

EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KABUPATEN KUDUS

^aDina Khilmi Nabilah, ^bMuhammad Qoes Atieq

^{a,b}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kudus
muhhammadqoesatieq@iainkudus.ac.id

Received: 2022 September 10

Accepted: 2022 December 19

Published: 2022 December 25

ABSTRACT

In the current era of globalization, some governments have carried out work processes online. One of them is by carrying out bureaucratic reform, namely the birth of the E-Kinerja policy in the Personnel, Education and Training Agency of Kudus Regency. This study aims to determine and analyze the Effectiveness of the Implementation of E-Kinerja in Improving Discipline and Employee Performance in the Personnel, Education and Training Agency of Kudus Regency. Then to find out the inhibiting factors in the implementation of E-Kinerja, as well as to find out the solutions given in overcoming these inhibiting factors in improving employee discipline and performance. Performance appraisal is an assessment of the performance or work ability of employees in carrying out their duties in accordance with work targets, job requirements, job workloads and workloads of Organizational Work Units as the basis for Calculation of Work Performance and Provision of Work Intensive with the guidelines of Permendagri Number 4 of 2005. Method used in this research is descriptive qualitative research method, with the use of primary data and secondary data obtained through interviews, observation, and documentation. The results obtained from this study indicate that the implementation of e-Kinerja in the Personnel, Education and Training Agency of Kudus Regency has been effective in improving employee discipline and performance in accordance with what has been expected.

Keywords: Effectiveness, E-Performance, Employee Discipline and Performance, Education and Training Personel Agency.

ABSTRAK

Di era globalisasi seperti saat ini, sebagian pemerintahan sudah melakukan proses kerja secara online. Salah satunya dengan dilakukannya reformasi birokrasi yaitu lahirnya kebijakan e-Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penerapan E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Kemudian untuk mengetahui faktor penghambat dalam penerapan E-Kinerja, serta untuk mengetahui solusi yang diberikan dalam mengatasi faktor penghambat tersebut dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Penilaian kinerja merupakan penilaian atas prestasi atau kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target kerja, kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja Unit atau Satuan Kerja Organisasi sebagai dasar Perhitungan Prestasi Kerja dan Pemberian Intensif Kerja dengan pedoman Permendagri Nomor 4 Tahun 2005. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan penggunaan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa

penerapan e-Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus sudah efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

Kata Kunci: *Efektivitas, E-Kinerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perwujudan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumber daya manusia mewajibkan adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian yang sinkron dengan perkembangan zaman saat ini seperti pemanfaatan teknologi informasi yang salah satunya mencakup pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (*e-government*) (Rozal, 2022). Program Pemerintah Kabupaten Kudus yang berbasis *e-government* salah satunya yaitu sistem e-Kinerja. Sistem e-Kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK), serta dapat menjadi instrumen penilaian kinerja atau memberikan reward kepada pegawai dalam penetapan jumlah tunjangan kinerja (Tukin), dan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang profesional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja yang paling mendasar adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Indra R., dkk, 2020). Peraturan-peraturan yang mencakup disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang didalamnya memuat tentang disiplin PNS, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. Pegawai Negeri Sipil dengan disiplin yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai juga menjadi hal yang sangat menentukan bagi organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja juga perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja pegawai yang dinilai kurang. Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Fadila & Harry, 2020). Sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 2, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai yang merupakan pimpinan langsung Pegawai Negeri Sipil bersangkutan terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian Muhammad Justiawal (2020) menunjukkan bahwa program e-kinerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kab. Wajo. Dan pada penelitian oleh Indra Rukmana, Rita Rahmawati, dan E. Salbiah (2020) menyatakan hasil yang sama positif yaitu bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian memperoleh skor rata-rata sebesar 4,14 dan masuk dalam kategori baik.

Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai dalam rangka pemberian tunjangan kinerja daerah maka Pemerintah Kabupaten Kudus menerapkan sistem elektronik kinerja (e-Kinerja). Mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Badan

Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus ini berdasarkan dari rekap nilai e-kinerja pegawai dengan range 8-8000 poin, dan diatur dalam Perbup No. 10 Tahun 2022 dengan perubahan atas Perbup No. 21 Tahun 2022.

E-Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam melaporkan kegiatan harian yang sudah dikerjakan atau rencana kerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Lembong, dkk, 2021). Seorang atasan dapat memantau dan mengawasi secara langsung apa saja yang telah dikerjakan seorang pegawai sehingga penilaian yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. E-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan hariannya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam menerapkan e-Kinerja tersebut, setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan melaporkan aktivitas harian di aplikasi e-Kinerja yang telah disediakan oleh pemerintah kabupaten.

Berdasarkan penelitian oleh R. Gusty, Harapan Tua R.F.S., dan Adianto (2020) dapat disimpulkan bahwa program e-Kinerja yang diterapkan di BKPP Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik karena terdapat faktor penghambat yaitu kurangnya kemampuan, keterbatasan anggaran, kurangnya sosialisasi serta evaluasi yang belum baik. Sedangkan pada penelitian ini, faktor yang menghambat penerapan e-Kinerja yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Kudus yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam beradaptasi dari peralihan yang sebelumnya hanya menggunakan sistem manual menjadi sistem elektronik. Namun dalam hal ini, upaya Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus dalam mengatasinya adalah dengan melaksanakan pelatihan, dan sosialisasi tentang tata cara mengoperasikan aplikasi e-Kinerja kepada seluruh pegawai BKPP Kabupaten Kudus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas

Menurut Sondang P. Siagian, efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh organisasi. Menurut Mamik dan Syarif, efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan (Mamik & Syarif, 2016). Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan (Mukhtar dkk, 2016). Menurut Makmur dalam Sawir 2020 menjelaskan bahwa apabila dilihat dari segi kriteria efektivitas, unsur-unsurnya antara lain yaitu 1) Ketepatan penentuan waktu, 2) Ketepatan perhitungan biaya, 3) Ketepatan dalam pengukuran keberhasilan, 4) Ketepatan dalam menentukan pilihan, 5) Ketepatan berpikir, 6) Ketepatan dalam melakukan perintah, 7) Ketepatan dalam menentukan tujuan, 8) Ketepatan sasaran.

B. E-Kinerja

E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah untuk mengelola atau menilai kinerja pegawai (Jerry dkk, 2021). Tujuan e-Kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja PNS dan organisasi, melakukan penataan dan penyempurnaan organisasi, melakukan penilaian atas prestasi kerja PNS dan organisasi, memberikan rasa keadilan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, mendorong terciptanya kompetisi kerja yang sehat di antara PNS, meningkatkan kompetensi SDM dan jabatan yang dimiliki PNS, dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja PNS. Tujuan dari e-Kinerja adalah sebagai berikut: 1) Untuk peningkatan kinerja PNS dan organisasi, 2) Melakukan penataan dan penyempurnaan organisasi, 3) Melakukan penilaian atas prestasi kerja PNS dan organisasi, 4) Memberikan rasa keadilan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, 5) Mendorong terciptanya kompetisi kerja yang sehat di antara PNS, 6) Meningkatkan kompetensi SDM dan jabatan yang dimiliki PNS, dan 7) Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja PNS (Waliulu dkk, 2020).

