

=====

**PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

Holipah<sup>1</sup>, Helda Fitriani<sup>2</sup>, Asmawati<sup>3</sup>, Aryanisila<sup>4</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang  
[yunaniholipah@gmail.com](mailto:yunaniholipah@gmail.com)

**ABSTRAK**

Berdasarkan penelitian tentang Penerapan E-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, terdapat indikasi permasalahan yang terjadi yaitu apabila pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan belum mengisi laporan kinerja melalui e-Kinerja, maka Kepala Bidang atau Pimpinan tidak dapat melakukan proses penginputan laporan kinerja. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut tidak memperoleh tunjangan kinerja. Kemudian masih terdapat pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak mengisi atau salah mengisi bukti pendukung kinerja melalui e-Kinerja. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif yang artinya suatu penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran dan objek yang lebih rinci dan jelas. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis masalah maka penulis menyimpulkan bahwa Implementasi E-Kinerja Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik karena secara keseluruhan masing-masing indikator konsep Implementasi E-Kinerja dan konsep Kinerja Aparatur Sipil Negara sudah terlaksana secara optimal sesuai dengan kebijakan dan arahan pimpinan, akan tetapi masih ada pegawai yang belum memahami bagaimana cara pengisian dan input laporan kinerja ke dalam aplikasi E-Kinerja.

**Kata Kunci: Implementasi, E-Performance, Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Teknologi mempunyai peranan penting dalam aktivitas kegiatan manusia untuk dapat dirasakan oleh semua orang yang menggunakannya. Kemajuan teknologi telah membawa suatu perubahan perilaku kegiatan manusia yang semakin cenderung untuk menggunakannya. Teknologi yang telah digunakan dalam kegiatan manusia adalah teknologi informasi dan komunikasi.

Pemerintah mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi sebagai media untuk dapat membantu pelaksanaan kegiatan rutinitas dan tata kelola di pemerintahan yang digunakan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) tertuang dan diatur didalam Undang-Undang no 43 tahun 1999 tentang perubahan atas dasar undang-undang nomor 8 tahun 1974 yaitu tugas pokok bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

bertugas di pemerintahan wajib menjalankan tugas dan kerjanya secara baik. Menurut Darius Antoni dan Fatoni ada banyak pendekatan dan teknik untuk mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dari Lembaga atau Instansi. Penerapan ruang lingkup kerja yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam suatu Lembaga atau instansi. Teknologi informasi dan komunikasi dikembangkan dan digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja para pengguna. Sebagaimana upaya pihak pemerintah untuk dapat memberikan kemudahan pegawainya dalam menjalankan tugas yang pada awalnya dilakukan secara manual atau analog kini mulai menerapkan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Pesatnya perkembangan teknologi informasi (*information technology*) akan membuat peluang serta tantangan untuk mencipta, mengakses, mengolah, dan memanfaatkan (*to create, to access,*

to process, dan to utilize) informasi yang akurat dan cepat. Menurut Hasibuan, Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja pegawai di pemerintahan dan tentunya hal ini telah membawa pada pengembangan fenomena baru yang disebut dengan e-Government. E-government adalah suatu upaya untuk melakukan pengembangan penyelenggaraan tata kelola manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi berbasis elektronik.

Pengembangan E-Government berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 adalah upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Untuk mengembangkan sistem manajemen dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi maka pemerintah harus segera melaksanakan proses transformasi E-government. Melalui pengembangan E-Government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi, dan membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah berkerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

Penggunaan simbol “e” diterapkan diberbagai bidang seperti *e-education* yang merupakan bidang pendidikan, *e-learning* merupakan bidang pengajaran, *e-government* merupakan bagian bidang pemerintahan.

Menurut Napitupulu, adanya e-government tentunya akan menawarkan solusi dalam hal peningkatan kinerja. Awalnya penilaian kinerja (*performance appraisal*) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai dengan menggunakan form yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3), karena DP3 ini terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya lalu disempurnakan dalam form Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berbagai macam aplikasi hadir untuk dapat memberikan kemudahan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya adalah Aplikasi e-Kinerja.

Aplikasi e-Kinerja diatur dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang reformasi birokrasi untuk dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa dapat memiliki

suatu integritas, dapat profesional dalam bekerja, netral tidak keberpihakan, dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web atau biasa disebut *Web Based Programming* yang dipergunakan untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan terhadap jabatan, beban kerja dari jabatan, beban kerja unit satuan OPD yang nantinya menjadi penilaian atau sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN). Titik sentral aplikasi Elektronik Kinerja (e-Kinerja) ini dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Manfaat dari penggunaan aplikasi e-Kinerja yakni, database kinerja dapat terhimpun, memudahkan dalam memantau (*monitoring*) capaian kinerja pegawai ASN, memudahkan pimpinan untuk evaluasi kinerja diri sendiri dan ASN di lingkungannya, ASN dapat menyimpan dan mengambil data tugas kedinasan harian baik yang sesuai atau tidak sesuai dengan tugas jabatan, ASN dapat mengetahui perkiraan besaran tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima.

