTDA Sumatera Barat mengenai Manfaat yang dirasakan sebagai kepala bagian dengan adanya aplikasi *E-Kinerja*?

“Rekan-rekan bisa mengetahui apa yang harus mereka kerjakan setiap harinya, sehingga mereka mampu mencapai target yang telah ditetapkan di dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sebelum adanya aplikasi *E-Kinerja*, pegawai hanya mengerjakan apa yang diperintahkan atasan. Dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini pegawai dituntut harus mengisi laporan harian setiap hari, serta melalui aplikasi ini pula dapat dilihat peningkatan produktifitas

pegawai.” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Kutipan wawancara di atas disimpulkan bahwa atasan merasakan manfaat positif dengan adanya aplikasi *E-Kinerja*, dimana setiap pegawai memiliki target yang jelas dalam melaksanakan aktifitasnya setiap hari. Pegawai juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya karena mereka dituntut untuk melaporkan pekerjaannya ke dalam laporan harian. Sebelum adanya aplikasi *E-Kinerja* pegawai masih belum mandiri dalam pekerjaannya, namun setelah adanya penerapan aplikasi *E-Kinerja* pegawai mampu meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan fakta dilapangan masih ditemukan ada beberapa pegawai yang tidak mengisi laporan harian setiap harinya pada aplikasi *E-Kinerja*. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu Kasubag di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Jika ada pegawai yang tidak mengisi laporan kinerja setiap hari, tindakan apa yang dilakukan ?

”Alasan para pegawai tidak mengisi laporan harian disebabkan oleh beberapa hal, antara lain pertama, rasa malas pegawai itu sendiri untuk mengisi laporan harian ke dalam aplikasi *E-Kinerja*. Kedua, pegawai memiliki prioritas pekerjaan lain yang harus dikerjakan terlebih dahulu sehingga pegawai tidak sempat mengisi laporan harian tersebut. Atas tindakan tersebut, tindakan yang dilakukan sejauh ini hanya sebatas teguran lisan, asalkan pada akhir bulan pegawai sudah melaporkan pekerjaannya ke dalam aplikasi *E-Kinerja* pada saat akan dilakukan penilaian oleh atasan. (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari wawancara diatas dapat diketahui kelemahan dalam pengisian laporan kinerja pada aplikasi *E-Kinerja* yakni dari segi pegawai. Meski pengisian laporan kinerja dilakukan setiap hari tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak melaksanakannya. Adapun sikap atasan

terhadap hal tersebut ialah menegur atau mengingatkan pegawai untuk tidak lupa mengisi laporan kinerja harian mereka pada aplikasi *E-Kinerja*. Meskipun terdapat beberapa alasan pegawai tidak mengisi laporan kinerja setiap harinya, namun pegawai harus mengetahui bahwa atasan selalu memantau pekerjaan anggotanya setiap hari melalui aplikasi *E-Kinerja*.

Atasan harus mengawasi dan menilai bagaimana bawahannya menyelesaikan dan melaporkan pekerjaannya ke dalam aplikasi. Besaran tambahan penghasilan ditentukan oleh penilaian atasan, apabila laporan kinerja tidak disetujui, maka pegawai akan mendapatkan potongan tambahan penghasilan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu kasubag di Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Apa alasan pimpinan tidak menyetujui pekerjaan bawahannya ?

”Alasan tidak setuju adalah pekerjaan yang dilaporkan pegawai ke dalam aplikasi *E-Kinerja* tidak sesuai dengan tupoksi dan tugas tambahan yang dibebankan” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari wawancara di atas diketahui bahwa pemotongan tambahan penghasilan pegawai dilakukan berdasarkan penilaian atasan. Ketidaksetujuan laporan disebabkan tidak sesuai laporan kinerja dengan tupoksi dan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

Selain *E-Kinerja* berpengaruh terhadap tambahan penghasilan pegawai, ada beberapa manfaat yang bisa diambil dengan diimplementasikannya aplikasi ini. Seperti yang disampaikan salah satu pegawai di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Apa manfaat yang bisa diambil oleh pegawai dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini ?

