

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI APLIKASI LASIK DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG SELATAN, PROVINSI BANTEN

Hilma Fajriyati

NPP. 30.0616

*Asal Pendaftaran Kota Tangerang Selatan, Provinsi
Banten Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: syehhilmae@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Improving the quality of human resources is carried out with the management of the state civil apparatus based on a merit system, it is necessary to manage and evaluate the performance of the apparatus based on competence, qualifications and performance in a fair and reasonable manner. An electronic performance appraisal application (LASIK) was launched to ensure objectivity in the performance appraisal of civil servants. Employee awareness and readiness in terms of systems and human resources are issues that need to be considered for the sake of an electronic performance appraisal that goes well. **Purpose:** This study aims to determine and analyze the performance appraisal of civil servants through the Lasik application, the inhibiting factors in performance appraisal, as well as efforts to overcome these obstacles. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The data analysis technique that the researcher uses is the Miles and Huberman model by reducing the data. **Results:** The results showed that the performance appraisal of civil servants through the Lasik application had not gone well. This is influenced by several obstacles such as delays in the application system. **Conclusion:** The performance appraisal of civil servants through the Lasik application has not gone well. This is influenced by several obstacles such as the unfinished derivative regulations, inadequate human resources, and delays in the application system

Keywords: Performance Appraisal, Civil Servants, Lasik

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan manajemen aparatur sipil negara yang berbasis sistem merit, maka diperlukan pengelolaan serta penilaian kinerja aparatur berdasarkan kompetensi, kualifikasi serta kinerja secara adil dan wajar. Aplikasi penilaian kinerja secara elektronik (LASIK) diluncurkan untuk menjamin objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Kesadaran pegawai dan kesiapan dari segi sistem maupun sumber daya manusia menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan agar penilaian kinerja secara elektronik berjalan dengan baik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik, faktor penghambat dalam penilaian kinerja, serta upaya dalam mengatasi hambatan tersebut **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu model Miles dan Huberman dengan cara mereduksi data. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik belum berjalan baik. Hal ini di pengaruhi oleh beberapa hambatan seperti kurangnya pegawai yang memiliki keahlian di bidang teknologi yang dapat menunjang pemograman aplikasi. **Kesimpulan:** Penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui Lasik kurang berjalan baik. Hal ini di pengaruhi oleh beberapa hambatan seperti kurangnya pegawai yang memiliki keahlian di bidang teknologi yang dapat menunjang pemograman aplikasi, kurangnya kesadaran pegawai

dalam keteraturan pengisian Lasik, serta keterlambatan sistem aplikasi.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Lasik

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah adalah suatu lembaga yang memiliki kewenangan mengatur suatu negara, tujuan pembentukan pemerintah yaitu sebagai penjaga kegiatan pelayanan kepada seluruh rakyat. Pemerintah merupakan sebuah lembaga nirlaba yang tujuannya bukan mendapatkan profit, tetapi sebagai penyedia layanan bagi masyarakat dan terus berupaya mengembangkan pelayanan.

Pembenahan dan pengelolaan aparatur sipil negara merupakan bagian dari tujuan reformasi birokrasi di area sumber daya manusia, adapun hasil yang diharapkan berupa sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, berdaya saing, handal, berkompeten dan mandiri. Hal ini sangat penting karena pada dasarnya aparatur sipil negara menjadi ujung tombak tercapainya pelayanan yang prima dan akuntabel.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 75 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 228 ayat (1) menyebutkan bahwa penilaian kinerja dibutuhkan untuk menjamin objektivitas pembinaan sistem prestasi dan sistem karier. Maka dari itu Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia meluncurkan suatu inovasi yaitu aplikasi penilaian kinerja secara elektronik (E-Kinerja) dengan berdasar pada Pasal 60 Ayat (3) PP Nomor 30 Tahun 2019. (Sumber : <https://www.bkn.go.id/berita/hadirkan-inovasi-yang-mampu-menjawab-kebutuhan-institusi>).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan berperan sebagai unsur pemerintah daerah dalam bidang pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan urusan statistik daerah dalam rangka pemutakhiran data pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Tangerang Selatan. Oleh sebab itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan mulai menerapkan pelayanan berbasis sistem informasi, yaitu suatu layanan kepegawaian terintegrasi dalam satu aplikasi yang disebut LASIK.