Aplikasi kinerja digunakan untuk dapat mengukur atau menilai beban kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga nantinya dapat memberikan insentif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Penerapan aplikasi berbasis elektronik untuk kinerja nantinya akan mempermudah serta menjadi dasar dalam penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan bidang kepegawaian di setiap daerah.

Dalam pelaksanaan kegiatan kerja bagi ASN diperlukan suatu pengawasan untuk mengetahui sejauh pelaksanaan tugas yang telah dilakukan, sehingga nantinya dapat diukur kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pencapaian target dan sasaran yang sudah dikerjakan dan belum dikerjakan.

Untuk keterukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), tertuang di peraturan pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011, tentang penilaian prestasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga PP Nomor 53 tahun 2014 tentang perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan dari kinerja instansi pemerintah yang menjadi acuan dalam proses pelaporan.

Dalam rangka mendukung program pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan maka pengelolaan keuangan negara perlu diselenggarakan secara profesional, transparan dan akuntabel sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam pembuatan Laporan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menerapkan basis e-Kinerja. Penerapan ini telah dilakukan sejak bulan Juli 2023, kemudian dikerjakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) selama 30 hari atau satu bulan penuh yang di *input* selambat-lambatnya pada tanggal 04 di bulan selanjutnya. Penerapan ini dilakukan secara individual masing-masing dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam penerapan ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa melaporkan kinerja mereka secara online, memudahkan pemantauan dan evaluasi. Selain itu, data dapat dengan mudah diakses oleh pihak terkait untuk pengambilan keputusan dalam penanggulangan bencana. Dalam proses penginputan Laporan Kinerja, Kepala Bidang atau Pimpinan tidak dapat melakukan proses penginputan laporan kinerja jika pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di bidang yang bersangkutan belum mengisi laporan kinerja tersebut memiliki sejumlah manfaat

Namun, implementasi e-Kinerja juga memerlukan infrastruktur IT yang baik, pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dan perhatian terhadap masalah keamanan data. Dengan persiapan yang matang, e-Kinerja dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan transparansi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan observasi penulis di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan beberapa identifikasi masalah seperti jika pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan belum mengisi laporan kinerja tersebut melalui e-Kinerja, maka Kepala Bidang atau Pimpinan tidak dapat melakukan proses penginputan laporan kinerja. Oleh sebab itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mendapatkan tunjangan kinerja. Kemudian masih ada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak mengisi atau salah mengisi bukti dukung kinerja melalui e-Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan adalah bagaimanakah Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## 3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisa tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian E-Kinerja

E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK. Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan aparatur dalam menginput kegiatan atau pekerjaan dan membuat Laporan Kerja Harian (LKH). Disamping itu aplikasi ini diharapkan mampu menjadi salah satu instrumen pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit dan satuan kerja.

Terkait dengan pemberian tunjangan kinerja ASN, pada umumnya masih ada masalah kadang penilaian kinerja belum objektif, kadang tunjangan kepada para pegawai yang rajin dan pegawai yang tidak diberikan dengan jumlah yang sama, ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga pegawai yang tadinya disiplin bekerja menjadi malas karena ketidakadilan dalam pemberian jumlah tunjangan. Namun setelah diterapkan sistem e-Kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil dan akuntabel, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan sudah sesuai porsinya masing-masing karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-Kinerja bersifat lebih objektif.

E-Kinerja juga berfungsi untuk mengawasi aktivitas para ASN selama bekerja. Alasan utama diterapkan aplikasi e-Kinerja dikarenakan pemerintah mengindikasikan adanya oknum pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta beban kerja yang dimiliki, selain itu masih ada juga pejabat yang menempati jabatan belum sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang diperlukan. Karena penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dalam pemerintahan masih belum optimal, maka output pekerjaan yang diberikan para pegawai akan tidak efektif, efisien dan

akuntabel ini mengakibatkan pelayanan publik menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan maksimal.

