

**EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI APLIKASI e-TPP DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG PROVINSI SUMATERA BARAT**

Muhammad Fadhel Al Rasyid  
NPP. 29.0203

*Asdaf Kabupaten Sijunjung, Provinsi Sumatera Barat  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: fadhelmuhammad744@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP) :** *This research was motivated because it looked at employee performance and employee performance assessments in the Sijunjung Regency Human Development Agency which was not optimal. **Objective:** Therefore, this study was conducted to find out how the Effectiveness of Civil Servant Performance Assessment through the e-TPP application at the Sijunjung Regency Human Resources Development Agency. **Methods:** The research method used is a qualitative research method with a descriptive approach. The informants in this study were employees of the Sijunjung Regency Human Resources Development Agency who conducted an assessment of employee performance through the e-TPP application. Data collection techniques are carried out by means of in-person interviews, observations and document studies. Then the data analysis techniques used in this study are carried out by means of data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Results/Findings:** The Effectiveness of the Performance of Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sijunjung Regency in the Assessment of Employee Performance at BKPSDM, has been classified as effective and good. **Conclusion:** From the results of the analysis, it was concluded that the effectiveness of the performance of Civil Servants in the Sijunjung Regency Human Resources Development Agency can be classified well because it can be seen from the results of the data obtained showing that the Agency always monitors the performance of each employee in carrying out its duties and functions and controls every employee's activities in achieving every performance target in the Human Resources Staffing and Development Agency. Sijunjung County. The obstacles that exist can also be overcome by efforts made and supported also by several supporting factors.*

**Keywords :** *Effectiveness, Human Resources Development Agency, Employee Performance Assessment*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini dilatarbelakangi karena melihat kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai di Badan Pengembangan Manusia Kabupaten Sijunjung yang kurang optimal. **Tujuan:** Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui aplikasi e-TPP di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung yang melakukan penilaian kinerja pegawai melalui aplikasi e-TPP. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara langsung, observasi dan telaah dokumen. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung dalam Penilaian Kinerja Pegawai di BKPSDM, sudah tergolong efektif dan baik. **Kesimpulan:** Dari hasil analisis diambil kesimpulan bahwa Efektivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung dapat digolongkan baik karena hal tersebut dapat dilihat dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa Badan tersebut selalu memantau kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta mengontrol setiap kegiatan pegawai dalam mencapai setiap sasaran kinerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung. Hambatan-hambatan yang ada juga sudah dapat diatasi dengan upaya yang dilakukan dan didukung juga oleh beberapa faktor pendukung.

**Kata Kunci :** Efektivitas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Peran internet dalam dunia pemerintahan adalah dengan adanya kemajuan di bidang teknologi informasi dalam pelayanan masyarakat. Dengan adanya perpaduan antara teknologi informasi dengan pemerintahan maka akan tercipta suatu sistem aplikasi yang memudahkan pekerjaan pemerintahan. Tentu teknologi informasi bukan faktor utama dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi teknologi adalah sebagai penunjang dalam kegiatan pemerintahan. Faktor utama dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka dapat dipastikan pemerintahan dapat berjalan dengan sempurna dengan adanya penunjang dari teknologi informasi. Pada kenyataannya kinerja Pegawai Negeri Sipil masih sangat rendah dan disiplin kerja yang kurang baik yang melekat pada citra Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Hal ini

tidak sesuai dengan tuntutan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas kerja dan disiplin yang tinggi. Kinerja Pegawai yang rendah dan disiplin yang kurang baik ternyata berdampak pada pelayanan kepada masyarakat yang rendah dan kurang berkualitas. Oleh karena itu diperlukan adanya reformasi di bidang pemerintahan supaya kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi lebih berkualitas dan berdisiplin yang tinggi.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Penilaian kinerja secara manual sering sekali memiliki kendala karena pemberian uang kinerja atau uang tunjangan kinerja yang sama kepada seluruh pegawai tanpa memperhatikan kinerja pegawai yang bekerja secara disiplin dengan pegawai yang malas. Melalui aplikasi e-TPP, pemerintah dapat memberikan tunjangan kinerja yang tepat sasaran kepada pegawai yang berhak menerima tunjangan sesuai dengan disiplin kerja yang bagus dibandingkan dengan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian Aris Baharuddin yang berjudul Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang (Aris Baharuddin, 2017), menemukan bahwa keadaan kerjanya sudah tergolong efektif sesuai dengan indikator dan SKP yang ada. Penelitian Irma Erawati yang berjudul Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa (Irma Erawati, 2017), menemukan Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa sudah termasuk efektif berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan. Penelitian Sitti Masyita yang berjudul Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros (Sitti Masyita, 2016), menjelaskan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa, sudah termasuk memuaskan didasarkan pada indikator yang ada. Menurut penelitian dari Maulya Naifah Mustakim Pakihi yang berjudul Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto (Maulya Naifah Mustakim Pakihi, 2020), mendapatkan hasil bahwa e-TPP bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan masuk dalam indikator baik. Adapun berdasarkan penelitian Satrio Tristiadi yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau (Satrio Tristiadi, 2017), menjelaskan bahwa terdapat peningkatan kinerja jika TPP ini diberikan dan kerjanya akan turun jika TPP ini turun.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni e-TPP di kabupaten Sijunjung. Selain itu jika dibandingkan

dengan penelitian terdahulu seperti penelitian dari Satrio Tristiadi (2017), maka perbedaannya adalah penulis lebih tertarik menggunakan pendekatan kualitatif.

### 1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja PNS melalui aplikasi e-TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat.

## II. METODE

Penulis menggunakan penelitian kualitatif untuk mengetahui bagaimana hasil akhir dari penelitian yang penulis lakukan

Penulis mengumpulkan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 5 orang informan yang terdiri dari Kepala BKPSDM, Sekretaris BKPSDM, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, dan 1 orang pegawai negeri sipil.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis penilaian kinerja PNS melalui aplikasi e-TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

### 3.1. Partisipasi dalam Perencanaan

Penulis melakukan pengambilan data terhadap jumlah PNS berdasarkan tingkat pendidikan **Tabel 1.**

Data pegawai negeri sipil berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Unit Kerja	Golongan					Jumlah
		S3	S2	S1	D3	SLTA	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
1.	Sekretariat	-	1	4	4	1	10
2.	Bidang Pengadaan Mutasi Dan Pensiun	-	1	4	2	3	10
3.	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1	8	4	1	15
Total		1	3	16	10	5	35

Sumber: Renstra BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2021-2026

**Tabel 2.**

Jumlah pegawai berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	2	3
1.	Eselon II	1 Orang
2.	Eselon III	1 Orang
3.	Eselon IV	7 Orang
4.	Fungsional Tertentu (Muda dan Madya)	2 Orang
5.	Pelaksana (Staf)	18 Orang
	1. Perancang Sistem Informasi Kepegawaian	1 Orang
	2. Analis Diklat	1 Orang
	3. Pembina Jasmani Mental	1 Orang
	4. Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1 Orang
	5. Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur	1 Orang
	6. Penyusun Rencana Mutasi	1 Orang
	7. Pengelola Kepegawaian	1 Orang
	8. Pengelola Gaji	1 Orang
	9. Bendahara	1 Orang
	10. Analis Pengembangan SDM Aparatur	1 Orang
	11. Verifikasi Keuangan	1 Orang
	12. Pengadministrasian Umum	4 Orang
	13. Pengadministrasian Keuangan	1 Orang
	14. Pengelola Penyelenggaraan Diklat	1 Orang
	15. Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	1 Orang
6.	Pegawai Tidak Tetap	6 Orang

Sumber: Renstra BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2021-2026

Pada **Tabel 1** terdapat data mengenai jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan **Tabel 2** penulis memperoleh data jumlah pegawai berdasarkan jabatan, karena jabatan akan menentukan berapa TPP yang akan diberikan dan bagaimana penilaian kinerjanya berdasarkan e-TPP yang ada.

### 3.2. Partisipasi dalam Pelaksanaan

Penulis melakukan penilaian kinerja terhadap PNS di BKPSDM Kabupaten Sijunjung. Kerangka Pengukuran kinerja pada Pemerintah Kabupaten Sijunjung dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika semakin tinggi realisasi, kinerja semakin tinggi, begitupun sebaliknya, maka rumusnya :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Jika semakin tinggi realisasi, semakin rendah realisasi, begitupun sebaliknya, maka rumusnya :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

atau :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

### 3.3. Partisipasi dalam Pemanfaatan Hasil

**Tabel 3.**

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

No.	Range % Capaian	Kategori
1	2	3
1.	> 90	Sangat Berhasil
2.	75 < x ≤ 90	Berhasil
3.	55 < x ≤ 75	Cukup Berhasil
4.	< 55	Tidak Berhasil

*Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, BKPSDM Sijunjung, 2021*

Berdasarkan rumus dan pengukuran kinerja diatas, maka penulis menganalisis bahwa sejak adanya e-TPP efektivitas dari aplikasi ini efektif, karena e-TPP memuat laporan harian dan aktivitas pegawai BKPSDM Kabupaten Sijunjung.

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

Pelaksanaan penilaian kinerja PNS melalui e-TPP memberikan banyak dampak positif bagi PNS yang menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksinya) dengan baik. Indikator kinerja berupa pencapaian target yang penulis teliti di BKPSDM Kabupaten Sijunjung memenuhi indikator baik, berbeda dengan penelitian Satrio Tristiadi pada tahun 2016, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pencapaian targetnya kurang baik. Berdasarkan perbandingan dengan penelitian sebelumnya, hasil yang penulis dapatkan jauh lebih baik dari penelitian terdahulu, hal ini disebabkan karena penulis melakukan penilaian langsung terhadap kinerja PNS di lapangan dan melihat fakta riil bahwasannya PNS BKPSDM Kabupaten Sijunjung dapat dikatakan baik.

## **IV. KESIMPULAN**

Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung dalam Penilaian Kinerja Pegawai di BKPSDM, sudah tergolong efektif dan baik. Hal ini berdasarkan hasil peneliti, BKPSDM Kabupaten Sijunjung selalu responsif dan aktif memantau aktivitas kinerja pegawai, serta selalu melakukan penilaian kinerja kepada pegawai di BKPSDM Kabupaten Sijunjung. Dalam proses penilaian pegawai, dirasa kurang efektif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal mengingat masih banyak pegawai yang belum melek teknologi dan kurangnya disiplin pegawai dalam memasukkan data di e-TPP.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**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 penilaian kinerja PNS melalui e-TPP BKPSDM Kabupaten Sijunjung terhadap evaluasi kinerja PNS.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

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

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cresswel, Jhon W. 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Prestasi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta, CV. Rajawali.
- Gass, M. Susan, and Alison Mackey. 2005. *Second Language Research Methodology and Design*. London: Mahwah New Jersey.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Semarang.
- Sinambela, L.P., 2019. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sukandarrumidi. (2002). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo
- Baharuddin, Aris. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang*. Pinrang, Sulawesi Selatan
- Erawati, Irma. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa*. Gowa
- Masyita, Sitti. (2016). *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Maros
- Mustakim Pakihi, Maulya Naifah. (2020). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*. Makassar
- Tristiadi, Satrio. (2017). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*. Jakarta