



## PENERAPAN SISTEM E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

*Application of E-Performance System in Improving Work Performance at The Bureau of Government and Regional Autonomy Secretariat of South Sulawesi Province*

Sri Fitra Densy DN<sup>1</sup>, Miah Said<sup>2</sup>, Cahyono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pengelola Kepegawaian Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: fitradensy@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

### ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin objektivitas pembinaan kinerja pegawai di lingkungannya. Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018 menerbitkan Peraturan Gubernur Sulsel Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kemudian diatur kembali dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Implementasi kebijakan penilaian menggunakan aplikasi berbasis online yang dikenal dengan E-Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, subjek penelitian adalah Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dan lima orang Pegawai Negeri Sipil. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian bahwa penerapan sistem ekinerja dapat meningkatkan prestasi kerja melalui web sistem yang merupakan suatu inovasi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan juga menunjukkan bahwa Pemerintah Sulawesi Selatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada menyesuaikan dengan perkembangan teknologi digital yang ada saat ini.

**Kata Kunci:** Sistem, Kinerja, E-Kinerja, Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*The assessment of the work performance of civil servants is an effort made by the government to ensure the objectivity of coaching the performance of employees in their environment. The South Sulawesi Provincial Government in 2018 issued South Sulawesi Governor Regulation Number 129 of 2017 concerning Guidelines for Employee Performance Management within the South Sulawesi Provincial Government and then re-regulated in South Sulawesi Governor Regulation Number 1 of 2022 concerning The Provision of Additional Income for Civil Servants and Civil Servants within the South Sulawesi Provincial Government. Implementation of assessment policies using an online-based application known as E-Performance. Data collection uses observation techniques, interviews and documentation studies. Research data analysis uses four stages, namely data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions or verification. Testing the validity of the data using source triangulation techniques. The results of the study that the application of the ekinerja system can improve work performance through the web system which is an innovation in the implementation of work performance assessments and also shows that the Government of South Sulawesi in conducting work performance assessments for existing Civil Servants adapts to the development of existing digital technology.*

**Keywords:** System, Performance, E-Performance, Work Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja dilatarbelakangi oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) di mana berisi tentang tuntutan untuk reformasi birokrasi mewujudkan ASN/PNS yang memiliki integritas, professional, netral, dan bebas KKN. Di era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi perangkat daerah dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi perangkat daerah seperti biro pemerintahan dan otonomi daerah Setda Prov. Sulsel sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Organisasi perangkat daerah pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi (Sedarmayanti, 2001).

Istilah pemerintahan di daerah lebih tepat digunakan untuk menyebutkan satuan-satuan atau organ-organ pemerintah pusat yang ditempatkan di daerah dalam rangka menyelenggarakan sistem pemerintahan dalam arti luas. Pasal 18 UUD 1945 mengatur mengenai pemerintahan daerah, bukan pemerintahan di daerah karena pemerintahan di daerah pada hakikatnya merupakan unsur tata laksana penyelenggaraan pemerintah pusat sebagai cerminan dari pelaksanaan asas dekonsentrasi.

Organisasi penyelenggara pemerintahan daerah adalah perangkat daerah. Perangkat daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Perangkat daerah memiliki peranan penting untuk membantu kepala daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah, baik untuk kepentingan administrasi pemerintahan maupun untuk kepentingan program dan kegiatan pemerintah. Untuk itu pembentukan perangkat daerah harus dilaksanakan dengan mengutamakan pada pelayanan publik sehingga tercapainya tertib pemerintahan di daerah dan kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja pegawai dalam setahun terakhir (Taufiq, 2019). Namun, yang penilaian kinerja pegawai yang paling bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Alwi, 2001). Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan. Dengan demikian berdasarkan Savira (2019), penilaian kinerja pegawai dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam Astuti (2018) dijelaskan bahwa latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan 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-belia dan tidak berjalan dengan maksimal.

Penerapan program e-kinerja melalui aplikasi ini juga menjadi salah satu instrumen pendukung dalam mengukur beban kerja efektifitas jabatan serta sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dan menjadi dasar dalam menerapkan kebijakan/pengambilan keputusan di bidang kepegawaian bagi pimpinan daerah. Dengan telah digunakannya sistem ini dengan mudahnya memonitor seluruh pegawainya dengan cepat, ringkas, dan efisien. Aplikasi ini dapat memberikan informasi pada atasan secara cepat dan tepat tentang efektifitas dan efisiensi jabatan serta unit kerja, jumlah kebutuhan pegawai, dan standar normal waktu kerja.