## 2. Tujuan E-Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) adanya terdapat tujuan penerapan e-Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur
2. Menjadi salah satu instrumen dalam penataan dan penyempurnaan organisasi
3. Sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur
4. Untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur dengan mengacu pada prinsip keadilan "*equal job forequal pay*"
5. Mendorong terciptanya kompetisi yang sehat diantara aparatur
6. Meningkatkan kompetensi sumberdayamanusia
7. Menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi
8. Merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja

## 3. Manfaat E-Kinerja

Manfaat dari penggunaan aplikasi e-Kinerja yakni, database kinerja dapat terhimpun, memudahkan dalam memantau (*monitoring*) capaian kinerja pegawai ASN, memudahkan pimpinan untuk evaluasi kinerja diri sendiridan ASN di lingkungannya, ASN dapat menyimpan dan mengambil data tugas kedinasan harian baik yang sesuai atau tidak sesuai dengan tugas jabatan, ASN dapat mengetahui perkiraan besaran tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima.

## 4. Indikator Penerapan E-Kinerja

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam tahapan pengelolaan e- Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari:

### 1. Perencanaan

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

### 2. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan

Pelaksanaan Kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara untuk mencapai target kinerja. Salah satu dari kegiatan pelaksanaan kinerja adalah pemantauan dan pembinaan Kinerja.

### 3. Penilaian

Penilaian Kinerja pada Pegawai ASN merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan baik dilakukan secara langsung ataupun dengan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya.

### 4. Evaluasi

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Kemudian menurut Siagian (2019:20-21) indikator dalam penerapan e-Kinerja meliputi :

#### 1. Sumber Daya

Sumber Daya adalah segala sesuatu yang dipandang memiliki nilai ekonomi, suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu unsur tertentu dalam kehidupan, baik berbentuk fisik maupun non fisik.

#### 2. Dana

Dana merupakan salah satu unsur dalam mengukur efektivitas suatu program. Dana yang telah dianggarkan juga akan mempengaruhi keberhasilan program kegiatan yang telah direncanakan.

#### 3. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih mudah, sedangkan prasarana adalah segala faktor utama yang menunjang terselenggaranya suatu proses.

#### 4. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas pegawai dapat dilihat dari banyak factor seperti kedisiplinan, tanggung jawab, hasil kinerja, dan faktor lainnya yang bisa memberikan dampak baik bagi perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja.

#### 5. Waktu

Waktu lama berlangsungnya suatu kegiatan, ketepatan waktu menjadi salah satu tolak ukur efektivitas yang digunakan.

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tentang penerapan e-Kinerja memiliki indikator sebagai berikut :

#### 1. Penyusunan Sasaran

Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah merencanakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP.

#### 2. Pelaporan

Untuk melakukan hal ini, pelaporan kinerja terutama mengumpulkan data kinerja kerja

tertentu, menganalisisnya, dan memberikan saran untuk membantu dalam mengambil keputusan.

### 3. Penilaian

Penilaian kinerja pada pegawai ASN merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan baik dilakukan secara langsung ataupun dengan bantuan Lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya.

### Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2000:67) mengartikan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja dapat dijadikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 adanya indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

#### 3. Waktu

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Biaya

Biaya merupakan salah satu unsur dalam mengukur efektivitas suatu program. Biaya yang telah dianggarkan juga akan mempengaruhi keberhasilan program kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Robbins (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Waktu

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:13) adapun indikator yang digunakan dalam kinerja sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis faktor kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan (*reality*), artinya seorang karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata karyawan lainnya dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk pelaksanaan dari tanggung jawab.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang berikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya, maka mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

### Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Jabatan ASN antara lain: jabatan administrasi yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan,

jabatan fungsional yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, dan jabatan pelaksana yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Aparatur Sipil Negara pada dasarnya selalu ingin mendapat pelayanan yang terbaik, namun terkadang keinginan ini tidak sesuai dengan harapan karena pelayanan publik kadang teknisnya rumit, mahal, tidak pasti, lambat dan melelahkan. Standar layanan publik yang diharapkan adalah dapat menerapkan asas-asas pemerintahan yang baik yaitu kemanfaatan, kecermatan, keterbukaan, ketidak berpihakan dan kepentingan umum. Kualitas dari pelayanan publik merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, kinerja dari lembaga penyedia pelayanan publik menjadi satu bagian penting dalam mewujudkan tujuan negara.

### Peran Aparatur Sipil Negara

Menurut Robbins (2018:12) adanya peran yang dimiliki Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Membahas dan memberikan persetujuan peraturan pemerintah pengganti undang-undang.
3. Membentuk undang-undang yang dibahas dengan presiden untuk mendapat persetujuan bersama.
4. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan UU, APBN, serta kebijakan pemerintah.
5. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan memperlakukan persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Menyusun rencana dan program kerja bidang kepegawaian dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas.
7. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

### Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko dalam Sugiyono, 2019:95).

