

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)

Hadi Sufi Hidayat Purba¹, Kariaman Sinaga², Fandi A. Siregar³

1)Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

2) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

Email: Hadipurba7407@gmail.com¹, Kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id²,

Fandialfiansyahsiregar@dharmawangsa.ac.id³

ASBTRAK

Di era globalisasi saat ini, sebagian besar instansi pemerintahan sudah melakukan proses kerja secara online. Beberapa penerapan sistem elektronik di birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem *E-Government*, *E-Budgeting*, E-KTP, E-kinerja dan lain sebagainya yang berbasis elektronik. Salah satu wujud untuk meningkatkan kerja para aparatur sipil negara yaitu dengan dilakukannya reformasi birokrasi. Salah satu reformasi birokrasi yang dilakukan adalah dengan lahirnya Kebijakan E-Kinerja di Pemerintah Daerah. E-Kinerja digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja Unit/Satuan Kerja Organisasi sebagai dasar Perhitungan Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif Kerja dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang merupakan cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang digalinya (Moloeng, J.L, 2010). Informan dalam penelitian berjumlah 6 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), wawancara, dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisa data menurut Miles dan Huberman Punch yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penerapan e-kinerja menjadikan sistem kinerja pegawai di BKDPSDM Kota Medan lebih transparan, efektif, dan fleksibel. Produktivitas kinerja pegawai juga semakin mengalami peningkatan karena semua jenis kegiatan atau pekerjaan sekecil apapun dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat menjadi bobot penilaian pada pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ada di BKDPSDM Kota Medan.

Kata Kunci: Reformasi birokrasi, E-kinerja, dan Produktivitas Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sebagai garda yang berada paling depan dalam semua kegiatan pemerintahan untuk dapat melayani masyarakat serta dapat menjadi penggerak roda perputaran proses pemerintahan yang ada di Indonesia. Di era

globalisasi saat ini, sebagian besar instansi pemerintahan sudah melakukan proses kerja secara online. Hadirnya aplikasi-aplikasi yang dapat diakses secara mudah oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah semakin cepat. Penyelenggaraan sistem elektronik dalam birokrasi yang berbasis kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan berkualitas dalam reformasi birokrasi, misalnya seperti penerapan sistem E-Government, E-Budgeting, E-KTP, E- kinerja dan lain-lain. Sistem ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam mengakses informasi dan melakukan registrasi administrasi. Pemerintah Kota Medan melakukan usaha untuk melihat ukuran kinerja PNS yang memang telah dikeluarkan aturannya dalam Peraturan Perundang-undangan (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. PP tersebut secara tegas mengatur standar dan bagian yang dijadikan acuan dalam evaluasi pegawai pemerintah.

2. Landasan Teori

2.1 Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan rangkaian pilihan yang saling berhubungan termasuk keputusan-keputusan yang tidak bertindak, yang dibuat oleh badan dan pejabat Pemerintah. Sementara analisis kebijakan berhubungan dengan penyelidikan, deskripsi, sebab-sebab dan konsekuensi kebijakan publik. Kebijakan publik mempunyai sifat yang mengikat dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota masyarakat tanpa terkecuali. Sebelum kebijakan publik tersebut diterbitkan dan dilaksanakan, kebijakan tersebut harus ditetapkan dan disahkan oleh badan/ lembaga yang berwenang. Peraturan perundang-undangan sebagai produk dari kebijakan publik merupakan komoditas politik yang menyangkut kepentingan publik. Namun demikian, berbagai dinamika yang terjadi dapat membawa konsekuensi bahwa kebijakan publik pun dapat mengalami perbaikan. Oleh karenanya, kebijakan publik pada satu pandangan tertentu, dipersyaratkan bersifat fleksibel, harus bisa diperbaiki, dan disesuaikan dengan perkembangan dinamika pembangunan. Tujuan dari kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh publik sebagai konstituen pemerintah.