E-kinerja juga menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai (Nurhayati, 2017). Menurut UU Aparatur Sipil Negara Nomor. 5 tahun 2014, pasal 80 ayat 3 bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Terkait dengan pemberian tunjangan kerja pegawai, sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja para pegawai yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang disiplin bekerja dan yang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama.

Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga para pegawai yang tadinya disiplin dalam bekerja menjadi malas berkerja karena kesamaan jumlah tunjangan kerja yang diberikan. Dengan diterapkannya sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil. Dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja, tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja.

E-kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini akan diketahui oleh atasan langsung dari laporan kerja pegawai yang dilakukan setiap tahun atau setiap bulan. Kebijakan e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Sebelum adanya penerapan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan DP3 sudah tidak

relevan lagi. Berdasarkan Pasaribu (2017) hal ini karena Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat formalitas, bias, subjektif, dan tidak mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja Pegawai Negara Sipil (PNS). Menurut Akhyadi (2015) hal tersebut juga tidak edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya kelemahan-kelemahan kebijakan dari DP3 tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Kemudian SKP menjadi dasar untuk mengisi data e-kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan aplikasi e-kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Sulawesi Selatan tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal. Terdapat seperti kendala teknis yang sering terjadi ketika menginput laporan kerja bulanan melalui web sistem e-kinerja di mana seringkali jaringan internet yang tidak terhubung sehingga para pegawai mengalami kesulitan dalam mengisi laporan kerja bulanan melalui web sistem e-kinerja.

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif di mana penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai fakta di lapangan. Berdasarkan rangkaian teori tersebut, peneliti berkeyakinan untuk menggunakan penelitian deskriptif karena pada penelitian ini memusatkan pada deskripsi data yang berupa kalimat-kalimat yang mendalam yang berasal dari informan dan perilaku berbagai hal di mana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.

### b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Prov. Sulsel Berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo Makassar. Adapun waktu yang digunakan dalam penyelesaian penelitian ini diperkirakan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli tahun 2022.

### c. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Wawancara, yaitu penelitian sebagai instrumen penelitian melakukan wawancara bebas tak berstruktur kepada informan dalam suasana yang kondusif serta melakukan pengumpulan data sekunder secara langsung; 2) Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; dan 3) Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Dokumentasi merupakan

teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

### d. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Secara umum, ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder. Rinciannya adalah sebagai berikut: 1) Data primer adalah data yang didapat secara langsung pada lokasi penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui proses wawancara dan observasi mengenai penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Selain itu, peneliti berperan sebagai pengamat. Dalam penelitian ini peneliti mengamati segala bentuk kegiatan terkait penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; dan 2) Data sekunder merupakan data yang menunjang data primer dan pelengkap bagi data primer. Data yang didapat melalui pihak kedua, ketiga, dan seterusnya. Artinya, melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti.

### e. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari, dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008: 91) yaitu:

#### 1) Pengumpulan Data

Data dikumpulkan diawali dengan melakukan pengamatan di tempat penelitian. Selanjutnya dilakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan penelitian. Peneliti mencatat semua data yang diperoleh ke dalam catatan lapangan yang berisi apa yang didengar, dilihat, dialami, dirasakan, dan temuan tentang apa yang dijumpai selama penelitian. Kesemuanya ini merupakan bahan pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Pengumpulan data penelitian yang dimaksud adalah hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### 2) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, menulis memo, dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan sampai

laporan akhir tersusun lengkap. Pada saat wawancara, peneliti membuat suatu catatan. Catatan tersebut dikumpulkan sampai jenuh, kemudian pilih catatan yang dianggap paling relevan.

### 3) Penyajian Data

Penyajian data atau display data adalah pendeskripsi sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajian juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel, dan bagan untuk menjelaskan proses yang terjadi. Penyajian data diawali dengan memberikan deskripsi hasil penelitian yang telah diklasifikasikan sebelumnya. Dari data yang telah disajikan kemudian dibahas dan ditafsirkan berdasarkan teori-teori yang dipilih oleh peneliti untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai bagaimana upaya-upaya yang akan dilakukan.

