

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) berupaya berkontribusi untuk Pembangunan Nasional. Lingkup Badan Kepegawaian Negara, sebagai bagian instansi pemerintah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib menjalankan dan memahami reformasi birokrasi dan manajemen ASN secara sungguh-sungguh dikarenakan reformasi birokrasi tergolong prioritas krusial agar mencapai strategi pembangunan nasional.

Upaya meningkatkan profesionalisme pegawai termasuk tujuan yang perlu dicapai sehingga ASN yang asal kerja tidak ada. Masing-masing ASN diharuskan agar berkontribusi secara terukur dan jelas kepada organisasinya. Melalui profesionalisme yang baik, bisa diwujudkan standarisasi kompetensi bagi seluruh jabatan di lingkungan BKN Kabupaten Lampung Timur.

Penggunaan aplikasi E-Kinerja pada kantor UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur, Sudah Sejak tahun 2018.

Bagi Indonesia, kebijakan *E-Government* termasuk sebuah usaha dalam pengembangan pemerintahan dengan basis elektronik untuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara efisien dan efektif. Dimana teknologi informasi yang dimanfaatkan ini meliputi sejumlah kegiatan inti, diantaranya mengolah data, mengolah informasi, proses kerja dan sistem manajemen secara elektronik, serta akses bisa dipakai lebih mudah termasuk untuk instansi pemerintah ataupun masyarakat.

Beragam aplikasi diciptakan sebagai optimalisasi proses hingga output yang dimunculkan bisa diakses dengan mudah. Sebagai bagian

upaya untuk mengembangkan *E-Government* yaitu penilaian Kinerja seseorang ASN bisa makin jelas, terpantau dan terukur lewat aplikasi E-Kinerja. Aplikasi E-Kinerja tidak termasuk barang baru semisal untuk daerah Aceh sebab mereka telah lebih awal mengaplikasikan aplikasi E-Kinerja ini. Suatu aplikasi sederhana yang dirasakan sangatlah membantu dalam pengukuran kinerja dan beban kerja Aparatur Sipil Negara di jajaran Pemerintah Kabupaten Lamapung Timur, yang nantinya menjadi inspirasi Badan Kepegawaian Negara dalam perancangan suatu aplikasi tandingan yang dinamakan penilaian mandiri penyelenggaraan reformasi birokrasi (PMPRB online).

Merujuk Pasal 5 ayat (2) Perpres No. 120 Tahun 2015 mengenai Tunjangan Kinerja di Lingkungan BKN menjelaskan "Tunjangan Kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya." Maksudnya tunjangan kinerja bukan lagi atas dasar kehadiran/absensi namun capaian kinerja seseorang. Demi mempermudah penilaian kinerja seseorang, BKN mengimplementasikan penilaian kinerja dengan basis elektronik (*e-kinerja*), hal ini senada dengan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN).

E-kinerja artinya aplikasi dengan basis web yang dipakai dalam melaksanakan pengukuran dan penilaian kinerja para pegawai atas dasar analisis beban kerja dan analisis jabatan, dan dijadikan acuan untuk memperhitungkan prestasi kerja. Aplikasi *e-kinerja* perlu diterapkan sebab adanya latar belakang yakni sebab keberadaan pegawai yang bekerja tidak selaras dengan fungsi dan tugas pokok yang dimiliki dan tidak selaras dengan beban kerja setiap pegawai. Disamping itu penempatan jabatan yang belum berdasar pada kompetensi jabatan dan diri, penilaian kinerja yang dilaksanakan belum subjektif dan dalam melaksanakan tupoksi pekerjaan yang dibebankan kepadanya masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Dengannya hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai kurang efisien, efektif, akuntabel dan transparan dengan demikian menyebabkan sistem pelayanan publik makin berbelit-belit, lambat, dan keberlangsungannya tidak maksimal.

Melalui sistem *e-kinerja* yang diterapkan, tunjangan kinerja yang diberikan untuk pegawai akan makin adil, dengan posisi kerja yang sama,

pegawai yang malas dan rajin bekerja mempunyai tunjangan yang tidak lagi sama sebab tunjangan yang diberikan tampak atas dasar kinerja para pegawai lewat e-kinerja. Fungsi lain dari E-kinerja yaitu sebagai pemantau aktivitas para pegawai ketika jam kerja, apakah pegawai ini melaksanakan kegiatan ataukah tidak. Hal tersebut bisa diperlihatkan dari tim pemeriksa laporan kerja pegawai yang dijalankan setiap hari, setiap minggu, setiap bulan dan setiap tahun. Untuk para pegawai kebijakan e-kinerja ini sebagai motivasi dalam rangka peningkatan kinerja dan mendorong pegawai yang semua kurang disiplin saat bekerja menjadi lebih rajin sehingga mempunyai daya saing yang besar.