### PROSEDUR PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.

Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya dan mencoba menganalisa untuk memberi kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Maka akan diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

#### Definisi Konsep

Konsep adalah abstrak, entitas mental yang yang universal yang menunjukkan pada kategori atau kelas dari suatu entitas, kejadian atau hubungan. Istilah konsep berasal dari bahasa Latin "*Conceptum*" artinya sesuatu yang dipahami.

Konsep adalah abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus. Definisi konsep juga berdasarkan dari uraian teoritis yang telah di kemukakan sebelumnya. Tujuan definisi konsep adalah untuk memberi batasan terhadap pembahasan dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun definisi konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Penerapan e-Kinerja adalah penerapan salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki indikator meliputi sumberdaya, dana, sarana dan prasarana, kualitas dan kuantitas dan waktu.
2. Kinerja adalah sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu yang memiliki indikator kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

**Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi dari apa yang sedang di definisikan atau mengubah konsep-konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan variabel yang penulis teliti, maka dibatasi pada masalah “Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

Di bawah ini disajikan definisi operasional yaitu dalam tabel berikut :

**Tabel Definisi Operasional**

Konsep	Indikator-indikator
Penerapan E- Kinerja Siagian (2019:20-21)	1. Sumberdaya 2. Dana 3. Sarana dan Prasarana 4. Kualitas dan Kuantitas 5. Waktu
Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas
PP RI No 30 Tahun 2019	3. Waktu 4. Biaya

**Informan Penelitian**

Informan penelitian adalah subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh, memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang bermanfaat. Informan juga berfungsi sebagai pemberi umpan balik terhadap data penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan informan kunci (*key informant*), dan informan biasa. Informan kunci adalah informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan informan biasa adalah informasi yang ditentukan dengan dasar pertimbangan.

**Tabel Informan Penelitian pada Sistem BPBD Provinsi Sumsel**

No	Sumber Keterangan	Jumlah
1	Sekretaris BPBD Prov. Sumsel	1 orang
2	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1 orang
3	Staff	3 orang
<b>Total</b>		<b>5 orang</b>

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara yaitu :

1. Wawancara

Dalam penelitian, wawancara ialah strategi pengumpulan data yang melibatkan wawancara langsung dengan informan dan mengajukan yang telah disusun secara sistematis oleh peneliti.

2. Observasi  
Istilah pengamatan mengacu pada pengamatan metodis dan dokumentasi gejala yang diselidiki.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan serangkaian aktivitas yang telah terjadi. Dokumentasi dalam penelitian biasanya berbentuk gambar dan lain sebagainya.

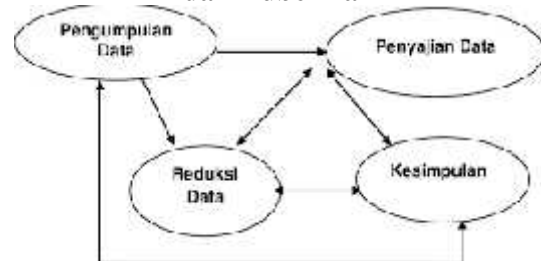
**Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini, teknis analisa data yang dilakukan pada saat pengumpulan berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman dalam Sugiono (2009:91) mengungkapkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh.

Setelah pengumpulan data yang dilakukan yang meliputi data sekunder melalui catatan-catatan, koran, laporan, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur kerja dalam pengelolaan kearsipan, serta data primer yang diperoleh langsung dari pegawai, maka data tersebut diolah dengan melakukan pengklasifikasian, dimana data yang diperoleh kemudian dipilih dan dikelompokkan sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Kemudian dilakukan proses editing yaitu proses meneliti kembali data dan informasi yang diperoleh sehingga kesalahan dalam penelitian dapat dihindari, dengan demikian didapat kesempurnaan dalam kevaliditasan data. Selanjutnya dilakukan analisis data secara induktif yang akan digunakan sebagai bahan dalam penulisan skripsi.

**Gambar Teknis Analisa Data Menurut Miles dan Huberman**



Dalam menganalisa data, penulis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Model analisis ini terdiri dari empat model utama, yaitu :

1. Pengumpulan data, melakukan proses pengumpulan data yang didapat dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat pada catatan lapangan yang terdiri atas 2 bagian yaitu bagian deskriptif dan bagian reflektif.
2. Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung.
3. Penyajian data, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel.
4. Menarik kesimpulan, merupakan suatu kesimpulan data sementara yang telah ditampilkan dan merupakan tahap akhir proses pengambilan data. Data yang diperoleh di lapangan, disajikan sedemikian rupa.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil dari penelitian menggunakan metode kualitatif tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data peneliti memilih informan yang dirasa berkompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman yang mendalam kepada penulis.