### 4) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada. Dalam pengertian ini analisis kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang, dan terus-menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara beruntun sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait.

Dalam pengolahan data, peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen pada data yang telah terkumpul, dan mencari arti dari penjelasannya untuk disusun ke dalam pola-pola hubungan tertentu yang mudah dipahami dan ditafsirkan. Kemudian data tersebut dihubungkan dan dibandingkan antara satu dengan yang lainnya sehingga mudah ditarik kesimpulan sebagai jawaban benar atas setiap permasalahan penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Penerapan Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil secara sistemik penekanannya pada pengukuran tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah ditargetkan dan disetujui antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Penilaian PNS secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang PNS. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu PNS yang dinilai.

Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata terukur dari tingkat capaian target kerja yang telah dibuat. Oleh karena

itu, penilaian prestasi kerja secara sistemik menggabungkan antara penetapan target kerja dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan yang tercermin dalam perilaku kerja produktif. Hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan tindakan pembinaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil yang telah dinilai serta pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Bersadarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Rabu 09 Juni 2022 dengan Ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si. selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, dan Kerjasama mengatakan bahwa:

“Penerapan e-Kinerja telah menggunakan web base dan dapat ditampilkan. Proses penilaian menggunakan sistem e-Kinerja dilakukan secara bertahap. Penilaian dimulai dari jabatan eselon II (kepala biro), jabatan fungsional ahli, eselon III (kepala bagian), eselon IV (kepala subbagian), dan pelaksana. Pelaksana itu sendiri sama dengan Jabatan Fungsional Umum”.

Pertanyaan tersebut sejalan dengan jawaban Ibu Rosmawati, S.Sos., MM. yang menyatakan bahwa:

“Proses penilaian kinerja dilaksanakan secara berjenjang. Jenjang jabatan penilaian dimulai dari jabatan eselon II, kemudian eselon III, eselon IV dan pelaksana. Jabatan pelaksana itu jabatan fungsional umum, ada juga jabatan fungsional tertentu (ahli) yang penilaian langsungnya oleh eselon II. Pengisian e-kinerja akan dinilai langsung oleh atasan langsung yaitu pejabat eselon IV dinilai oleh eselon III, sedangkan eselon III dinilai oleh eselon II, sedangkan eselon II dinilai oleh eselon I di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah.”

Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan. Maka akan diuraikan terkait tentang peningkatan prestasi kerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah.

#### 1) Quality (Kualitas)

Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini proses dapat berpengaruh dalam mencapai kesempurnaan suatu pekerjaan atau tugas. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah diperlukan peningkatan disiplin kerja dan pemberian punishment kepada pegawai yang melanggar dan tidak melaksanakan target kerja yang telah dibuat pada sistem e-kinerja.

Hal tersebut senada dengan pendapat Bapak Idham Kadir, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang mengatakan bahwa:

“Dari ukuran kualitasnya tentu ada fisik misalnya absen fingerprint dan atau absen manual yang setiap pagi, siang, dan pulang kantor harus diisi oleh pegawai untuk mengecek kedisiplinan mereka itu merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja antara lain peningkatan disiplin kerja, menata organisasi, membuat lingkungan kerja nyaman, dan memberi punishment kepada pegawai

yang melanggar dan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi pada upaya peningkatan prestasi kerja tersebut yang kami lakukan menunjukkan peningkatan kualitas SDM. Seperti yang terjadi 5 (lima) bulan lalu yaitu terlaksananya seluruh target pekerjaan yang telah dibuat oleh seorang pegawai yg tidak disiplin masuk kantor karena bila tidak terlaksana akan diberikan punishment berupa pengurangan tambahan penghasilan serta penilaian kinerja yang menurun.”

Hasil wawancara dan observasi yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa ada upaya meningkatkan prestasi kerja salah satunya dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai yang maksimal kepada pegawai agar para pegawai yang telah melaksanakan target kerja yang telah ditetapkan sehingga pegawai lebih bersemangat dan giat dalam bekerja. Selain itu pegawai akan merasa dihargai atas segala usahanya dalam bekerja serta dari tahun ke tahun sudah menunjukkan peningkatan kualitas yang baik dari para pegawai. Walupun Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah menerapkan absensi manual setiap hari kepada pegawai. Akan tetapi hal tersebut tidak efektif karena absen manual sangat mudah untuk dimanipulasi oleh pegawai yg terlambat atau yang tidak hadir.