Konsep aplikasi e-Kinerja terdiri dari beberapa proses utama yaitu penginputan data informasi kinerja untuk kemudian di inventarisir kedalam sistem informasi yang nantinya data tersebut dapat dilihat dan divalidasi oleh pimpinan di setiap dinas terkait. Adapun manfaat adanya aplikasi e-Kinerja yaitu: 1) Alat untuk mengontrol kehadiran pegawai, 2) Memudahkan manajemen birokrasi, dan 3) Sebagai indikator pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). (Hadi S. dkk, 2022)

C. Disiplin

Menurut I.G. Wursanto (dalam Padmaningrum, 2021) menjelaskan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan (Padmaningrum, 2021). Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana merupakan salah satu peraturan yang diharapkan menjadikan PNS lebih mengerti tugas mereka sebagai abdi negara yang bekerja untuk kepentingan umum masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Bab II Kewajiban dan Larangan Pasal 3 Angka 11, yang berbunyi “Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati peraturan jam kerja”, apabila kewajiban tersebut dilanggar akan dikenakan sanksi berupa Hukuman Disiplin, antara lain:

No	Jumlah Hari Tidak masuk kerja tanpa alasan	Jenis Hukuman Disiplin
Hukuman Disiplin Ringan		
1	5 hari kerja	- Teguran Lisan
	6 s.d 10 hari kerja	- Teguran Tertulis
	11 s.d 15 hari kerja	- Pernyataan tidak puas secara tertulis
Hukuman Disiplin Sedang		
2	16 s.d 20 Hari kerja	- Penundaan KGB selama 1 tahun
	21 s.d 25 hari kerja	- Penundaan KP selama 1 tahun
	26 s.d 30 hari kerja	- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
Hukuman Disiplin Berat		
3	31 s.d 35 hari kerja	- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
	36 s.d 40 hari kerja	- Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
	41 s.d 45 hari kerja	- Pembebasan dari Jabatan
	46 hari lebih	- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri - Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Sumber: BKPP Kabupaten Bengkalis

D. Penilaian Kinerja

Di dalam buku Djoko S.W 2020 dengan judul “Manajemen Kinerja” menyatakan bahwa, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk mengetahui keberhasilan atau tidaknya seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain untuk pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian reward atau penghargaan.

E. Pemerintahan Daerah

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa “Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan

prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Waliulu dkk, 2020).

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tercipta berkat ide dan gagasan dari beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan efektivitas e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, yakni: Penelitian Waliulu dan Lukman tahun 2020 yang berjudul "Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku". Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa efektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di BKD Provinsi Maluku belum efektif dikarenakan masih ada beberapa faktor penghambat yang ditemukan, seperti kemampuan adaptasi, belum adanya aturan khusus yang mengatur, dan kurangnya sarana dan prasarana.

Penelitian kedua oleh Indra Rukmana, Rita Rahmawati, dan E. Salbiah tahun 2020 dengan judul "Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian". Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian memperoleh skor rata-rata sebesar 4,14 dan masuk dalam kategori baik. Penelitian ketiga oleh R. Lembong, S. Lukman, dan U. Madjid tahun 2021 dengan judul "Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara", menghasilkan bahwa efektivitas penerapan e-Kinerja pada BKD Provinsi Sulawesi Utara memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan didukung dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang handal. Penelitian keempat oleh R. Gusty, Harapan Tua R.F.S., dan Adianto tahun 2020 dengan judul "Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E-Kinerja Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi". Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa, penerapan sistem informasi sumber daya manusia pada program e-kinerja di BKPP Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik karena terdapat faktor penghambat yaitu kurangnya kemampuan, keterbatasan anggaran, kurangnya sosialisasi serta evaluasi yang belum baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu peneliti mengumpulkan informasi dari fakta-fakta yang terjadi di organisasi kemudian mengolahnya. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung kepada informan, dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pembahasan, dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan berkomunikasi secara verbal dan langsung dengan informan dengan tujuan untuk mendapatkan sejumlah informasi terkait dengan penerapan aplikasi e-Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Proses kedua adalah observasi, yang bertujuan untuk mengamati pada objek penelitian. Hal ini bermaksud untuk melihat perbandingan dari hasil wawancara dengan keadaan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. dan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa:

1. Setiap pegawai pemerintah diharapkan membuat SKP sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT) kantor.
2. PNS yang tidak menyusun SKP akan ditolak sesuai dengan ketentuan peraturan dan pedoman yang mengatur tentang disiplin PNS.
3. Pejabat Penilai diharapkan dapat memimpin evaluasi pelaksanaan kerja setiap pegawai negeri sipil di lingkungan unit kerjanya.
4. Pejabat Penilai yang tidak melakukan penilaian pelaksanaan kerja diberikan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan dan pedoman yang mengatur tata tertib pegawai negeri.
5. Pejabat Penilai berkomitmen untuk menyampaikan hasil pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya evaluasi pelaksanaan pekerjaan.