Layanan Administrasi dan Informasi Kepegawaian atau Lasik merupakan suatu proses algoritma, data flow, dan dijalankan oleh seseorang melalui teknologi informasi dan komunikasi yang saling berkaitan dengan manajemen kepegawaian ASN di wilayah Pemkot Tangerang Selatan. Pada LASIK ada berbagai layanan yang saling terhubung di dalamnya, layanan tersebut diantaranya adalah Layanan Kepegawaian, Aplikasi Penilaian Kinerja (Apik), Sistem Kepegawaian (Simpeg), Sistem Informasi Pendidikan (Sidika), dan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (SJPT).

Secara teknis, peluncuran sistem kepegawaian berupa aplikasi sudah mencapai target realisasi, namun masih terdapat kendala dari segi sarana dan prasarana maupun dari segi sumber daya manusianya. terdapat permasalahan lain seperti terjadinya *traffic* pengguna sistem yang padat pada akhir bulan serta minimnya kesadaran pegawai akan pentingnya penilaian kinerja melalui laporan harian, bulanan hingga tahunan di aplikasi LASIK yang disebabkan belum adanya regulasi yang bersifat mengikat. Peluncuran aplikasi LASIK telah berjalan selama kurang lebih tiga tahun di Kota Tangerang Selatan, adanya aplikasi LASIK diharapkan mampu meningkatkan mutu penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi serta kinerja secara adil dan wajar.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan penilaian kinerja khususnya pada penggunaan aplikasi yang berbasis elektronik seperti LASIK di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Secara teknis, peluncuran sistem kepegawaian berupa aplikasi sudah mencapai target realisasi yaitu 92.80% dengan capaian kinerja 110.51% (LKIP BKPSDM Kota Tangerang Selatan, 2021). Meskipun demikian, masih terdapat kendala dari segi sarana dan prasarana maupun dari segi sumber daya manusianya.

Permasalahan terkait kesiapan sarana dan prasarana, server LASIK seringkali mengalami *traffic* setiap pengguna sistem secara bersamaan mengakses LASIK (*overcapacity*). Hal tersebut disebabkan oleh kapasitas server LASIK yang terbatas serta pengelolaan yang masih perlu dikembangkan, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan juga masih kekurangan sumber daya manusia aparatur pengelola server LASIK yang kompeten.

Selain itu, kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya penilaian kinerja melalui laporan harian, bulanan hingga tahunan di aplikasi LASIK disebabkan belum adanya regulasi yang bersifat mengikat. Hal ini sesuai dengan data mengenai pelaporan kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi LASIK per bulan Januari hingga Agustus 2022. Data laporan Kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Tangerang Selatan menunjukkan penurunan jumlah laporan kinerja yang masuk di aplikasi LASIK, sebanyak 3595 laporan kinerja pegawai negeri sipil yang belum mengisi Laporan capaian kinerja. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan mengenai pelaporan capaian target kinerja melalui aplikasi LASIK yang berpengaruh pada penilaian kinerja mereka. Padahal dengan adanya aplikasi LASIK, fenomena yang diharapkan adalah pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan Kota Tangerang Selatan menjadi lebih tertib dan termotivasi dalam melaporkan kinerjanya, sehingga penilaian kinerja lebih terjamin keobjektivitasannya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, khususnya dalam penilaian kinerja berbasis elektronik. Penelitian Reza, Yulianto dan Suropto pada tahun 2018 berjudul Perbandingan Kinerja Pegawai sebelum dan Sesudah Penerapan E-Government (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus), menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada variabel kuantitas kerja dan kualitas kerja pegawai sebelum dan setelah penerapan e-government khususnya pada variabel ketepatan waktu, yang berarti e-government berpengaruh positif pada kualitas kinerja pegawai. Penelitian Teuku dan Rudi menemukan bahwa kapabilitas personal dengan pelatihan e-kinerja secara simultan mempengaruhi kepuasan penggunaan sistem e-kinerja di SKPD Dinas Pemerintah Kota Banda Aceh (Teuku & Rudi, 2017). Penelitian Gamaliel Wicaksono menemukan bahwa meskipun inovasi SIEKIN terlaksana secara optimal, namun kendala dari kurangnya sosialisasi dan kurangnya kualitas sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Barito Selatan dalam memahami SIEKIN. Hambatan pada penerapan inovasi SIEKIN berupa keterbatasan sumber daya manusia dalam penggunaan komputer serta jaringan internet yang tidak merata (Wicaksono, 2021). Penelitian Daniel Bukit selanjutnya berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui *electronic performance (e-performance)* di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara dimana hasilnya menunjukkan pelaksanaan penilaian kinerja melalui *e-performance* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berjalan baik dan sesuai SOP pada Peraturan Bupati Kabupaten Karo Nomor 36 Tahun 2017 (Bukit, 2021).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi LASIK di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, metode yang digunakan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif juga berbeda dengan penelitian Reza dkk., Teuku dan Rudi, maupun Mukti dkk. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Garry Dessler yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah prosedur apapun yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar, serta memberikan umpan balik pada pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja keras (Dessler, 2018).