Pendapat yang sama juga diungkapkan Muhammad Rama Batara Ekasakti, S.Kom selaku Pengelola Data Pelaksanaan Program dan Anggaran bahwa:

“Iya kita harus mengutamakan kualitas untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kalau untuk ukuran kualitasnya itu ada namanya target pekerjaan kalau sudah memenuhi itu akan menjadi penilaian tersendiri bagi pimpinan di kantor ini. Seperti halnya pada bulan Mei 2022 pelaksanaan target dari pegawai yang malas sehingga atasan memberikan penilaian kinerja yg kurang bagus dan akan berdampak pada pengurangan penghasilan tambahan pegawai. Berbeda dengan pegawai yang terlaksananya seluruh target kerja memberikan penilaian kerja yang bagus dan memberikan penambahan penghasilan pegawai yang maksimal”.

Hasil wawancara dan observasi yang dikemukakan informan di atas bahwa ada ukuran kualitas dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu pencapaian terget kerja yang telah ditetapkan. Salah satu standar kualitasnya yaitu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan benar sesuai ketentuan serta disiplin sehingga pimpinan memberikan rewards berupa penilaian kinerja yang bagus membuat pemberian penghasilan tambahan pegawai yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah belum efektif walupun terjadi peningkatan kualitas kinerja pegawai namun kedisiplinan pegawai masih kurang karena terlihat dari absen yang digunakan masih menggunakan absen manual yang sangat mudah untuk dimanipulasi.

## 2) Quantity (kuantitas)

Quantity merupakan jumlah siklus program yang terselenggara. Dalam hal ini kuantitas kerja mengenai jumlah program kerja yang mampu diselesaikan atau telah dihasilkan.

Adapun pendapat Ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si. selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, dan Kerjasama mengatakan bahwa:

“Ada target kerja yang telah dibuat setiap bulannya, misalnya saja pelaksanaan pembuatan absensi manual setiap bulannya ada 20 rangkap. Kemudian harus dibuat selama sebulan, kemudian difoto sebagai bukti telah dikerjakan lalu dimasukan kedalam web sistem e-Kinerja sebagai bentuk telaksananya pekerjaan sesuai dengan setiap bulannya.”

Hasil wawancara dan observasi yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa peningkatkan kuantitas kerja pegawai berdasarkan target kerja yang terlaksana yang diharapkan mampu menjadi dampak positif bagi pegawai itu seperti meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Adapun pendapat yang kemukakan Ibu Rosmawati, S.Sos., MM. yang menyatakan bahwa:

“Kalau dalam realisasi target pekerjaan salah satu staf yang menangani perizinan kepala daerah, ada beberapa yang terselenggara dengan maksimal dan ada yang belum maksimal seperti izin luar negeri kepala daerah yang harusnya ada 10 kepala daerah yang ditargetkan melakukan proses izin namun hanya 5 yang bisa dikarenakan situasi ataupun beberapa faktor.”

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan di atas bahwa pelaksanaan target kerja terdapat target yang terealisasi dengan maksimal namun juga ada yang tidak maksimal hal tersebut terjadi karena berbagai faktor

Pendapat yang sama diungkapkan Bapak Idham Kadir, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang mengatakan bahwa:

“Staf bekerja dikatakan maksimal pada sistem e-kinerja bila target yang telah dibuat terpenuhi dengan maksimal seperti contohnya staf pada bagian pemerintahan mempunyai pekerjaan pembuatan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah selama 3 bulan dan selesai sesuai waktu yang ditetapkan sesuai pada sistem e-kinerja.”

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan di atas bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai pada bidang ini merealisasikan salah satu target kerja yang telah dirumuskan dalam setahun ini dengan efektif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dalam aspek kuantitas sudah baik terlihat dari program kerja yang telah direncanakan pada setiap pegawai semuanya terealisasi dengan efektif terbukti dari tingkat persentase pelaksanaan pekerjaannya dominan diatas 95%.