2.2 E-Kinerja

E-kinerja juga menawarkan serangkaian modul lengkap yang mengorganisir data-data pegawai. Konsep aplikasi e-kinerja terdiri dari beberapa proses utama yakni penginputan data informasi kinerja untuk kemudian di inventarisir kedalam sistem informasi yang nantinya data tersebut dapat di lihat dan divalidasi oleh pimpinan di setiap dinas terkait. Berikut manfaat adanya aplikasi tersebut:

- Alat untuk mengontrol kehadiran pegawai
- Memudahkan manajemen birokrasi
- Sebagai indikator pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP)

Tujuan dari pembuatan aplikasi elektronik kinerja (e-kinerja) pemerintah adalah untuk mempermudah pengelolaan kinerja ASN pada Instansi/Satuan Kerja yang secara terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut tentang komitmen terhadap pelaksanaan pengelolaan arsip elektronik, yang dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

- a. Absen kehadiran secara elektronik wajib hukumnya, sehingga dengan cepat melalui sistem aplikasi e-kinerja dapat diperoleh rekap jumlah kehadiran seluruh ASN secara elektronik
- b. Mempercepat rekap kumulatif ketidakhadiran seluruh ASN sesuai dengan kebutuhan per bulanan, per triwulan, per semester, per tahun secara elektronik
- c. Mempermudah melakukan rekap pembayaran uang makan berdasarkan kehadiran para ASN secara elektronik
- d. Mempermudah melakukan rekap pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan kehadiran para ASN, dan keterangan lainnya secara elektronik
- e. Mempermudah melakukan entry data para ASN untuk membuat laporan kinerja para ASN, serta pimpinan data memonitoring perkembangannya secara elektronik
- f. Mempermudah melakukan penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) para ASN secara elektronik
- g. Mempermudah melakukan penilaian prestasi kerja para ASN secara elektronik setiap tahun.

2.3 Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas merupakan unsur yang memiliki peranan yang cukup penting dalam untuk sebuah ukuran keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi bergantung terhadap bagaimana tingkat produktivitas kerja para pegawai yang ada di lingkup organisasi tersebut. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja yang dimaksud adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Adapun berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Dunggio, 2013) diantaranya adalah:

- a. Sikap mental
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen

- e. Hubungan industrial
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan Kesehatan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan dan iklim kerja yang baik
- j. Mutu sarana produksi
- k. Kesempatan untuk berprestasi

3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian berjumlah 6 (enam) orang. Ke 6 (enam) orang informan tersebut adalah:

- a. Sekretaris BKDPSDM Kota Medan.
- b. Kepala Sub Bidang Umum BKDPSDM Kota Medan.
- c. Pegawai Analisis Kinerja BKDPSDM Kota Medan.
- d. Pegawai Analisis Kepegawaian BKDPSDM Kota Medan.
- e. Pegawai umum BKDPSDM Kota Medan sebanyak 2 orang

Dalam pengumpulan informasi, penulis membutuhkan instrumen yakni alat bantu untuk menyederhanakan pengumpulan informasi. Teknik pengumpulan informasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi adalah salah satu proses pengumpulan informasi yang dilengkapi dengan persepsi langsung.
- b. Wawancara merupakan suatu siklus tanya jawab yang diselesaikan oleh seorang analis secara langsung ke sumber data atau individu yang dianggap siap memberikan informasi terkait dengan penelitian.
- c. Studi Pustaka merupakan salah satu metode pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan informasi atau arsip yang relevan dengan masalah yang sedang dieksplorasi, baik dari buku, artikel, makalah, atau sumber apa pun yang telah divalidasi dan sesuai dengan masalah.

Teknik Analisa data dalam penelitian ini adalah menurut Miles dan Huberman Punch yang terdiri dari tiga bagian, khususnya:

- a. Reduksi data adalah metode yang terlibat dengan memilih informasi, mengatur, mengkoordinasikan, membuang yang berlebihan dan mengumpulkan informasi sehingga tujuan dapat dikonfirmasi.