Penerapan e-Kinerja ini mendukung pelaksanaan sistem pemerintahan di dalam instansi yang semakin efektif dan efisien sehingga diharapkan akan mendapatkan output yang semakin bagus. Aplikasi e-Kinerja pertama kali diperkenalkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2016 sesuai aturan yang tertuang dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kerja Pegawai (TPP) di lingkungan BKN. Kemudian, e-Kinerja juga mulai diberlakukan di masing-masing Badan Kepegawaian tiap daerah. Adapun aplikasi e-Kinerja ini sendiri mulai efektif berlaku di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus pada awal tahun 2022.

Berdasarkan dengan hasil penelitian pada BKPP Kabupaten Kudus, penerapan aplikasi e-Kinerja di lingkungan Kabupaten Kudus belum sampai satu tahun sehingga belum ada laporan penilaiannya, namun sudah bisa dikatakan efektif karena aplikasi e-Kinerja ini dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Kudus ini sendiri. Adapun untuk penilaian pada aplikasi e-Kinerja terhadap pegawai BKPP Kabupaten Kudus ini mengharuskan pegawai menyelesaikan bobot sebesar 8000 poin yang merupakan syarat utama dalam memenuhi pembayaran Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP).

Adapun hambatan atau kendala yang dialami dalam penerapan aplikasi e-Kinerja sebagaimana yang diungkapkan oleh informan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Harus ada jaringan internet, karena aplikasi e-Kinerja ini hanya bisa digunakan secara online.
- b. Memakan banyak waktu apabila penginputan dilakukan pada jam kerja.

Berikut perbandingan sebelum dan sesudah diterapkannya e-Kinerja di lingkungan Kabupaten Kudus menurut pendapat para pegawai BKPP Kabupaten Kudus:

Tabel 1. Perbandingan Sebelum dan Sesudah di Terapkannya E-Kinerja

Sebelum	Sesudah
Rekap absensi masih berupa manual	Rekap absensi mudah karena laporan kehadiran menggunakan <i>Si Hadir</i> yang di rekap melalui aplikasi e-Kinerja
Pengurusan administrasi maupun data pribadi harus melalui aparatur yang bersangkutan	Pengurusan administrasi maupun data pribadi sudah dapat dilakukan sendiri melalui aplikasi e-Kinerja
Tidak ada penambahan ataupun pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Penambahan dan pemotongan TPP berdasarkan rekap nilai e-Kinerja mulai kedisiplinan pegawai
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masih berbentuk dokumen fisik	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sudah dapat dilihat secara bebas melalui aplikasi e-Kinerja

Sumber: Wawancara oleh informan

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dengan efektivitas penerapan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus guna memperoleh gambaran di lapangan terkait efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja tersebut. Pemecahan masalah dari penelitian ini dirumuskan oleh penulis dari data yang diperoleh dari lapangan dan memadukannya dengan teori efektivitas yang dikemukakan oleh P. Siagian (2019) yaitu: Sumber Daya, Sarana dan Prasarana, Kualitas dan Kuantitas, dan Waktu.