**b. Faktor Penghambat Penerapan Sistem E-Kinerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja**

Dalam penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja tidak lepas dari hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Demikian pula yang dialami pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Terdapat berbagai faktor yang menghambat pelaksanaan penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Standar Kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah tercapai. Agar efektif, perlu standar yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja pegawai saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas pegawai, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan diberitahukan kepada pegawai sebelum dilakukan evaluasi. Idealnya, penilaian setiap kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2) Ukuran Kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran/standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja (Firman, 2019). Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

3) Kurangnya dukungan dari pihak ASN

Dukungan yang masih kurang dari pihak pegawai yang ingin diberikan penilaian pada sistem e-kinerja, dikatakan masih kurang karena masih adanya pegawai yang kurang tahu cara penggunaan web sistem e-kinerja sehingga membuat kurang optimalnya fungsi dari sistem e-kinerja itu sendiri.

4) Inkompetensi secara teknologi

Inkompetensi secara teknologi artinya masih kurangnya pegawai yang kurang mengerti menjalankan sistem e-kinerja. Masih adanya pegawai yang minim ilmu dalam tata cara penggunaan sistem e-kinerja yang membuat pegawai tersebut masih mengharapkan bantuan dari pegawai lain sehingga itu juga berdampak pada penilaian kinerja dalam prestasi kerja yang masih kurang.

5) Sarana dan prasarana yang masih kurang

Penggunaan sistem e-kinerja harus diakses melalui web sistem yang tersambung melalui jaringan internet yang memadai. Namun keadaan sarana dan prasarana yang masih kurang membuat juga para pegawai masih kurang efektif dan efisien dalam penginputan target kerja dari waktu yang telah ditetapkan setiap bulannya.

**c. Usaha dalam Memaksimalkan Penerapan Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja**

1) Penentuan standar kerja sesuai dengan kemampuan ASN

Adapun pendapat Ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si. selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, dan Kerjasama mengatakan bahwa:

“Perlu adanya penentuan standar kerja sesuai dengan kemampuan dari ASN yang bersangkutan karena saat ini ada yang berkerja tidak memahami pekerjaan apa yang dia akan lakukan setiap bulannya.”

Pendapat yang sama diungkapkan Ibu Rosmawati, S.Sos., MM. selaku Kasubag Tata Usaha menyatakan bahwa:

“Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai harus disesuaikan dengan standar kerja dan kemampuannya yang saat ini dapat dilihat ada pegawai yang masih muda dan ada yang akan memasuki usia pensiun yang membuat dalam pemenuhan target pekerjaan yang tidak optimal sehingga berdampak pada penilaian prestasi kerja pegawai itu sendiri.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan standar kerja artinya perlunya adanya ketentuan jenis, jumlah bahkan ukuran pekerjaan yang disesuaikan langsung dengan jabatan yang diberikan karena saat ini ASN perlu memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

2) Pemberian sosialisasi penggunaan sistem e-kinerja

Adapun pendapat Bapak Idham Kadir, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang mengatakan bahwa:

“Sosialisasi kegunaan sistem e-kinerja saat ini diperlukan seiring waktu. Dari pengamatan saya masih ada pegawai yang masih belum paham betul akan penggunaan e-kinerja dikarenakan juga keterbatasan ilmu yang dimiliki.”

Pendapat yang sama diungkapkan Ibu Rosmawati, S.Sos., MM selaku Kasubag Tata Usaha menyatakan bahwa:

“Pegawai di Kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah ini memiliki ragam usia dan ilmu, ada yang mudah memahami penggunaan sistem e-kinerja itu sendiri ada yang masih sulit sehingga diperlukannya sosialisasi penggunaan web tersebut.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa seiring dengan perkembangan era globalisasi, dunia teknologi informasi dan komunikasi (TIK) juga berkembang dengan pesat. Pemberian sosialisasi sudah menjadi kebutuhan primer bagi banyak kalangan. Dengan adanya sosialisasi, penggunaan sistem e-kinerja membuat setiap ASN lebih mudah memahami tata cara dalam penggunaan sistem e-kinerja sehingga ASN tidak berharap akan bantuan dari orang lain. Oleh karena itu pemberian sosialisasi sangat diperlukan bagi setiap ASN.

3) Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana

Adapun pendapat Ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, dan Kerjasama mengatakan bahwa:

“Sekarang zaman teknologi semakin berkembang, pekerjaan pegawai harus juga didukung oleh teknologi yang mempunyi. Saat ini pada Biro pemerintahan masih dikatakan minim sehingga membuat pegawai juga terhambat dalam penginputan pekerjaan pada sistem ekinerja, harus saling menunggu staf yang lainnya selesai.”