Untuk mengetahui Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada masing-masing indikator yang telah di jabarkan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan permasalahan dalam penelitian tersebut.

### Penerapan E-Kinerja

Penerapan E-Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dilakukan secara individual masing-masing dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam penerapan ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa melaporkan kinerja mereka secara *online*, memudahkan pemantauan dan evaluasi.

Penulis menggunakan pendekatan dari Siagian (2019:20-21) yang terdapat lima indikator yaitu sebagai berikut :

### 1. Sumber Daya

Sumber Daya dapat diartikan segala sesuatu yang dipandang memiliki nilai ekonomi, suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu unsur tertentu dalam kehidupan, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Adapun sumber daya yang digunakan sebagai alat ukur efektivitas dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia. Dalam bidang pemerintahan, pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat akan berjalan dengan baik dan efektif apabila SDM-nya yang disini khususnya adalah ASN dan pegawai lainnya mempunyai kualifikasi yang baik, integritas, tanggung jawab dan rasa ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam penerapan E-Kinerja yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara mengenai program E-Kinerja dengan cara diadakannya sosialisasi, bimbingan teknis, dan sebagainya.

### 2. Dana

Unsur dalam mengukur efektivitas suatu program yaitu dengan menggunakan dana. Dana yang telah dianggarkan juga akan mempengaruhi keberhasilan program kegiatan yang telah direncanakan. Oleh karenanya, berhasilnya suatu program tidak lepas dari pengelolaan dan pemanfaatan dana yang baik dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penetapan tunjangan kinerja sudah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara. Untuk penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja dengan cara mengunduh data penilaian kinerja pegawai secara berkala di setiap bulannya, sesuai dengan kebutuhan yang terdapat pada menu penilaian agar dapat dilakukan pembayaran Tunjangan Kinerja oleh Badan Kepegawaian Negara.

### 3. Sarana dan Prasarana

Dalam menunjang program E-Kinerja dibutuhkan sarana dan prasarana untuk pencapaian rencana kerja. Sarana dan Prasarana dipakai sebagai alat untuk melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih mudah dalam penerapan E-Kinerja, dan memaksimalkan segala faktor utama yang menunjang terselenggaranya suatu rencana kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis

=====  
dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penerapan E-Kinerja sarana dan prasarana yang digunakan yaitu komputer, internet dan aplikasi E-Kinerja. Selain itu, ada juga yang sangat penting dalam penerapan ini yaitu database server E-Kinerja yang digunakan untuk menyimpan seluruh data pegawai.

#### 4. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas pegawai dapat dilihat dari banyak faktor seperti kedisiplinan, tanggung jawab, hasil kinerja, dan faktor lainnya yang bisa memberikan dampak baik bagi perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Terkhusus untuk ASN kualitas pegawai sangat dituntut karena sudah sepatutnya pegawai yang mengabdikan dan digaji oleh negara harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan negara. Disiplin dan kinerja ASN menjadi sangat penting karena itu sangat menentukan terhadap kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kepada ASN.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan dari segi kuantitas aplikasi E-Kinerja yang dapat memberikan kemudahan dalam penginputan laporan kinerja. Sedangkan dari segi kualitas E-Kinerja mampu mendukung pemberian penilaian yang cermat, penilaian kinerja menggunakan aplikasi dapat menghasilkan penilaian yang lebih akurat, pengelolaan data menjadi efektif dan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

#### 5. Waktu

Waktu lama berlangsungnya suatu kegiatan, ketepatan waktu menjadi salah satu tolak ukur efektivitas yang digunakan. Waktu yang dibahas dalam penelitian ini berupa ketepatan waktu pegawai dalam melakukan absen dan ketepatan penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan dari segi waktu sangat berpengaruh dalam keberhasilan penerapan E-Kinerja. Apabila adanya keterlambatan waktu dalam penginputan laporan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui E-Kinerja maka mengakibatkan tidak mendapatkan tunjangan kinerja.

#### Kinerja

Kinerja dapat dijadikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja, dapat mengetahui prestasi keberhasilan yang telah dicapai atau kegagalannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut.

Penulis menggunakan pendekatan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 yang terdiri dari empat indikator sebagai berikut:

##### 1. Kualitas

Aparatur Sipil Negara yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan rencana kerja dapat mempengaruhi kualitas hasil kinerja dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas pokok masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional dan dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan dari segi kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara masuk dengan kinerja yang baik. Kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari segi penyelesaian rencana kerja, dan pencapaian target kerja berdasarkan tugas pokok masing-masing Aparatur Sipil Negara tersebut.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Hal ini dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu atau jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari capaian target kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan jika dilihat secara dokumen atau pelaporan itu sudah tercapai 100 persen.