- b. Penyajian data. Semua informasi yang didapat baik melalui pertemuan, dokumentasi, dan lain-lain akan dibedah dengan hipotesis yang digambarkan sebelumnya.
- c. Membuat kesimpulan adalah penggambaran secara utuh dari item yang diteliti selama waktu yang ditentukan untuk mencapai kesimpulan berdasarkan konsolidasi data yang terorganisir dalam struktur yang sesuai dalam penyajian data.

4 Hasil dan Pembahasan

Sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa:

- a. Setiap pegawai pemerintah diharapkan membuat SKP sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT) kantor.
- b. PNS yang tidak menyusun SKP akan ditolak sesuai dengan ketentuan peraturan dan pedoman yang mengatur tentang disiplin PNS.
- c. Pejabat Penilai diharapkan dapat memimpin evaluasi pelaksanaan kerja setiap pegawai negeri sipil di lingkungan unit kerjanya.
- d. Pejabat Penilai yang tidak melakukan penilaian pelaksanaan kerja diberikan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan dan pedoman yang mengatur tata tertib pegawai negeri.
- e. 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.

Aplikasi online bernama e-kinerja merupakan aplikasi yang berisi progresi pekerjaan atau latihan sehari-hari yang diselesaikan oleh pegawai di BKDPSDM Kota Medan secara eksplisit. Aplikasi e-kinerja pertama kali diperkenalkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2016 sesuai pengaturan yang tertuang dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pematangan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kerja Pegawai (TPP) di lingkungan BKN. Kemudian, e-kinerja juga mulai diberlakukan di masing-masing Badan Kepegawaian di tiap Daerah. Aplikasi e-kinerja sendiri mulai efektif berlaku di BKDPSDM Kota Medan pada bulan Mei 2021.

Penerapannya belum sampai satu tahun sehingga belum ada laporan penilaian terhadap aplikasi tersebut. Keharusan dalam menilai pada aplikasi e-kinerja terhadap pegawai di BKDPSDM Kota Medan adalah pegawai harus menyelesaikan bobot sebesar 6000 poin yang merupakan syarat utama dalam memenuhi pembayaran Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP). Jika jumlah poin yang telah dikumpulkan dalam sebulan tidak memenuhi 6000 poin,

maka TPP pegawai yang bersangkutan akan dikurangi sesuai dengan perkiraan yang ada dalam kamus Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan Tahun 2020. Selain mensosialisasikan aplikasi, Pemkot Medan juga memberikan pembekalan/pelatihan kepada ASN kota Medan melalui Badan Pengembangan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan.

Adapun hambatan atau kendala yang dialami dalam pemanfaatan aplikasi e-kinerja sebagaimana diungkapkan oleh narasumber penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Harus selalu memiliki kuota internet karena digunakan secara online.
- b. Pegawai yang lebih tua (lansia) akan sangat membutuhkan bantuan orang lain karena mereka tidak dapat paham dengan mudah.
- c. Memerlukan waktu ekstra jika diinput pada jam kerja.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Adanya E-Kinerja

Sebelum	Sesudah
Tidak ada laporan tertulis akan pekerjaan skala kecil jadi tidak ada penilaiannya	Semua jenis kegiatan atau pekerjaan dapat diinput dan memiliki bobot nilai
Tidak ada pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Apabila tidak memenuhi bobot maksimal maka akan dilakukan pemotongan pada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
Rekap absensi masih manual	Rekap absensi semakin mudah karena ada laporannya kehadiran pada e-kinerja
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masih berbentuk dokumen fisik dan sedikit memerlukan waktu untuk mencari ulang jika diperlukan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sudah dapat dilihat secara bebas apabila diperlukan pada aplikasi e-kinerja
Jadwal kerja pegawai yang masih berantakan	Semua jadwal kerja pegawai harus dilakukan dengan jujur karena ada aplikasi e-kinerja sebagai pembuktian kerja si pegawai
Pengurusan administrasi pribadi masih harus melalui orang lain sehingga akan memerlukan dana tambahan sebagai ucapan terimakasih	Pengurusan adminitrasi dapat dilakukan sendiri pada aplikasi e-kinerja
Kenaikan pangkat da kenaikan berkala yang belum jelas kualifikasinya	Para pegawai dapat mengajukan kenaikan pangkat dan kenaikan berkala sesuai dengan hasil kinerja pada e-kinerja
Sistem kerja yang kurang transparan dan tidak fleksibel	Sistem kerja lebih transparan dan fleksibel