Pendapat yang sama diungkapkan Ibu Rosmawati, S.Sos., MM. selaku Kasubag Tata Usaha menyatakan bahwa:

“Masih dibutuhkan sarana dan prasarana yang mendukung karena pegawai saat ini kalau menginput pekerjaan di sistem e-kinerja harus saling tunggu menunggu staf yg sedang menggunakan komputer/laptop.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan penentu kesuksesan dan kelancaran sistem kerja. Dari sarana prasana yang ada, masih ada dikatakan minim, baik dari segi kondisi maupun jumlahnya. Untuk memaksimalnya sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja kantor harus menjamin dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang menunjang keberhasilan pegawai dalam penginputan pekerjaan dalam web sistem. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja saja tidak cukup untuk melakukan sebuah kegiatan kantor, tetapi harus didukung dengan adanya fasilitas agar penginputan pekerjaan dalam web sistem e-kinerja bisa dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

#### 4) Evaluasi dan penilaian kinerja

Adapun pendapat Bapak Idham Kadir, S.Sos., M.Si selaku Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang mengatakan bahwa:

“Saya fikir sistem e-kinerja saat ini perlu pembaharuan karena kalau saya menilai pegawai saya ingin ada sepathah dua kata yang diberikan namun tidak ada tempat untuk menuliskan hal itu.”

Pendapat yang sama diungkapkan Ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si. selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, dan Kerjasama mengatakan bahwa:

“Bagusnya e-kinerja saat ini ada kolom untuk memasukan komentar saat pemberian penilaian kinerja biar sebagai bahan evaluasi kami selaku atasan pegawai karena terkadang saat rapat lupa apa yang menjadi bahan koreksi untuk setiap pegawai.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa pada sistem e-kinerja diperlukan adanya sebuah kolom penginputan bagi atasan untuk mengevaluasi kinerja pegawai setiap bulannya dan bukan hanya pemberian penilaian kinerja untuk prestasi kerja. Jadi diperlukan evaluasi agar pimpinan atau atasan juga mengetahui dan mengingat kembali apa yang menjadi kekurangan ataupun kelebihan

pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai setiap bulannya.

Evaluasi kinerja memungkinkan atasan untuk mengukur keberhasilan pegawai. Informasi yang dikumpulkan melalui evaluasi kinerja ini nantinya dapat membantu pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji, promosi, dan penilaian prestasi kerja.

Penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan menggunakan aplikasi e-kinerja sesuai dengan uraian pada subbab sebelumnya menunjukkan bahwa adanya integrasi dari Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan Badan Kepegawaian Daerah selaku fasilitator aplikasi sedangkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah selaku pemberi persetujuan dalam proses pencairan nominal jumlah tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima oleh masing-masing ASN.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada aspek kualitas, belum optimal karena meskipun terjadi peningkatan pada kinerja pegawai. Namun tingkat kedisiplinan masih rendah yang ditandai oleh masih banyak pegawai yang masih sering terlambat datang karena absen yang digunakan masih berupa absen manual sehingga dapat dimanipulasi dan memungkinkan untuk diubah. Pada aspek kuantitas, sudah baik dapat dilihat dari program kerja yang telah direncanakan pada setiap staf semuanya sudah terealisasi, aspek penentuan standar kerja, perlunya adanya ketentuan jenis, jumlah bahkan ukuran pekerjaan yang disesuaikan langsung dengan jabatan yang diberikan, aspek pemenuhan sarana dan prasarana, masih ada dikatakan minim naik dari segi kondisi maupun jumlahnya dan aspek evaluasi penilaian kinerja, perlu adanya pembaharuan pada sistem ekinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, K. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Alwi, S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Astuti, D. B. 2018. Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Regional II Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Firman, F. 2019. Evaluasi Kebijakan Sistem E-Kinerja terhadap Aparatur Sipil Negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. JOURNAL OF GOVERNMENT (Kajian Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah), 4(2), 132-155.
- Mangkunegara, A. A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Nurhayati, E. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui

- Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Pasaribu, M. C. N. 2017. Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir.
- Savira, A. 2019. Efektivitas Penerapan e-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawia Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya (Studi pada Bidang Pengangkatan dan Pensiu Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sedarmayanti, M. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, M., Dewi, A. S., & Jariah, A. 2019. Penerapan Budaya Kerja Berbasis E-Kinerja dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 16(2).