##### 3. Waktu

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Waktu yang dimaksud merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penggunaan waktu Aparatur Sipil Negara sudah memanfaatkan sebaik-baiknya. Apabila adanya keterlambatan dalam penyelesaian rencana kerja maka adanya penambahan waktu sesuai arahan pimpinan.

#### 4. Biaya

Biaya yang dimaksud merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tingkat biaya dilihat dari biaya yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan biaya. Hal ini dikarenakan disiplin dalam masalah biaya harus di pertanggung jawabkan oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penggunaan biaya untuk memenuhi rencana kerja sudah digunakan secara efisien, dan tidak ada bonus atau reward apabila Aparatur Sipil Negara menyelesaikan rencana kerja secara maksimal, sehingga tidak ada biaya tambahan dalam pengeluaran.

#### Pembahasan

Bagian ini akan memaparkan pembahasan dari penelitian berupa hasil wawancara dengan para informan sehingga didapati jawaban atas penjelasan dan komponen-komponen atau indikator yang telah disebutkan diatas.

#### Penerapan E-Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyangkut lima variabel yang sangat menentukan keberhasilan Penerapan E-Kinerja yaitu :

##### 1. Sumber Daya

Sumber-sumber yang menentukan keberhasilan pelaksanaan, salah satunya adalah kondisi sumber daya, karena sumber daya merupakan sumber penggerak dan pelaksana. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang paling penting dalam menentukan keberhasilan proses pelaksanaan suatu kebijakan.

Kemampuan Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang sangat penting dalam upaya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk mencapai tujuannya. Kemampuan yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau keunggulan yang begitu tinggi dari penyelesaian

serangkaian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang Aparatur Sipil Negara.

Kemudian perlu dilakukan pemberlakuan umpan balik penilaian bagi Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kinerja kurang baik begitupula Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja baik. Hal ini dilaksanakan dengan satu tujuan untuk melihat gagasan ide dan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan beban kerja tanpa mengharap kewajiban dari pimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam penerapan E-Kinerja yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara mengenai program E-Kinerja dengan cara diadakannya sosialisasi, bimbingan teknis, dan sebagainya.

##### 2. Dana

Unsur dalam mengukur efektivitas suatu program yaitu dengan menggunakan dana. Dana yang telah dianggarkan juga akan mempengaruhi keberhasilan program kegiatan yang telah direncanakan. Oleh karenanya, berhasilnya suatu program tidak lepas dari pengelolaan dan pemanfaatan dana yang baik dan efektif.

Dana operasional pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan dibayarkan berdasarkan kinerja yang telah dinilai oleh Pimpinan

Aparatur Sipil Negara menerima Tunjangan Kinerja setiap bulannya. Setiap Aparatur Sipil Negara diwajibkan untuk menyelesaikan e-Kinerja sebelum tanggal 04 di bulan berikutnya, agar dapat dilakukannya pengajuan Tunjangan Kinerja. Dalam perhitungan tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara terdiri dari 60 persen kinerja, dan 40 persen absensi kehadiran. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam perhitungan tunjangan kinerja karena apabila Aparatur Sipil Negara tidak memenuhi salah satunya maka penerimaan jumlah tunjangan kinerja akan berkurang. Penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja dilakukan dengan cara mengunduh data penilaian kinerja pegawai secara berkala setiap bulannya, sesuai dengan kebutuhan yang terdapat pada menu penilaian agar dapat dilakukan pembayaran Tunjangan Kinerja oleh Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa penetapan tunjangan kinerja sudah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara. Untuk penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja dengan cara mengunduh data penilaian kinerja pegawai secara

berkaladi setiap bulannya, sesuai dengan kebutuhan yang terdapat pada menu penilaian agar dapat dilakukan pembayaran Tunjangan Kinerja oleh Badan Kepegawaian Negara.

### 3. Sarana dan Prasarana

Dalam menunjang program E-Kinerja dibutuhkan sarana dan prasarana untuk pencapaian rencana kerja. Sarana dan Prasarana dipakai sebagai alat untuk melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih mudah dalam penerapan E-Kinerja, dan memaksimalkan segala faktor utama yang menunjang terselenggaranya suatu rencana kerja.

Aplikasi e-Kinerja sendiri ada beberapa sarana dan prasarana yang harus dipenuhi demi kelancaran berjalannya aplikasi ini terutama jaringan internet dan komputer *server*. Dari segi jaringan internet dan komputer sudah memadai tetapi untuk menjalankan aplikasi e-Kinerja juga ada sabtu komponen yang sangat penting yaitu database *server* E-Kinerja yang digunakan untuk menyimpan seluruh data pegawai.