Kehadiran aplikasi ini membuat sistem pelayanan dan pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber daya Manusia lebih transparan, fleksibel, teratur, dan produktivitas pegawai lebih meningkat. Namun penulis menemukan hal yang sedikit kurang menarik pada penggunaan aplikasi ini. Dalam penginputannya tidak ada pembuktian terhadap kinerja yang diinput seperti bukti dokumen atau foto karena memang dalam aplikasinya tidak ada kolom untuk penginputannya bukti kerjanya. Penulis melihat hal ini sebagai hal yang harus dapat diperhatikan.

5 Simpulan

Mengingat hasil dari penelitian yang diperoleh penulis melalui strategi wawancara, observasi, dan dokumentasi di Badan Pengembangan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia (BKDPDSM) Kota Medan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Aplikasi e-kinerja merupakan aplikasi berbasis situs yang dilibatkan oleh Pemerintah Kota Medan sebagai wadah untuk mensurvei produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKDPDSM secara eksplisit. E-kinerja benar-benar dilakukan pada Mei 2021 di BKDPDSM dan belum setahun dan tidak ada Laporan Kinerja yang terhubung dengan aplikasi.
- b. Sejak e-kinerja telah benar-benar dilakukan di BKDPDSM, produktivitas pelaksanaan kerja semakin meningkat karena berbagai macam latihan atau bahkan pekerjaan terkecil dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat digunakan sebagai bobot penilaian untuk pengaturan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKDPDSM Kota Medan. Bobot ekshibisi dasar yang harus dibuat oleh pegawai adalah 6000 bobot poin. Jika tidak mencukupi, TPP pegawai itu akan dikurangi dengan jumlah bobot poin yang diperoleh.
- c. Diterapkannya e-kinerja membuat kerangka kerja pegawai di BKDPDSM Kota Medan lebih lugas, menarik, dan adaptif.
- d. Aplikasi e-kinerja tidak memuat segmen pembuktian seperti arsip atau foto hasil kinerja pegawai sehingga tidak membatasi adanya ketidakbenaran para pegawai.

6 Daftar Pustaka

- Agustina, E. 2014. Pengaruh Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (Qwl) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Loka Monitor Padang. Jurnal Ilmiah. Universitas Taman Siswa.
- Agustino, Leo. 2017. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta Bandung.

- Ayuningtyas, Dumilah. 2014. Kebijakan Kesehatan: Prinsip dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bagong Suyanto & Sutinah. 2010. Metode Penelitian Sosial. Jakarta : Kencana.
- Dunggio, M. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Dunn, William N. 2013. Pengantar Analisis Kebijakan Publik, cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Dr. Sahya Anggara, M.Si. 2014. Kebijakan Publik. Bandung : Pustaka Setia.
- Ema Nurhayati. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Semarang : Universitas Dian Nuswantoro.
- Kamus Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan tahun 2020.
- Mardina Cristy Natalia Pasaribu. 2017. Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (Siekin) Untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Mazmanian, Widodo. 2010. Defenisi Implementasi Kebijakan. Arena Kami 4 Desember 2013.
- Moleong, Lexy. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B. & Huberman, M. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Susunan Organisasi BKDPSPDM Kota Medan.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai (TPK) di lingkungan BKN.
- Rezki Fadjarin. 2019. Implementasi Kebijakan E-kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Universitas Islam Negeri AR-RANIRY : Banda Aceh.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.