Terkait pembuatan/pengisian laporan kinerja harian bisa disusun memakai alat pengolah data secara manual misalnya memakai tulisan tangan ataupun microsoft excel/word. Untuk pegawai yang merancang laporan kinerja bulanan memakai konvensional (tuliskan tangan) ataupun dengan alat pengolahan kata/data wajib dicetak. Disamping itu laporan yang disusun dengan tulis tangan hendaknya didokumentasikan/diarsipkan oleh Kepala subbagian Kepegawaian Kantor Regional atau Kepala Subbagian Tata Usaha setiap unit eselon II BKN atau Kepala Unit Penyelenggara seleksi calon dan penilaian kompetisi ASN.

Sekarang ini Badan Kepegawaian telah benar benar melaksanakan sistem E-Kinerja dalam mencantumkan kegiatan harian BKN. Walaupun masih dijumpai hambatan yang muncul, akan tetapi setiap waktu ada perkembangan atas dimensi pengukuran, kemampuan, analisis bahkan kecepatan. Perkembangan ini tidak bisa dilepaskan dari observasi dan analisis yang berkelanjutan menyesuaikan kemajuan teknologi dan tuntutan jaman yang akhir-akhir ini mengalami percepatan yang pesat. Melalui aplikasi E-Kinerja yang ada ini, penilaian terhadap kinerja ASN bisa makin mudah dan waktu bisa lebih dihemat sebab adanya akses dari aplikasi itu. Kemudian, akses atas aplikasi E-Kinerja ini bisa dilaksanakan pula lewat gadget saat ASN dinas keluar kota maupun berada di luar kantor.

Berikut merupakan contoh Data E-Kinerja pegawai :

ekinerja - Kabupaten Lampung Timur

**LAPORAN KINERJA PEGAWAI
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Nama : YESSY ARDEANA, SE
NIP : 198410182010012003
Jabatan : Pengopis Pemeliharaan Jaringan Irigasi UPTD
Unit Organisasi : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Sahuan Kerja : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Tahun : 2022
Bulan : 8

No	SKP Bulanan	SKP Tahunan	Target	Realisasi	Hasil	Kualitas	Nilai Rata-rata
1	Mengawasi Pelaksanaan Irigasi	Mengawasi Pelaksanaan Irigasi	1 Laporan	1 Laporan	100%	100	100
2	Mencatat Kemajuan Pekerjaan dari 0%, 50% sampai 100%	Mencatat Kemajuan Pekerjaan dari 0%, 50% sampai 100%	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100	100
3	Menjalankan Tugas Lain yang Diberikan oleh Atasan	Menjalankan Tugas Lain yang Diberikan oleh Atasan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100%	100	100
Nilai Keseluruhan							100
Tunjangan Diterima							Rp450.000,00



Halaman 1 dari 1

Dicetak pada tanggal 19/08/2022 08:22:58

Merujuk observasi awal penulis, terkait aplikasi ekinerja yang diterapkan di Badan Kepegawaian Negara Kabupaten Lampung Timur tidak seluruhnya berlangsung secara maksimal dan lancar, terdapat kendala teknis yang banyak muncul saat melaksanakan input laporan kerja harian lewat aplikasi e-kinerja banyak jaringan internet yang tidak terhubung. Dengan demikian ada kesulitan para pegawai saat pengisian laporan kerja harian lewat aplikasi e-kinerja. Merujuk latar belakang permasalahan yang dijelaskan, mendorong penulis melaksanakan penelitian yang judulnya “Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Menentukan Prestasi Kerja Melalui Penerapan Sistem *E-kinerja* Pada Kantor UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur” .

1.2 Rumusan Masalah

Untuk suatu penelitian pastinya ditemukan masalah yang bisa dikaji lebih dalam sehingga ditemukan solusi dari masalah itu. Untuk penelitian ini dirumuskan masalahnya yakni:

1. Bagaimanakah pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* di UPTD pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur?
2. Bagaimanakah hambatan dan pendukung pelaksanaan Aplikasi *E-Kinerja* ?

3. Bagaimanakah upaya untuk mengembangkan pelaksanaan sistem aplikasi *E-Kinerja* yang ada di UPTD pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengkaji pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* sebagai revolusi sistem penilaian kinerja ASN dari yang manual ke dalam sistem yang akan mempercepat proses penilaian dengan memakai sistem dengan basis teknologi.
2. Untuk mengkaji pengaruh terhadap pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* di UPTD pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur baik dari faktor pendukung dan penghambat.
3. Untuk mengkaji bagaimana upaya untuk mengembangkan sistem aplikasi *E-Kinerja* yang sudah berjalan saat ini.

1.4 Manfaat Penelitian

Terkait penelitian yang dilaksanakan, harapannya mampu memunculkan manfaat yakni :

1. Bagi Badan pegawaian di UPTD pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Lampung Timur

Harapannya penelitian yang dilaksanakan bisa menjadi bahan masukan atas kajian suatu pelaksanaan aplikasi *E-Kinerja* untuk masa mendatang.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

Harapannya penelitian yang dilaksanakan bisa memberi tambahan wawasan, pengetahuan, bacaan, termasuk untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro maupun pihak lain yang bersangkutan.

3. Bagi Penulis

Terdapat harapan penelitian yang dilaksanakan bisa dijadikan sarana untuk memperluas dan memperdalam wawasan terkait sebuah aplikasi (E-Kinerja).