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi LASIK serta menganalisa faktor penghambat dan upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten dalam mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang memiliki struktur fleksibel sehingga dapat menyesuaikan dinamika di lapangan. Penulis menganalisis data secara induktif yakni membangun dari hal yang spesifik ke umum untuk kemudian diinterpretasikan oleh peneliti (Creswell dan Creswell, 2018). Menurut pendapat Creswell dan Creswell menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan untuk mengeksplor serta memahami pentingnya makna individu maupun kelompok yang berasal dari masalah sosial atau manusia (Creswell & Creswell, 2018).

Penulis mengumpulkan data primer melalui wawancara dan observasi sedangkan untuk data sekunder yang digunakan untuk menunjang informasi yaitu berupa laporan pemerintah daerah, Undang-Undang Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, dan dokumen-dokumen terkait penilaian kinerja melalui aplikasi LASIK. Dalam melakukan wawancara secara mendalam, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* terhadap 12 orang informan yang terdiri dari kepala BKPSDM Kota Tangerang Selatan, sekretaris BKPSDM, kabid pengadaan, penilaian kinerja, dan informasi kepegawaian, kabid pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur, kasubag umum, kepegawaian dan keuangan, kasubag penilaian kinerja dan informasi kepegawaian, sub koordinator data dan informasi kepegawaian, admin dan operator aplikasi LASIK, pegawai BKPSDM Kota Tangerang Selatan. Adapun analisisnya menggunakan teori penilaian kinerja yang digagas oleh Dessler (Dessler, 2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah prosedur apapun yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar, serta memberikan umpan balik pada pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja keras.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

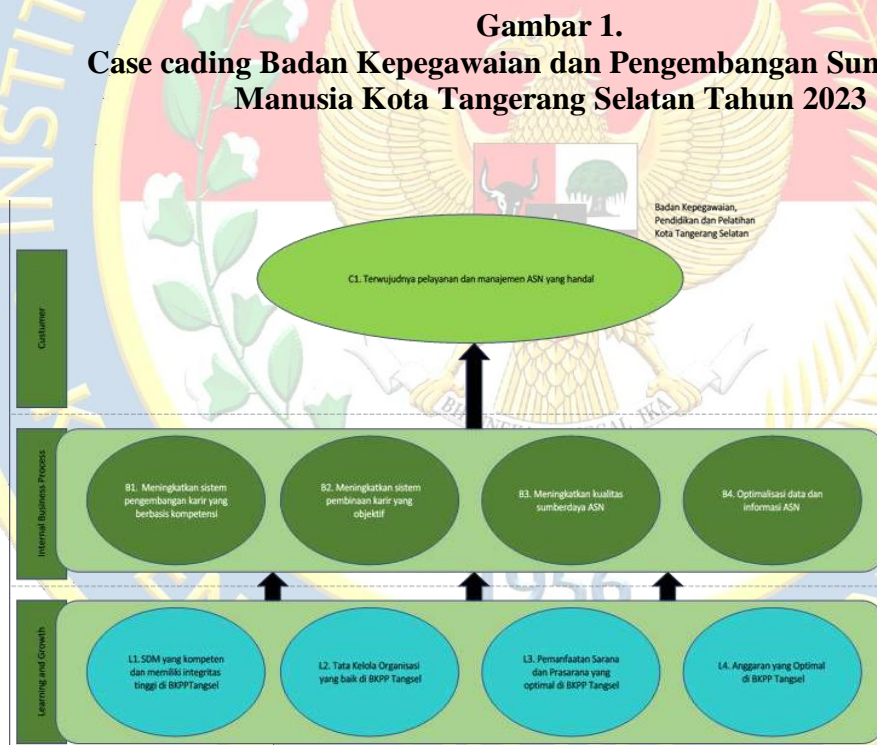
Penulis menganalisis penilaian kinerja melalui aplikasi Kikiping di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang menggunakan teori dari Dessler yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah prosedur apapun yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar, serta memberikan umpan balik pada pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja keras. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Penetapan Standar Kinerja