1. Sumber Daya

Menurut teori Hasibuan 2019 dalam penelitian Masdar, dkk (2019) yang berjudul “Kemampuan Sumber Daya Aparatur Dalam Mendukung Pelaksanaan Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dan Panggabean (2002) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para pakar, maka pegawai negeri sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan yang berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, sehingga kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Dalam bidang pemerintahan, pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat akan berjalan dengan baik dan efektif apabila SDM nya mempunyai kualifikasi yang baik, integritas, tanggung jawab dan ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

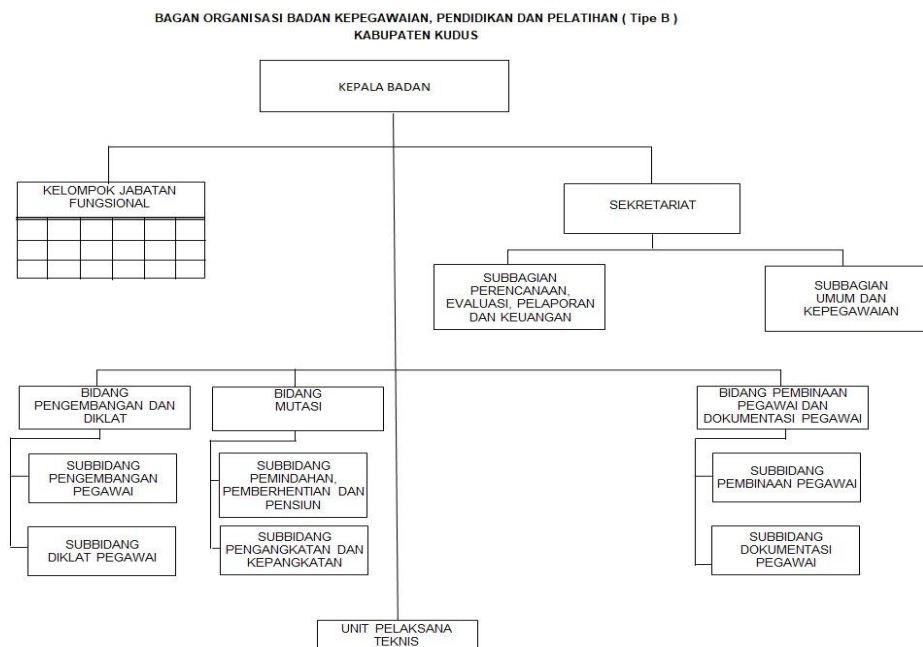
Berdasarkan dalam penelitian ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah PNS atau aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Sesuai dengan visi BKPP Kabupaten Kudus yaitu:

“Terwujudnya Sumberdaya Aparatur yang Profesional dan Berintegritas”.

Dan dengan misi:

“Meningkatkan Kompetensi Sumberdaya Apratur dan Meningkatkan Integritas Sumberdaya Aparatur”.

BKPP Kabupaten Kudus memiliki 43 orang pegawai yang terdiri dari 42 ASN dan 1 Non ASN bersangkutan dengan formasi sebagai berikut:



Sumber: BKPP Kabupaten Kudus

Kemudahan penggunaan sangat memengaruhi bagaimana sistem e-Kinerja dijalankan. Namun dari hasil pengamatan oleh peneliti tidak menemukan kesulitan pemahaman dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja ini meskipun pada pegawai yang sudah berusia 40 tahun keatas. Meski demikian dari BKPP sendiri telah merancang dan melakukan sosialisasi serta pelatihan bagi para pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar semua pegawai yang akan menggunakan aplikasi e-Kinerja memiliki kemampuan yang sama sehingga dapat menunjang ketika menyelesaikan tugas yang akan di input sesuai target yang ingin di capai.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan alat yang bergerak sebagai salah satu penunjang untuk melaksanakan kegiatan perkantoran. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 menjelaskan bahwa:

“Sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintah daerah dalam pencapaian sarana yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas”.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa sarana kantor merupakan fasilitas berupa benda bergerak yang dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan di kantor dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Contoh sarana kantor yang telah di sediakan BKPP Kabupaten Kudus untuk menunjang kinerja pegawai seperti meja dan kursi, jaringan internet, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, kendaraan dinas dan sebagainya.