Hal yang menghambat proses penginputan yaitu apabila jaringan internet yang lemot, aplikasi E-Kinerja yang error, dan apabila ada pembaruan dalam aplikasi E-Kinerja hal tersebut juga dapat menghambat proses penginputan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa dalam penerapan E-Kinerja sarana dan prasarana yang digunakan yaitu komputer, internet dan aplikasi E-Kinerja. Selain itu, ada juga yang sangat penting dalam penerapan ini yaitu database server E-Kinerja yang digunakan untuk menyimpan seluruh data pegawai.

### 4. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas pegawai sangat dituntut karena sudah sepatutnya pegawai yang mengabdikan dan digaji oleh negara harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan negara. Disiplin dan kinerja ASN menjadi sangat penting karena itu sangat menentukan terhadap kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kepada ASN.

Setiap Aparatur Sipil Negara memiliki rencana kerja dan target masing-masing. Apabila rencana kerja berhasil dilaksanakan sampai mencapai target maka Aparatur Sipil Negara tersebut sudah menjalankan kinerja dengan baik. Kemudian hal tersebut di apresiasi oleh pimpinan pada saat menilai atau mengawasi kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut melalui aplikasi E-Kinerja. Aparatur Sipil Negara di setiap bulannya membuat laporan kinerja, kemudian laporan tersebut di input ke aplikasi E-Kinerja. Apabila Aparatur Sipil Negara belum mengisi atau menginput laporan

kinerja sampai jadwal yang telah ditentukan maka Aparatur Sipil Negara tersebut tidak mendapatkan Tunjangan Kinerja. Kemudian apabila Aparatur Sipil Negara belum menginput laporan kinerja ke aplikasi E-Kinerja maka pimpinan tidak dapat menginput laporan kinerja nya melalui aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, kuantitas aplikasi E-Kinerja yang dapat memberikan kemudahan dalam penginputan laporan kinerja. Sedangkan dari segi kualitas E-Kinerja mampu mendukung pemberian penilaian yang cermat, penilaian kinerja menggunakan aplikasi dapat menghasilkan penilaian yang lebih akurat, pengelolaan data menjadi efektif dan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

### 5. Waktu

Waktu lama berlangsungnya suatu kegiatan, ketepatan waktu menjadi salah satu tolak ukur efektivitas yang digunakan. Waktu yang dibahas dalam penelitian ini berupa ketepatan waktu pegawai dalam melakukan absen dan ketepatan penginputan laporan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja.

E-Kinerja dapat memberi sebagai dukungan penilaian yang tepat, meskipun dari ukuran ketepatan waktu belum begitu maksimal karena masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang belum menginput laporan kinerja secara tepat waktu. Batas akhir dalam penginputan E-Kinerja yaitu pada tanggal 04 di bulan berikutnya. Penyebab keterlambatan dalam penginputan laporan kinerja disebabkan oleh adanya pegawai yang masih tidak familiar dengan e-kinerja dan kapasitas *server* E-Kinerja yang kecil. Apabila Aparatur Sipil Negara belum mengisi laporan kinerja secara tepat waktu, maka Aparatur Sipil Negara tidak berhasil dalam menyelesaikan rencana kerjanya. Kemudian akibat dari keterlambatan penginputan laporan kinerja adalah tidak mendapatkan tunjangan kinerja, kemudian pimpinan tidak dapat mengisi laporan kinerja melalui E-Kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, ketepatan waktu sangat berpengaruh dalam keberhasilan penerapan E-Kinerja. Apabila adanya keterlambatan waktu dalam penginputan laporan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui E-Kinerja maka mengakibatkan tidak mendapatkan tunjangan kinerja.

### Kinerja

Kinerja pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Aparatur Sipil Negara yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan rencana kerja dapat mempengaruhi kualitas hasil kinerja dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas pokok masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional dan dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari segi penyelesaian rencana kerja, dan pencapaian target kerja berdasarkan tugas pokok masing-masing, dan dapat juga dilihat dari perintah pekerjaan tambahan dari pimpinan. Kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dinilai oleh pimpinannya. Di satu sisi peningkatan disiplin Aparatur juga diperlukan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah termasuk kinerja yang baik. Kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari segi penyelesaian rencana kerja, dan pencapaian target kerja berdasarkan tugas pokok masing-masing Aparatur Sipil Negara tersebut.

### 2. Kuantitas

Kuantitas dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu atau jadwal yang telah ditentukan. Adanya aturan yang mengatur antara jumlah dan waktu pekerjaan sesuai, itu sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jadwal yang ditentukan karena sudah tercantum jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan jadwal yang ada sehingga dari semuanya itu banyak program kerja yang terlaksanakan.

Besarnya jumlah biaya yang dianggarkan yang akan dipakai setiap capaian kerja. Semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target biaya yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya apabila semakin kecil realisasi biaya dicapai dari target biaya yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari capaian target kinerja. Kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari target *output* dalam bentuk dokumen, laporan, dan sebagainya.

### 3. Waktu

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Waktu yang dimaksud merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan cukup efisien dalam penggunaan waktu, jikapun harus ada penambahan waktu itu sesuai dengan arahan pimpinan dan penambahan waktu yang diberikan masih dapat ditoleransi. Dengan adanya aturan yang mengatur antara jumlah dan waktu pekerjaan sesuai, itu sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jadwal yang ditentukan karena disitu sudah tercantum jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan jadwal yang ada.

Aparatur Sipil Negara di setiap bulannya membuat laporan kinerja sampai batas waktu yang telah ditentukan. Waktu pemeriksaan laporan kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sampai tanggal 04 di bulan berikutnya dan pegawai cukup efisien dalam penggunaannya.

Kemudian apabila Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas tambahan dari pimpinan dan tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu. Maka ada beberapa kondisi yang harus adanya penambahan waktu. Penambahan waktu itu bukan karena pegawai yang tidak siap namun ada beberapa permasalahan yang memerlukan penanganan lebih lanjut dan hal ini sesuai dengan arahan pimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam penggunaan waktu Aparatur Sipil Negara sudah memanfaatkan sebaik-baiknya. Apabila adanya keterlambatan dalam penyelesaian rencana kerja maka adanya penambahan waktu sesuai arahan pimpinan.

### 4. Biaya

Pada tingkat biaya dilihat dari biaya yang dibutuhkan menyelesaikan disiplin dalam masalah biaya harus di pertanggung jawabkan oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan bahwa masalah biaya harus transparan dan akuntabel, jadi untuk sampai saat ini biaya yang pegawai keluarkan sangat efisien, dan biaya tidak menjadi kendala atau hambatan pegawai dalam menyelesaikan rencana kerja. Kemudian dalam penggunaan biaya sudah

digunakan sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan.

Dalam kebijakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan tidak adanya bonus atau reward apabila Aparatur Sipil Negara menyelesaikan rencana kerja secara maksimal, sehingga tidak ada biaya tambahan dalam pengeluaran.

Kemudian untuk tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara sehingga biaya yang sudah ditetapkan tidak dapat diubah. Tetapi hal tersebut masih disesuaikan dengan perhitungan tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang terdiri dari 60 persen kinerja, dan 40 persen absensi kehadiran. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam perhitungan tunjangan kinerja karena apabila Aparatur Sipil

berkurang.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa dalam penggunaan biaya untuk memenuhi rencana kerja sudah digunakan secara efisien, dan tidak ada bonus atau reward apabila Aparatur Sipil Negara menyelesaikan rencana kerja secara maksimal. Kemudian untuk tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara sehingga biaya yang sudah ditetapkan tidak dapat diubah. Tetapi hal tersebut masih disesuaikan dengan perhitungan tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, maka peneliti menyimpulkan bahwa Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja sudah berjalan dengan baik karena secara keseluruhan masing-masing indikator dari konsep Penerapan E-Kinerja dan konsep Kinerja Aparatur Sipil Negara sudah dijalankan dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kebijakan dan arahan dari pimpinan, akan tetapi masih adanya kendala pada indikator waktu seperti keterlambatan dalam penginputan laporan kinerja ke aplikasi E-Kinerja.

*Publik*. Surabaya: Jengala Pustaka Utama.

Siagian, P Sondang. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syarifuddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Alfabeta.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit

Siagian, P Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tangkilising. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

## Dokumen

Amelia, Sabrina. 2019. *Analisis Implementasi Sistem E-Kinerja Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Governansi, 19-2.

Astuti Budi, Diah. 2018. *Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara regional II Surabaya*. Jurnal Administrasi Publik UBS Jatim.

Eka Putri, Komara. 2021. *Penerapan E-Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di*

=====

*Lingkungan Pemerintahan Kota Aceh. Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN Jatim.*

Pratama Wahyu, Dhany. 2020. *Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.* Skripsi FKIP Pendidikan Administrasi Perkantoran UNS Jateng.

Sirait Ilham, Arif. 2019. *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara.* Skripsi Ilmu Administrasi Publik UMSU Medan.

Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas dasar undang-undang nomor 8 tahun 1974 yaitu tugas pokok bagi Aparatur Sipil Negara.