“Manfaat yang bisa diambil dari penerapan aplikasi *E-Kinerja* ini adalah para pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai lebih mandiri dalam melaksanakan pekerjaan

karena sudah ada SKP yang mencantumkan target pekerjaan masing-masing pegawai. Aplikasi ini bisa menjadi pengingat agar pegawai tidak lalai dalam melaksanakan dan melaporkan pekerjaannya, karena akan berpengaruh terhadap tambahan penghasilan pegawai itu sendiri” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari kutipan wawancara di atas disimpulkan bahwa manfaat dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* antara lain pegawai lebih bertanggung jawab dan mandiri terhadap pekerjaannya. Selain itu, aplikasi ini juga berguna sebagai pengingat bagi pegawai untuk melaporkan laporan kerjanya agar tidak terjadi pemotongan tambahan penghasilan.

Keuntungan ini menjadi pendorong bagi pegawai untuk terus memperbaiki kinerjanya. Akan tetapi, hingga saat ini pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* masih memiliki kekurangan. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat mengenai Apa kekurangan dari sistem aplikasi *E-Kinerja* yang ada di Biro Pemerintahan dan OTDA.

“Kekurangan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini adalah kurang maksimal karena *E-Kinerja* belum tercover dari SKP tahunan yang dibuat pada awal tahun. Dalam *E-kinerja* hanya mencantumkan kegiatan harian. Kalupun dilihat dari SKP kebanyakan kegiatannya tidak sesuai dengan SKP tahunan yang seharusnya sesuai dari pimpinan tertinggi yakni Kepala Biro Pemerintah dan OTDA Provinsi Sumatera Barat.

Faktor-faktor Penghambat Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja.

Pelaksanaan Aplikasi *E-Kinerja* di Biro Pemerintahan dan OTDA mengalami beberapa tantangan dan hambatan dalam pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat mengenai

Bagaimana kondisi prasarana untuk menunjang aplikasi E-Kinerja ?

”Sarana dan Prasarana yang terdapat di Biro Pemerintahan dan OTDA tidak terdapat kendala yang selalu signifikan, hal ini sudah dapat menunjang pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja*, tetapi terdapat kekurangan pada jaringan dan aplikasi yang terkadang kurang mendukung dalam pelaksanaannya” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* yakni berupa komputer yang dilengkapi dengan akses internet.

Dalam menunjang pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* harus didukung dengan sistem keamanan guna semua data yang terdapat dalam aplikasi dapat terlindungi dan aman dari pihak yang tidak bertanggung jawab. Sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai di Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Bagaimana tingkat keamanan untuk data-data yang terdapat dalam aplikasi E-Kinerja ?

“Tingkat keamanan dari aplikasi *E-Kinerja* ini menggunakan username dan password setiap pegawai berbeda-beda. Untuk mengakses pegawai bisa menggunakan handphone masing-masing pegawai, sehingga dimanapun pegawai tersebut berada bisa langsung mengisi aplikasi *E-Kinerja* setiap hari. (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari kutipan wawancara di atas diketahui bahwa tingkat keamanan aplikasi E-Kinerja ini menggunakan username dan password yang berbeda masing-masing pegawai. Aplikasi tersebut bisa di akses melalui handphone asalkan tersambung jaringan internet. Sehingga pegawai dapat mengisi laporan kinerja setiap harinya.

Dalam pelaksanaannya aplikasi *E-Kinerja* belum memiliki dasar hukum yang mengikat, namun sampai saat ini yang menjadi payung hukum pelaksanaan sistem aplikasi tersebut ialah Peraturan Gubernur

Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2021 yang berkaitan dengan pemberian dan pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Penerapan aplikasi *E-Kinerja* sampai saat ini tidak terlepas dari kendala yang dapat menghambat perkembangan sistem. Hal ini sejalan dengan wawancara yang disampaikan salah satu pegawai Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat mengenai Adakah kendala dalam pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* ?

“Masih adanya pegawai yang mengisi laporan kinerja pada akhir bulan, sehingga akses internet menjadi lambat. Hal ini yang menjadi kendala dalam pelaksanaan penerapan aplikasi E-Kinerja tersebut” (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kendala dalam penerapan aplikasi E-Kinerja yaitu pegawai yang lalai dalam mengisi laporan kinerja harian pada akhir bulan, sehingga menyebabkan akses internet menjadi lambat.

Faktor-faktor Pendukung Pelaksanaan Aplikasi *E-Kinerja*.