Sedangkan prasarana merupakan tempat untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang bersifat terstruktur. Di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa:

“Prasarana kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Prasarana ini merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam kegiatan sifatnya permanen atau tetap seperti gedung, lapangan, aula dan sebagainya dalam suatu organisasi atau perusahaan”

Berdasarkan hal diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa prasarana kantor merupakan penunjang pelaksanaan kegiatan kantor yang bersifat permanen atau tetap. Adapun contoh prasarana yang telah disediakan BKPP Kabupaten Kudus seperti gedung dan ruangan kantor.

Adapun sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kelancaran berjalannya aplikasi e-Kinerja, BKPP Kabupaten Kudus menyediakan sarana berupa jaringan internet dan laptop. Selain itu, aplikasi e-Kinerja ini sudah berdiri sendiri dan masing-masing pegawai bisa menginput kinerja mereka masing-masing. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus sebagai lokus penelitian, dapat dikatakan bahwa dari perangkat internet dan laptop sudah memadai dan aplikasi e-Kinerja nya sendiri juga sudah efektif digunakan para sumberdaya aparatur yang berada di lingkungan Kabupaten Kudus. Namun pada jaringan internet nya masih dikatakan belum bisa stabil karena apabila pegawai menginput e-Kinerja pada jam kerja akan sedikit lambat atau down.

Data pegawai sendiri sangat terjaga kerahasiaannya sehingga pihak lain tidak dapat mengakses secara bebas. Keamanan dari aplikasi e-Kinerja pada BKPP Kabupaten Kudus ini sendiri sudah dapat dikatakan baik, karena dibuktikan dengan tidak adanya kebocoran data pribadi dari ASN. Secara sistem, aplikasi e-Kinerja sudah dirancang dengan sistem keamanan yang cukup tinggi, sehingga kebijakan keamanan data pada aplikasi e-Kinerja yang diterapkan oleh BKPP Kabupaten Kudus ini tepat guna dan mampu mengantisipasi terjadinya kelalaian, maupun ketidaksengajaan yang berakibat pada kebocoran data pegawai. Halaman e-Kinerja ini sendiri hanya bisa diakses dengan irang yang bersangkutan, karena setiap pegawai memiliki ID dan Password yang berbeda-beda.

3. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan hasil kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Terkhusus untuk Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik untuk selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dan harus mampu menjadi *image building* yang positif dimata masyarakat guna meningkatkan kinerja dan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan negara.

Setelah diterapkannya aplikasi e-Kinerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kudus tentunya membawa banyak perubahan yang positif dari sisi disiplin dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai yang semakin hari semakin membaik. Aplikasi e-Kinerja merekam hasil absensi pegawai melalui e-absensi yang bernama *Si Hadir* dengan sistem *face print* yang membuat pegawai dituntut harus lebih disiplin agar tidak mendapatkan *punishment* berupa pemotongan TPP.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan suatu organisasi atau perusahaan. Ketepatan waktu yang dibahas di penelitian ini yaitu berupa ketepatan waktu pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus dalam melakukan absensi dan ketepatan waktu penilaian kinerja melalui aplikasi e-Kinerja.

Ketepatan waktu penginputan dan penilaian kinerja diatur untuk meminimalkan keluhan dan mengoptimalkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran kinerja pegawai. Perpanjangan waktu penginputan dan penilaian membantu pegawai dengan berbagai keluhan untuk tetap bisa menginput kinerja dengan diberikan waktu tambahan. Namun akibat dari perpanjangan waktu dalam penginputan dan penilaian

kinerja ini menjadikan pemberian tunjangan kinerja menjadi mundur. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Dokumentasi Pegawai BKPP Kabupaten Kudus dapat disimpulkan bahwa tidak ada keterlambatan penginputan maupun keterlambatan penilaian kinerja per bulan juli 2022.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti melalui strategi wawancara, observasi, dan dokumentasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Aplikasi e-Kinerja merupakan situs yang disediakan oleh Pemerintah Kota Kudus sebagai wadah untuk menilai produktivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan secara eksplisit. Diterapkannya e-Kinerja di BKPP Kabupten Kudus ini sejak tahun 2022 dan belum genap satu tahun jadi belum ada laporan penilaiannya, namun sudah bisa dikatakan efektif karena aplikasi e-kinerja ini dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Kudus ini sendiri.
- b. Sejak diterapkannya e-Kinerja di lingkungan BKPP Kabupaten Kudus, disiplin dan kinerja pegawai semakin meningkat dikarenakan berbagai pekerjaan bahkan sampai pekerjaan yang terkecil pun dapat diinput dan akan menambah bobot nilai yang dapat digunakan sebagai bobot penilaian untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPP Kabupaten Kudus. Adapun bobot yang harus dibuat oleh pagawai adalah 8000 poin. Jika tidak mencakupi standar poin,maka TPP pegawai akan dikurangi dengan jumlah bobot poin yang diperoleh.
- c. Efektivitas penerapan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin daan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Kudus sudah bisa dikatakan efektif. Dari analisis peneliti terhadap kriteria pengukuran efektivitas berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian, terdapat satu dari empat dimensi siukur yang pelaksanaannya belum berjalan efektif yaitu sumber daya manusia (permasalahan adaptasi pegawai dari manual ke elektronik). Sedangkan tiga dimensi lainnya yaitu sarana dan prasarana (sarana dan prasarana penunjang aplikasi e-Kinerja sudah lengkap), Kualitas dan Kuantitas (jumlah pegawai yang berdisiplin baik bertambah), dan Waktu (disiplin waktu pegawai yang meningkat).

B. SARAN

Penerapan E-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus merupakan suatu inovasi kebijakan yang baik, dan sebagai saran dari peneliti diharapkan dapat dilakukan peninjauan ulang terhadap sumber daya manusia beserta kualitas dan kuantitasnya dan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan tetap konsisten terhadap disiplin waktu kerja yang tinggi agar penerapan e-Kinerja dapat berjalan dengan maksimal.

Peneliti juga meminta maaf karena adanya keterbatasan penelitian dan pengetahuan dan peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu diharapkan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi masalah yang ada serta mencegah permasalahan baru muncul.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadila & Harry. (2020). Panduan Pembuatan Aplikasi Monitoring dan Penilaian Kinerja Pengembangan Talent Pada Perusahaan. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Justiawal, M. (2020). ANALISIS TINGKAT KINERJA PEGAWAI BERBASIS APLIKASI E-KINERJA PADA KANTOR DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, JASA KONSTRUKSI, DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN WAJO. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*. 2(1). 82-91.

- Lembong, R. C. & Madjid, U. (2021). EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*. 6(2). 131-139.
- Mamik, dan U Syarif. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Masdar, M. Madani, dan Fatmawati. (2019). Kemampuan Sumber Daya Aparatur Dalam Mendukung Pelaksanaan Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Public Policy and Management*. 1(2). 58.
- Mukhtar, Hapzi A, dan Mardalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Nawafil, Rozal. (2022). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS E-KINERJA OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA. Diss. IPDN.
- Padmaningrum. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru. Yogyakarta.
- Purba, Hadi S.H., dkk. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*. 9(1). 26-33.
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51-56. Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 20-21.
- Waliulu, M., & Lukman, S. (2020). EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI MALUKU. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(4), 817-826. Widodo, Djoko S. (2020). *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- W, Jerry, dkk. (2021). *Inovasi Digitalisasi Pelayanan Publik, Tata Kelola Pemerintahan, dan Inovasi Bentuk Lainnya Pada Daerah Terinovatif*. Bina Praja Press. Jakarta.

Sumber Lainnya

- "Implementasi Kebijakan Disiplin PNS sebagai Upaya Peningkatan Kinerja". BKPP Kabupaten Bengkalis, diakses 12 Agustus 2022, <https://bkpp.bengkaliskab.go.id/artikel/implementasi-kebijakan-disiplin-pns-sebagai-upaya-peningkatan-kinerja>.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.