Menurut Gary Dessler (2018) dalam menetapkan sasaran dan standar penilaian kinerja harus membandingkan “apa yang seharusnya” dengan “apa adanya”. Pimpinan menggunakan satu atau lebih dari tiga dasar yaitu pemahaman tentang tujuan penilaian kinerja, dimensi atau sifat pekerjaan, serta perilaku atau kompetensi pegawai.

Pada penetapan standar kinerja pegawai, organisasi atau instansi yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, harus membagikan dimensi atau sifat pekerjaan masing-masing pegawai negeri sipil, seperti yang dijelaskan lebih lanjut Hal ini kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Ibu Tutwuriningsih, SE., M.Si selaku Sub Koordinator Data dan Informasi Kepegawaian pada wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2023 yang menyatakan bahwa “Awalnya dibuat matrix terlebih dahulu, ketika sasaran strategis dan program kerja dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) sudah keluar, secara hierarkis target kinerja akan dijabarkan mulai dari kepala bidang berupa program-program kerja, kemudian kepada sub bidang hingga pelaksana.”

Dari hasil jawaban narasumber di atas, dapat diberikan kesimpulan bahwasannya untuk membagi sifat pekerjaan menggunakan lasik, BKPSDM Kota Tangerang Selatan berpegangan kepada visi misi Walikota dan program kerja kepada dinas yang selanjutnya diherarkikan kepada setiap kepala bidang sampai dengan staff. Pembagian sifat pekerjaan tersebut umumnya dikenal dengan cascading. Dibawah ini adalah data cascading dari BKPSDM Kota Tangerang selatan



Sumber: BKPSDM Kota Tangerang Selatan, 2022

Selain berdasarkan pemahaman pegawai negeri sipil mengenai tujuan dan capaian kinerja serta standar dimensi atau sifat pekerjaan masing-masing, penetapan standar kinerja juga harus didasarkan pada penguasaan kompetensi baik dari segi keterampilan, pengetahuan maupun perilaku pribadi. Adapun berikut pernyataan dari Bapak Nashri Alhamidi, S.Kom selaku Kepala Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian BKPSDM Kota Tangerang Selatan pada

hari Kamis tanggal 12 Januari 2023 antara lain::

“Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dari segi kompetensi tentunya pertama dilihat dari latar belakang pendidikan serta tugas pokok dan fungsinya, yang terpenting tidak keluar dari yang seharusnya. Sebelumnya, untuk tugas tambahan masih tidak terarah, tapi setelah ada aplikasi e-kinerja semuanya berdasarkan SKP. Selaku atasan langsung pada Bidang Data Informasi dan Pembinaan Aparatur, dalam menilai pegawai tentunya dilihat dari capaian kinerja mereka. Jika ada yang tidak tercapai, kita tinjau apakah karena *press major* atau benar-benar tidak dikerjakan. Selain itu kami juga melihat dari bukti yang dilampirkan baik berupa laporan maupun dokumentasi lainnya. Sedangkan untuk penilaian perilaku pribadi, masih menggunakan sistem pembagian 40 persen : 60 persen.”

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam menetapkan standar kinerja berdasarkan penguasaan kompetensi dari segi keterampilan dan pengetahuan melihat dari latar belakang pendidikan pegawai serta tugas dan pokok yang nanti akan diemban pegawai tersebut. Walaupun ada beberapa pegawai yang latar pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya saat ini, namun karena pada aplikasi lasik, pembagian uraian tugas sudah jelas, maka diharapkan pegawai negeri sipil yang menjabat akan tetap melakukan target capaian kinerjanya dengan baik karena semuanya termonitor di aplikasi lasik.