Dalam pengimplementasian sebuah sistem berbasis teknologi informasi tentu terdapat beberapa kendala dan hambatan. Maka dari itu, agar tercapainya sebuah tujuan dari pelaksanaan aplikasi tersebut, perlu adanya monitoring dan perbaikan terhadap sistem yang ada. Sesuai dengan sumber yang peneliti pakai dalam buku (Ayu Aditya, 2015), adapun sistem pengolahan data secara elektronik terdiri dari komponen:

1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber pendukung dalam pengimplementasian sistem informasi teknologi, hal ini menjadi komponen penting yang memegang peran dalam rangka keberhasilan suatu sistem. Dalam penetapan sistem aplikasi, kebutuhan sumber daya manusia tidaklah sama antara instansi satu dengan instansi lainnya.

Jumlah pegawai dan jenis analisis jabatan perlu di sesuaikan dengan kebutuhan formasi setiap instansi agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2) Perangkat Keras (Hardware)

Hardware merupakan bagian fisik dari komputer, identitas yang membedakan adalah data yang beroperasi di dalamnya. Adapun bagian yang termasuk Hardware ialah papan ketik (keyboard), kursor (Mouse), alat pembaca kartu (card reader) dan alat memasukkan suara (tape drive).

3) Perangkat Lunak (Software)

Program merupakan istilah dari Software ialah istilah yang digunakan komputer untuk mengoperasikan suatu komputer yang diinginkan oleh seorang pemrogram (programmer). Yang menjadi bagian dari software ialah Perangkat lunak aplikasi (application software) seperti pengolah kata, lembar tabel hitung, browser yang digunakan, sistem operasi (operating system) windows, linux dan ios.

Dari ke 3 komponen di atas, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Bagaimana spesifikasi software yang digunakan Biro Pemerintahan dan OTDA ?

” Komputer yang digunakan di Biro Pemerintahan dan OTDA menggunakan sistem operasi Windows 7 home premium. Kemudian untuk browser yang digunakan bisa diakses melalui mozilla, google chrome. Untuk penyimpanan file dalam bentuk pdf, microsoft word, excel. Dalam penerapannya E-Kinerja di BKN menggunakan program database DB2 SQI Server dan aplikasi Java Application. Minimal bandwidth 2x64 kbps, network witch dengan spesifikasi standar. (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas diketahui bahwa untuk pengoperasian aplikasi E-Kinerja membutuhkan spesifikasi software program database DB2 SQI Server dan

aplikasi Java Application. Sistem operasi yang digunakan pada komputer yakni windows 7 home premium. Minimal bandwidth 2x64 kbps, network witch dengan spesifikasi standar, sedangkan untuk browser yang digunakan untuk mengakses aplikasi tersebut bisa melalui mozilla firefox, google chrome. Namun pada saat ingin mengambil hasil print out dari laporan kinerja, pegawai diharuskan mengakses aplikasi melalui mozilla firefox atau google chrome karena aturan print out yang diinginkan harus berbentuk portrait.

Dalam pengoperasian sebuah aplikasi, perangkat hardware juga berpengaruh terhadap keberhasilan aplikasi tersebut. Spesifikasi yang diperlukan agar aplikasi dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan harus menjadi salah satu perhatian. Melalui wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu Analis Kebijakan Ahli Muda di Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Bagaimana spesifikasi hardware yang digunakan untuk menunjang sistem aplikasi E-Kinerja ?

“Untuk membantu kegiatan pelaporan hardware merupakan salah satu kunci dalam pengoperasian aplikasi tersebut. Hal ini terdiri dari komputer yang terhubung dengan internet, keyboard, mouse, printer dan card reader”. (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Salah satu bentuk upaya yang dilakukan Biro Pemerintahan dan OTDA untuk mencapai tujuan pelaksanaan aplikasi E-Kinerja adalah dengan lebih serius dalam mengembangkan aplikasi tersebut. Berikut kutipan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu Analis Kebijakan Ahli Muda Biro Pemerintahan dan OTDA mengenai Bagaimana upaya dalam mengembangkan sistem aplikasi E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan OTDA ?

“Upaya untuk memperbaiki mutu dari sistem aplikasi E-Kinerja, Biro Pemerintahan dan OTDA melalui Dinas Kominfo sudah mempersiapkan pembaharuan aplikasi yakni nantinya seluruh fitur yang ada didalam

aplikasi tersebut sudah bisa digunakan serta SKP pun akan dilakukan secara online”. (Wawancara pada Kamis, 27 Oktober 2022).

Pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* saat ini masih belum bekerja secara sempurna, akan tetapi Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan adanya aplikasi tersebut. Berikut hasil wawancara dengan salah satu Analis Kebijakan Ahli Muda Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat mengenai Apa hasil yang dicapai dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat?

“Dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini diharapkan mampu menunjang kinerja pegawai baik dari segi kedisiplinan, kemandirian serta tanggung jawab dalam hal pekerjaan. Aplikasi ini bisa menjadi pengingat bagi pegawai agar pegawai tidak lalai dalam melaporkan pekerjaannya ke dalam aplikasi *E-Kinerja*. Sehingga, pemotongan terhadap tambahan penghasilan tidak terjadi”

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini diharapkan mampu memberikan hasil yang ingin dan akan dicapai, baik dari segi :

- Dari segi SDM :
 - Pegawai menjadi disiplin, mandiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaan;
 - Penilaian kinerja lebih objektif;
 - Mendorong kompetisi yang sehat antar pegawai.
- Dari segi aplikasi :
 - Mendokumentasikan seluruh hasil pekerjaan harian pegawai;
 - Mempermudah penilaian kinerja melalui aplikasi;
 - Mengurangi penumpukan berkas dan penggunaan kertas secara signifikan,

KESIMPULAN

E-Kinerja merupakan salah satu wujud dari *E-Government* dalam sistem

pemerintahan saat ini. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini digunakan untuk menilai kinerja harian ASN, dimana hal ini berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai. Oleh sebab itu diharapkan dengan adanya aplikasi *E-Kinerja* ini dapat memberikan semangat kerja terhadap pegawai di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA.

Ada beberapa hambatan dari penerapan aplikasi *E-Kinerja* tersebut yakni dari segi sarana dan prasarana, regulasi yang belum ada payung hukumnya, faktor SDM. Namun dengan dukungan berupa partisipasi pemerintah, serta keamanan data.

Adapun upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam mendukung penerapan aplikasi *E-Kinerja* yakni dari segi SDM, *hardware* (perangkat keras) dan *software* (perangkat lunak). Hardware yang tersedia di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat adalah berupa seperangkat komputer, *keyboard*, *mouse*, printer, *flash disk*. Spesifikasi *software* yang digunakan dalam aplikasi *E-Kinerja* menggunakan program *database DB2 SQI Server* dan aplikasi *Java Application*. Sistem operasi yang digunakan pada komputernya yakni *windows 7 home premium* dengan minimal *bandwidth 2x64 kbps*, *network witch* dengan spesifikasi standar. Sedangkan browser yang digunakan untuk mengakses aplikasi tersebut bisa melalui *mozilla firefox*, *google chrome*.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel/Jurnal

Ahmad Syaifudin Zuhri, Arisyahidin, Ahsin Daroini. 2021. *Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Dan Sistem Penilaian E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Ppk Sungai Dan Pantai li Snt Pjsa Bbws Brantas Kediri*.

- Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri. Indonesia
- Anthony Eko Hadisuwarni, Rahadian Bisma 2020. *Analisis Penerimaan Pengguna Aplikasi E-Kinerja dengan Metode TRAM dan EUCS pada Kepolisian*. Sistem Informasi, Universitas Negeri Surabaya.
- Della, Delsiana. 2022. *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat*. Diploma thesis, IPDN.
- Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida. 2017. *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
- Eni Denti, Willy Abdillah, Fitri Santi. 2016. *Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi*. Universitas Bengkulu.
- Ema Nurhayati. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro
- Ida Bagus Agung Eka Mandala Putra, Rukmi Sari Hartati, Yoga Divayana. *Audit Sistem Informasi E-Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar*. Majalah Ilmiah Teknologi Elektro.
- Ikhwan Rahmatika Latif. 2021. *Analisis Implementasi E-Kinerja pada Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh*. Jusuf Kalla School Of Government. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Heyjude Dewi Pusputa Sari. 2021. *Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil daerah di lingkungan pemerintah kabupaten tuban (studi kasus di dinas pendidikan kabupaten tuban)*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia.
- Latansa Amalia, Anik Hanifatul Azizah. 2022. *Evaluasi Kesuksesan Penerapan Sistem Elektronik Kinerja (EKinerja) Menggunakan Enhanced Information System Success Model di Kecamatan Benda Tangerang*. JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)
- Maimun, As'ad. 2022. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi Melalui Integritas Sebagai Variabel Intervening*. Masters thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Maulana Andika, Desi Maulida. 2022. *Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya*. Jurnal Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Vol. 13 No. 1, Juni 2022: 99 – 120
- Nur Isnaini, Devita. 2018. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Banyuwangi*. Universitas Jember, Jember.
- Rivai, V., & B. A., F. 2004. *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Strategi Kebijakan dan Pengembangan E-Government

Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat