

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS E-KINERJA  
OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Rozal Nawafil

NPP. 29.0062

*Asdaf Kabupaten Aceh Barat Daya, Provinsi Aceh*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.0062@praja.ipdn.ac.id

**ABSTRACT**

*This study will discuss the improvement of e-Kinerja-based employee performance by the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Southwest Aceh Regency. This study was conducted to find out what are the obstacles in improving the performance of e-Kinerja-based employees by the BKPSDM of Southwest Aceh Regency and what efforts are made by the BKPSDM of Southwest Aceh Regency to improve the performance of e-Kinerja-based employees. The research approach used is descriptive qualitative. This research uses performance theory by John Miner in Sudarmanto (2020: 11) which consists of 4 dimensions, namely quality, quantity, time and cooperation. The results of this study show that the performance of employees within the Government of Southwest Aceh Regency in terms of macro performance achievements has increased due to one of them is an objective performance assessment through the e-Kinerja system. The results of this study recommend the Government of Southwest Aceh Regency, especially the BKPSDM of Southwest Aceh Regency as the leading sector of the e-Kinerja program in order to develop state civil apparatus skills and competencies; increase the understanding and mastery of each employee's main duties and functions by empowering staffing clinics; integrating the e-Kinerja system with other staffing systems; awarding or rewarding employees who perform the highest every month or employees with the highest performance achievement increase every year; as well as accelerating the submission of BKN's performance appraisal application in accordance with Governing Regulations Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment or other recent applications in accordance with the latest policies including echelon simplification policies. This study concluded that the e-Kinerja program improves employee performance within the Southwest Aceh Regency Government.*

**Keywords:** *Performance Appraisal; Employees; e-Kinerja.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini akan membahas peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai

berbasis e-Kinerja oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya dan apa upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya untuk meningkatkan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja. Pendekatan penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori kinerja oleh John Miner dalam Sudarmanto (2020:11) yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya ditinjau dari capaian kinerja makro mengalami peningkatan akibat salah satunya penilaian kinerja yang objektif melalui sistem e-Kinerja. Hasil penelitian ini merekomendasikan pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya terutama BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai leading sector program e-Kinerja agar mengembangkan skill dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN); meningkatkan pemahaman dan penguasaan tupoksi setiap pegawai dengan memberdayakan klinik kepegawaian; mengintegrasikan sistem e-Kinerja dengan sistem kepegawaian lainnya; memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang berkinerja tertinggi tiap bulan atau pegawai dengan peningkatan capaian kinerja tertinggi setiap tahunnya; serta mempercepat penyaduran aplikasi penilaian kinerja milik Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau aplikasi lain terkini yang sesuai dengan kebijakan terbaru termasuk kebijakan penyederhanaan eselon. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program e-Kinerja meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja; Pegawai; e-Kinerja.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu prinsip Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 adalah prinsip inovatif yang salah satunya mencakup pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (*e-government*). Program Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya yang berbasis *e-government* salah satunya adalah sistem e-Kinerja. Program e-Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) dan Aparatur Sipil Negara (ASN), serta menjadi instrumen penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai yang berguna dalam penetapan jumlah tunjangan kinerja (Tukin) dan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Hadirnya program e-Kinerja dilatarbelakangi karena rendahnya kinerja ASN yang dibuktikan dengan ditemukannya PNS yang bekerja tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu sulitnya pengukuran terhadap kinerja ASN terkadang membuat penilaian menjadi tidak objektif bahkan malah subjektif atas dasar suka atau tidak suka. Hal ini menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai dan menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak meningkat.

Sejak dimulainya program e-Kinerja di Kabupaten Aceh Barat Daya pada 12 Januari 2021, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan program e-Kinerja di Kabupaten Aceh Barat Daya baik permasalahan teknis maupun yang datang dari manusia. Kendala tersebut diantaranya seperti kendala jaringan, pemahaman PNS dalam menggunakan aplikasi yang masih kurang, pegawai masih belum mengetahui Sasaran Operasional Prosedur (SOP) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan permasalahan lain yang menyebabkan PNS kesulitan dalam mengisi laporan kerja harian melalui aplikasi e-kinerja.

BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai unsur pendukung pemerintah kabupaten di bidang



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bertugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi PNS. Sebagai *leading sector* program e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya, BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya berperan penting dan strategis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja di Kabupaten Aceh Barat Daya.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki ASN yang berjumlah 3.127 orang (keadaan: 31 Januari 2021). Dengan jumlah yang demikian, tentunya sangat sulit dilakukan pengukuran kinerja secara manual tanpa melibatkan teknologi. Berangkat dari hal tersebutlah pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya memutuskan mereplikasi program e-Kinerja yang sebelumnya sudah diterapkan di Kota Banda Aceh untuk juga diterapkan di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selama pelaksanaan program e-Kinerja di Kabupaten Aceh Barat Daya ditemukan beberapa permasalahan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Barat Daya. Faktor kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan salah satunya. Indrajit (2005) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penentu tingkat kesiapan sebuah daerah untuk menjalankan *e-government* adalah kesiapan SDM aparaturnya.

SDM Aparatur di Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu ASN atau lebih spesifiknya PNS, tidak semuanya memiliki kompetensi atau keterampilan (*skill*) pengoperasian aplikasi e-Kinerja. Hal ini muncul karena adanya pegawai yang belum memahami esensi pelaksanaan program e-Kinerja dan gagap teknologi yang umumnya akibat faktor usia sehingga menyulitkan dalam penginputan kinerja melalui e-Kinerja.

Salah seorang PNS di Setdakab Aceh Barat Daya yang diberitakan Serambinews.com (27/1/2021) mengungkapkan bahwa “Selama penerapan e-Kinerja masih banyak PNS jajaran Pemkab Aceh Barat Daya yang belum memahami bagaimana mengisi beban kerja atau apa yang dikerjakan sesuai target yang harus diinput ke dalam aplikasi e-Kinerja. PNS yang belum memahami beban kerja dan cara pengoperasian e-Kinerja tersebut rata-rata adalah pegawai pelaksana yang sudah berumur dan ‘gagap’ teknologi. Akibat faktor usia yang tidak muda lagi menyebabkan beberapa pegawai sulit beradaptasi atas kemajuan teknologi inovasi pemerintahan. Bahkan ada dari pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer sehingga mereka akan meminta bantuan kepada kelompok umur yang lebih muda untuk mengisi e-Kinerja milik mereka”.

Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya Drs. Thamrin dalam media yang sama menjelaskan: “Tidak jarang juga ada pegawai yang karena belum bisa mengoperasikan aplikasi e-Kinerja sehingga tidak menginput e-Kinerja nya sendiri. Pegawai yang tidak mengisi e-Kinerja tersebut otomatis dianggap tidak bekerja. Sehingga, Tunjangan kinerja (*tukin*) dan TPP-nya menjadi berkurang bahkan bisa tidak diterima sama sekali. Jika pegawai bersangkutan tidak menginput beban kerja selama dua bulan ke dalam e-Kinerja maka konsekuensinya pegawai tersebut akan dibina di Klinik Kepegawaian BKPSDM Aceh Barat Daya”. Penjelasan-penjelasan tersebut mengindikasikan tingkat kesiapan SDM aparatur Kabupaten Aceh Barat Daya untuk melaksanakan program e-Kinerja masih belum maksimal dan diperlukan upaya yang optimal dan sistematis dari setiap komponen khususnya BKPSDM selaku *leading sector* program untuk mengatasi hal ini.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil acuan dari beberapa penelitian terdahulu terkait e-Kinerja atau e-Performance. Penelitian Diana Hertati berjudul *Kebijakan Remunerasi PNS Berbasis E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur*, menunjukkan bahwa aplikasi e-Performance yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja dan penentuan tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kanreg BKN Surabaya Prov. Jawa Timur (Hertati D., 2011). Penelitian Muhammad Justiawal berjudul *Analisis Tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi e-Kinerja Pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo*, menunjukkan bahwa program e-Kinerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kab. Wajo (Justiawal M., 2020). Penelitian Muflihun Waliulu, Sampara Lukman dan Kusworo berjudul *Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku* menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN pada BKD Prov. Maluku belum efektif (Walilulu, M., Lukman, S., & Kusworo., 2020). Penelitian Komara Eka Putri, Muhammad Arfan dan Hasan Basri berjudul *Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh*, menunjukkan bahwa e-kinerja dan penghargaan (reward) secara bersama-sama dan sendiri-sendiri berpengaruh terhadap aparatur pengelola keuangan daerah (Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H., 2014). Penelitian Amelia Ayang Sabrina, dkk. berjudul *Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Kota Banda Aceh* menunjukkan bahwa implementasi sistem e-kinerja yang dilakukan oleh pemerintah kota Banda Aceh memberikan dampak yang baik terhadap pegawai, pemerintah, SKPD, dan masyarakat publik (Sabrina A.A. dkk., 2015).

### 1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dengan konteks penelitian yang dilakukan terkait peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya. Secara umum, yang menjadi pembeda sekaligus merupakan unsur kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya adalah lokus dan objek penelitian. Selain itu konsep yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari John Miner dalam Sudarmanto (2020:11) yang menyatakan bahwa kinerja terdiri dari 4 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama.

### 1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Barat Daya.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan *Qualitative Method* dan menganalisis data secara *inductive* yakni menyajikan data/fakta dengan penjelasan umum, ide dan gagasan terletak di bagian akhir. Hal ini dikarenakan penelitian ilmiah harus didasarkan pada temuan di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini bergerak secara induktif, yaitu dari data/fakta menuju ke tingkat abstraksi yang lebih tinggi, termasuk juga melaksanakan sintesis atau mengembangkan teori. Proses analisis data diawali



dengan pengecekan semua data dari berbagai sumber yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2013). Dalam pendekatan *qualitative* ini Sugiyono menjelaskan bahwa analisis data dilakukan selama pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu sehingga data yang dianalisis akan memiliki tujuan yang diperlukan penulis untuk mengetahui lebih lanjut tentang apa yang diteliti. Sugiyono membagi aktivitas dalam analisis data menjadi 3 bagian yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/conclusion verification* (Sugiyono 2013:347).

Penulis mengumpulkan data menggunakan teknik triangulasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan wawancara secara bertujuan (*purposive*) terhadap subjek yang memiliki peran atau posisi terbaik untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yang diwawancarai adalah 7 orang informan yang terdiri dari kepala BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya, sekretaris BKPSDM, Kabid PKPKPK BKPSDM, Kabid PPI SDM BKPSDM, dan PNS lain (dalam hal ini peserta e-Kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 3 orang).

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisis peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya menggunakan pendapat dari John Miner dalam Sudarmanto (2020:11) yang menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari 4 dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

#### **3.1. Kualitas**

Penulis memperoleh data pembayaran TPK e-Kinerja sebagian besar pegawai terus mengalami peningkatan sejak diberlakukannya program e-Kinerja. Penghitungan besaran TPK ini didasarkan pada bobot/pencapaian kinerja pegawai yang hitung berdasarkan kinerja individu, kinerja unit dan devisit anggaran. Bobot atau capaian kinerja ini dapat dikurangi bila tingkat kehadiran kerja dan apel rendah, jam kerja kurang serta kinerja bawahan yang rendah.

Lebih lanjut, Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya Bapak Dedy Asmeiliza, ST dalam wawancaranya dengan penulis pada tanggal 11 Januari 2022 menjelaskan bahwa: 70-80% pegawai di 39 OPD di Kabupaten Aceh Barat Daya telah memahami terkait sistem e-Kinerja. Adapun sebagian kecil pegawai yang kurang memahami umumnya adalah pegawai yang mendekati usia pensiun yang terkendala dalam pengoperasian aplikasi berbasis teknologi informasi. Namun, pegawai tersebut dapat dibantu dalam penginputan e-Kinerja.

Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa: Selama penerapan e-Kinerja di Kabupaten Aceh Barat Daya tidak ada pegawai yang tidak mendapatkan Tunjangan Kinerja (Tukin) atau Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai telah menginput hasil kerjanya ke dalam aplikasi e-Kinerja. Selain itu, rata-rata capaian kinerja pegawai juga mengalami peningkatan setelah penerapan e-Kinerja.

Penulis menyimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya sudah memahami terkait program e-Kinerja. Setelah penerapan program e-Kinerja, capaian kinerja pegawai dan tunjangan kinerja juga mengalami peningkatan.

#### **3.2. Kuantitas**

Penulis menemukan penjelasan bahwa kuantitas pekerjaan setiap pegawai berbasis e-Kinerja tergantung pada jabatan dan instansinya. Durasi pekerjaan tiap jabatan dan instansi pun seringkali

berbeda tergantung beban kerja tiap jabatan dan instansi. Hal ini penulis peroleh dari salah seorang peserta e-Kinerja Bapak Ahmad Rizaldi, S.Sos.I Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda Sekdakab Aceh Barat Daya dalam wawancaranya dengan penulis pada tanggal 3 Januari 2022 mengungkapkan bahwa “Pemahaman kami terkait program e-Kinerja sudah cukup baik namun memang ada kesulitan dalam penerapannya dikarenakan pekerjaan pegawai tidak menentu terkadang mencukupi jam kerja namun juga bisa kurang dari jam kerja tergantung jabatan dan instansi tempat pegawai bekerja. Namun, hal itu bukanlah hambatan yang berarti dikarenakan memang sejatinya program e-Kinerja menuntut pegawai kreatif dan inovatif dalam bekerja”.

Sejalan dengan itu, Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya Bapak Dedy Asmeiliza, ST dalam wawancaranya dengan penulis pada tanggal 11 Januari 2022 menjelaskan bahwa “Perbandingan kesesuaian tugas jabatan pegawai dengan penginputan di aplikasi e-Kinerja adalah sekitar 50:50 dikarenakan banyak pegawai yang mendapat tugas tambahan di luar beban kerja dan tugas pokoknya”.

Penulis menyimpulkan bahwa kuantitas kerja tiap pegawai sangat bergantung pada jabatan dan instansinya. Pegawai yang bekerja di instansi yang kurang kegiatan cenderung memiliki kuantitas kerja yang kecil hal ini menyebabkan ia perlu lebih kreatif dalam bekerja. Sedangkan, pegawai yang bekerja di instansi yang memiliki beban kerja tinggi seringkali bekerja lembur bahkan terkadang diberikan tugas tambahan di luar beban kerja dan tugas pokoknya. Dengan e-Kinerja seluruh pekerjaan pegawai tercatat dan menghasilkan kompensasi yang sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ia kerjakan.

### **3.3. Waktu**

Pada Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 1 Tahun 2021 tentang Program E-Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya dijelaskan bahwa waktu kerja efektif setiap Pegawai Negeri Sipil paling sedikit adalah 6.000 menit setiap bulannya. Waktu kerja efektif PNS bisa disesuaikan jam kerjanya karena puasa ramadhan, libur nasional dan cuti bersama. Berangkat dari hal tersebut, Kabid Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya Bapak Saiful Junaidi, S.Si dalam wawancaranya dengan penulis pada tanggal 12 Januari 2022 menyebutkan bahwa “Program e-Kinerja berdampak diantaranya meningkatkan disiplin pegawai khususnya disiplin waktu, meningkatkan inovasi dan inisiatif pegawai serta meningkatkan kesadaran pelaksanaan tugas”.

Penulis menyimpulkan bahwa tingkat kehadiran dan durasi pekerjaan setiap pegawai tercatat dan dinilai dalam e-Kinerja. Maksimal penginputan e-Kinerja adalah 7 hari yang lalu dengan ketentuan pada hari kerja dimulai pukul 16.00-07.59 adapun pada hari libur bisa selama 24 jam.

### **3.3. Kerja Sama**

Penulis menemukan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berbasis e-Kinerja meliputi aktivitas kerja pribadi, aktivitas kerja bawahan dan realisasi anggaran. Selain itu Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya Bapak Dedy Asmeiliza, ST dalam wawancaranya dengan penulis pada tanggal 11 Januari 2022 mengungkapkan bahwa: “Kolaborasi antara pegawai dengan pimpinan dalam sistem e-Kinerja adalah kinerja berjenjang yaitu 20% kinerja pimpinan dipengaruhi atau terkait dengan kinerja bawahannya. Selain itu pimpinan juga diwajibkan memvalidasi pekerjaan bawahan. Jika atasan atau pimpinan tidak memeriksa pekerjaan bawahan sebanyak 52 jam atau 5 persen maka persentase kinerja atasan akan berkurang”.



Penulis menyimpulkan bahwa kerja sama atau kolaborasi antara pimpinan dan bawahan dalam penilaian kinerja berbasis e-Kinerja cenderung meningkat dikarenakan atasan diharuskan memvalidasi aktivitas bawahan. Selain itu, capaian kinerja atasan juga ditentukan oleh kinerja bawahannya. Begitupun capaian kinerja bawahan juga bergantung pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasannya dalam jabatan.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Pelaksanaan Program e-Kinerja memberikan dampak positif terkait peningkatan kinerja pegawai. Hal ini salah satunya dikarenakan program e-Kinerja menyebabkan penilaian kinerja pegawai menjadi lebih objektif. Kinerja pegawai yang terekam dalam aplikasi e-Kinerja mengharuskan pegawai lebih meningkatkan kualitas, kuantitas, waktu kerja efektif dan kerja sama dalam bekerja. Kinerja pegawai yang tinggi akan berbanding lurus dengan tunjangan kinerja yang ia terima.

Pembaharuan penelitian yang penulis lakukan terhadap penelitian ini salah satunya terletak pada lokus penelitian. Penulis melakukan penelitian di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya yang baru 1 tahun melaksanakan program e-Kinerja. Selain melakukan penelitian di BKPSDM selaku *leading sector* program e-Kinerja. Penulis juga melakukan penelitian di beberapa OPD pengguna e-Kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu konsep atau indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini juga belum pernah digunakan dalam penelitian terkait sebelumnya.

### **4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan fakta bahwa sejak diterbitkannya Keputusan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 535 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Penunjukan Personalia Pelayanan Klinik Kepegawaian Terpadu pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya sampai saat penulis melakukan penelitian, belum ada ASN yang ditempatkan dan dibina oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya di dalam Klinik Kepegawaian berdasarkan klarifikasi dan rekomendasi atasan langsungnya.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa program e-Kinerja yang diterapkan di Kabupaten Aceh Barat Daya sejak diterbitkannya Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 1 Tahun 2021 tentang Program E-Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya menyebabkan peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari dimensi kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama. Adapun faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai berbasis e-Kinerja oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya antara lain adalah kurangnya skill dan kompetensi pegawai; kurangnya integritas pegawai dan validitas inputan; serta kendala sistem dan jaringan. Penulis dalam penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya terutama BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya selaku *leading sector* program e-Kinerja agar mengembangkan skill dan kompetensi ASN; meningkatkan pemahaman dan penguasaan tupoksi setiap pegawai dengan memberdayakan klinik kepegawaian; mengintegrasikan sistem e-Kinerja dengan sistem kepegawaian lainnya; memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang berkinerja tertinggi tiap bulan atau pegawai dengan peningkatan capaian kinerja tertinggi setiap tahunnya; serta mempercepat penyaduran aplikasi penilaian kinerja milik BKN yang sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS atau aplikasi lain terkini yang sesuai dengan kebijakan terbaru termasuk kebijakan

penyederhanaan eselon.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan jangkauan penelitian. Penelitian juga terlalu difokuskan kepada informan dari internal BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya. Sementara informan dari eksternal BKPSDM hanya dua orang dari total tujuh informan atau hanya sekitar 28,5%.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai berbasis sistem penilaian kinerja elektronik di Kabupaten Aceh Barat Daya untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada informan terutama kepada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber Buku

- Amalia, Rizki. 2017. *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Sumedang: IPDN
- Bastian, Indra. 2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Drucker, Peter F. 2011. *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Routledge.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrajit, Richardus Eko. 2005. *E-Government In Action*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kurniawan, Adi Dwi. 2001. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya: Fajar Mulya.
- Mardiasmo. 2011. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Payne, Geoff, and Judy Payne. 2004. *Key Concepts in Social Research*. London: SAGE Publications.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Baru
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metode Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press

### B. Sumber Jurnal atau Tulisan Ilmiah

- Hertati, D. (2019). Kebijakan Remunerasi PNS Berbasis E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1).
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1–10.
- Walilulu, M., Lukman, S., & Kusworo. (2020). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Visioner*, 12(4), 817–826.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2013 Tentang Pemerintahan Daerah



Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh  
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara  
Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS  
Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS  
Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025  
Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik  
Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Aceh Barat Daya  
Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Program E-Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya

#### **D. Sumber-Sumber Lain**

Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Aceh Barat Daya Provinsi Aceh Tahun 2020

E-Kinerja. Aplikasi Penilaian Kinerja PNS dan SKPD Aceh Barat Daya <http://kinerja.acehbaratdayakab.go.id/> diakses 1 September 2021, jam 09.00 WIB.

PT. Aceh Jurnal Nasional (ajnn.net). Dorong Agar PNS Produktif, Pemkab Abdy Terapkan Sistem E-Kinerja. <https://www.ajnn.net/news/dorong-agar-pns-produktif-pemkab-abdy-terapkan-sistem-e-kinerja/amp.html>, diakses 6 September 2021, jam 22.20 WIB.

Serambi Indonesia (tribunnews.com). Setelah Diterapkan e-Kinerja, Banyak ASN Abdy Tak Paham Beban Kerja untuk Diinput dalam Aplikasi, <https://aceh.tribunnews.com/2021/01/27/setelah-diterapkan-e-kinerja-banyak-asn-abdy-tak-paham-beban-kerja-untuk-diinput-dalam-aplikasi>, diakses 1 September 2021, jam 11.30 WIB.