3.2. Penilaian Kinerja Aktual Pegawai Dalam Hubungan Dengan Standar

Menurut Dessler (2018: 331) ada tiga diantara enam elemen dasar manajemen kinerja yaitu mengkomunikasikan tujuan, penyelarasan tujuan perusahaan dengan karyawan dan pemantauan kinerja. Mengkomunikasikan tujuan organisasi dengan pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam proses penilaian kinerja yang aktual dan sesuai dengan standar kinerja. Setelah tugas per bidang sudah merata, maka perlu diuraikan kembali menjadi pada tugas masing-masing pegawai negeri sipil yang dibawah bidangnya tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan penentuan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang akan diinput ke dalam aplikasi Lasik sebagai bahan penilaian kinerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam mengkomunikasikan antara tujuan organisasi dengan pembagian tugas per bagian di aplikasi Lasik adalah dengan melakukan *cascading* yaitu metode pembagian tugas kepada setiap bagian dengan merujuk pada visi dan misi serta program kerja kepala dinas kemudian diselaraskan dan disesuaikan pembagian tugasnya mulai dari jabatan pimpinan tinggi hingga pelaksana. Hal ini dilakukan agar pembagian tugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tidak tumpang tindih (*overlapping*) antar satu bagian dengan yang lain melainkan saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam melaporkan capaian kinerjanya selama ini masih kesulitan untuk menentukan tahapan proses dan non-proses di aplikasi Lasik. Adapun pada target tahunan sebenarnya mencakup capaian kinerja dari target bulanan dan harian. Pada tahapan yang masuk dalam kategori proses, artinya kinerja pegawai tidak langsung satu kali pengerjaan selesai melainkan berproses selama berbulan-bulan. Namun padakenyataannya sebagian besar pada tahapan proses, pegawai negeri sipil di Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tidak memberi centang sehingga mempengaruhi penilaian kinerja. Sedangkan pada tahapan yang termasuk dalam kategori non-proses, artinya target kinerja yang dikerjakan bisa langsung selesai dalam sekali pengerjaan, contohnya pekerjaan *updating* pegawai. Berikut ditampilkan data rekap nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.
Rekapan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

No	Nama	Jabatan	Capaian SKP	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Drs. Fuad, MPA..	Kepala Badan	93,25	92,94	Baik
2.	Makum Sagita, S.Pd., M.Si.	Sekretaris	77,45	77,94	Baik
3.	Victorya Novalinda, S.IP	Kebid Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur	88,85	90,66	Baik
4.	Muhamad Irlandy Nopan, S.STP.	Kabid Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir	92,9	93,05	Baik
5.	Nashri Alhamidi, S.Kom.	Kasubid Data dan Informasi Kepegawaian	94,4	93,69	Baik
6.	Aris Sutatmo, S.STP., M.Si.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	93,25	93,08	Baik
7.	Sari Rosyani, S.H., M.Si.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	94,35	93,96	Baik
8.	Hoofman Sudibyo Mangararak, S.P.	Kasubag Perencanaan	91,8	91,43	Baik
10.	Rhomie Loria Aprianza, S.I.P., M.I.P.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	93,8	93,1	Baik
12.	Tutwuringasih, SE., M.Si.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	97,1	96,07	Baik
13.	Aan Kurniawan, S.Sos.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	96,75	95,41	Baik
14.	Windy Arianti Putri, S.STP.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	95,95	94,41	Baik
15.	Mas Dany Ismunandar, S.STP.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	94,4	94,03	Baik
16.	Ahmad Mu'am, SE., AK., MM., CA.	Widyaiswara Ahli Madya	91,55	91,9	Baik
17.	Eva Siti Khuzaeva, S.Si., M.Si.	Widyaiswara Ahli Muda	92,1	92,3	Baik
18.	Evanita, ST., MT.	Analisis Kepegawaian Madya	87,75	89,51	Baik
19.	Temu Nurhayati, S.Kom., MM.	Analisis Kepegawaian Muda	87,85	89,69	Baik

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20.	Sahat Sihite, S.IP	Analisis Kepegawaian Muda	91,65	92,0	Baik
21.	Bona Marnaek Arjunius Pardede, S.T, MAP	Analisis Program Diklat	90,05	90,82	Baik
22.	Boy Muhammad Danial, S.Si., M.Si.	Penyusun Laporan Hasil Diklat	90,45	51,52	Baik
23.	Yani Octariani, S.E	Bendahara Pengeluaran	89,65	90,58	Baik
24.	Nurmilasari Erlina Yunitaningsih, SE, MAP.	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat	86,85	88,97	Baik
25.	Dessy Natalia, S.Sos.	Fungsional Umum	92,4	92,77	Baik
26.	Khairunnisa, S.H.	Perancang Diklat	95,5	89,51	Baik
27.	Indah Sari Septiani Putri Adi Muchtar, S.H., M.H.	Analisis Pengembangan Karir	95,0	96,23	Baik
28.	Fadiah Saptaloka, S.Sos.	Pengelola Kepegawaian	91,05	91,4	Baik
29.	Fitriningsih Latar, SE., M.Si	Analisis Perencanaan, Sumber Daya Manusia Aparatur	87,15	88,95	Baik
30.	Wahyu Hidayatulloh, S.H., L.L.M.	Analisis Pelanggaran Disiplin	89,1	90,15	Baik
31.	Ollivia Syoffinal, S.H.	Penyusun Rencana Promosi	93,18	91,55	Baik
32.	Oom Marlina, SKM.	Analisis Manajemen Risiko	88,95	90,68	Baik
33.	Fathullah Fakhmi, S.Sos.	Perancang Diklat	80,0	67,2	Baik
34.	Moch. Wildan Anugrah Kusuma Praja, S.STP	Analisis Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	90,9	91,77	Baik
35.	Cahyo Pranowo, S.Kom.	Analisis Sistem Informasi	94,35	91,86	Baik
36.	Mimi Maulidina Siregar, S.Farm	Analisis Kinerja	83,55	77,40	Baik
39.	Aprian Karisman, S.T.	Pranata Komputer Ahli Pertama	89,3	90,31	Baik
40.	Adli Fikrie Kurniawan, S.H.	Analisis Pelanggaran Disiplin	90,0	91,22	Baik
41.	Andella Putri Yunira, S.Tr.IP.	Analisis Jabatan	-	-	-
42.	Dinavia Riedzki Adzani, S.Tr.IP	Penyusun Rencana Mutasi	-	-	-
43.	Hadiyana Fazri, A.Md.	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	-	-	-
44.	Agus Najamudin	Pengadministrasi Umum	-	-	-
45.	Agustin Rifiansyah Zulfikar	Pengelola Keuangan	-	-	-

Terkait penilaian kinerja aktual pegawai yang sesuai dengan standar yang ada tentunya membutuhkan peran atasan yang dalam hal ini disebut sebagai pejabat penilai kinerja untuk meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil yang dibawahnya dalam pelaporan kinerja harian hingga tahunan di aplikasi Lasik. Berikut pernyataan Bapak Makum Sagita, S.Pd., M.Si. selaku Sekretaris BKPSDM Kota Tangerang Selatan pada wawancara hari Kamis tanggal 12 Januari 2023, yaitu:

“Secara simultan kegiatan apel pagi, rapat staff dan kesempatan lainnya, pimpinan selalu mengajak, mengingatkan serta mengarahkan para pegawai negeri sipil untuk mengisi aplikasi Lasik. Sebagai pimpinan kita harus memberikan contoh aksi dengan rajin melaporkan capaian kinerja di aplikasi Lasik. Selain itu pimpinan juga harus mendorong agar pegawai negeri sipil meningkatkan kreativitas

dan inovasi pada pekerjaannya.”

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dilihat bahwa peran atasan langsung pegawai selaku pejabat penilai kinerja dalam meningkatkan kesadaran pelaporan kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik adalah sebatas menggerakkan, mengarahkan, serta mengingatkan pegawai untuk selalu mengisi capaian kinerja di aplikasi Lasik serta memberi peringatan terkait dampak dari hal tersebut adalah pada administrasi kepegawaian dan kenaikan pangkat pegawai, karena pada akhirnya penilaian kinerja yang dilakukan melalui aplikasi Lasik akan menjadi “rapor” bagi pegawai negeri sipil kedepannya.

3.3. Umpan Balik

Menurut Dessler, umpan balik menggunakan sistem pemantauan kinerja elektronik (EPM) memungkinkan atasan langsung untuk memantau tingkat pegawai, akurasi, dan waktu yang dihabiskan untuk bekerja online. Selain itu, ada tiga elemen manajemen kinerja lainnya yaitu umpan balik berkelanjutan, pembinaan dan pengembangan serta pengakuan dan penghargaan berupa insentif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang telah melakukan monitoring aktivitas penilaian kinerja melalui aplikasi Lasik. Hal tersebut juga memperlihatkan bahwa meskipun aplikasi Lasik belum berjalan sepenuhnya namun monitoring sebagai bentuk komunikasi dua arah penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Bentuk umpan balik lainnya yang perlu diterapkan dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik adalah peran pimpinan sebagai pejabat penilai kinerja dalam meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil untuk melaporkan capaian kerjanya secara rutin melalui aplikasi Lasik.

Salah satu indikator lainnya dalam dimensi umpan balik pada penilaian kinerja pegawai negeri sipil adalah pemberian dukungan pembinaan dan pengembangan kepada para pegawai yang sudah maupun yang belum tertib mengisi aplikasi Lasik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam rangka memberikan pembinaan dan pengembangan kepada para pegawai negeri sipil telah mempersiapkan beberapa layanan bagi para pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan bisa memahami, tertib, termotivasi serta mengembangkan kerjanya melalui bantuan aplikasi Lasik. Layanan tersebut diantaranya adalah Layanan Kepegawaian, Aplikasi Penilaian Kinerja (Apik), Sistem Kepegawaian (Simpeg), Sistem Informasi Pendidikan (Sidika), dan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (SJPT).

Sebagai lanjutan dari dukungan pembinaan dan pengembangan terkait penilaian kinerja pegawai negeri sipil, tentunya bentuk penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) juga menjadi salah satu umpan balik dari atasan terhadap hasil capaian kinerja pegawai negeri sipil. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang sendiri belum memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* pada pegawai negeri sipil baik yang sudah mengisi maupun tidak mengisi aplikasi Lasik secara tertib. Pernyataan lain terkait konsekuensi baik berupa *reward* yang didapatkan bagi pegawai yang tertib maupun *punishment* untuk pegawai yang tidak tertib melaporkan capaian kerjanya melalui aplikasi Lasik menurut Ibu Sari Rosyani, S.H., M.Si selaku Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian pada wawancara hari Rabu tanggal 11 Januari 2023, yang menyatakan bahwa “Saat ini untuk *reward*, belum ada. Selama ini baru ada penghargaan sesuai lama kerja saja dan penghargaan untuk kehadiran (absensi) saja. Sedangkan *punishment* biasanya berupa teguran lisan maupun tertulis tergantung kondisi kesalahannya.”

Adapun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sendiri diketahui belum melakukan koordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) terkait kerjasama untuk pembayaran tunjangan kinerja maupun pemotongan TPP sehingga sistem *reward* dan *punishment* pada pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Kota Tangerang Selatan.

3.4. Hambatan yang ditemukan dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Aplikasi Lasik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada setiap organisasi dalam menerapkan suatu kebijakan akan menemukan hambatan yang menjadi tantangan untuk organisasi tersebut dalam menjalankannya. Hambatan yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai negeri sipil khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk itu hambatan yang ada harus diidentifikasi agar dapat ditemukan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Adapun beberapa hambatan yang terjadi dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan antara lain sebagai berikut.

Pertama, Pada server Lasik sendiri dinilai belum maksimal, selain karena anggaran yang terbatas. Untuk mengganti server agar tidak macet saat terjadi kepadatan pengunjung aplikasi Lasik, maka dibutuhkan server dengan kapasitas yang lebih besar dengan biaya *maintanance* yang cukup besar. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Tutwuriningsih, SE., M.Si selaku Sub Koordinator Data dan Informasi Kepegawaian pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2023 diketahui bahwa:

'Pengamatan saat cross check kecepatan internet di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan rata-rata kurang dari 5 (lima) mbps. Padahal idealnya minimal lebih dari 10 (sepuluh) mbps atau 20 (dua puluh) mbps. Dari segi sistemnya, setelah diaudit karena aplikasi Lasik membutuhkan sistem dengan kapasitas yang besar, sehingga diakses harus melalui banyak jalan jadi membutuhkan waktu lebih banyak.

Kedua, kurangnya pegawai yang memiliki keahlian di bidang IT, keberhasilan suatu program tergantung dari seberapa banyak sumber daya yang ada pada tempat dioperasikannya program tersebut. Seluruh pegawai yang ada di lingkup pemerintah Kota Tangerang Selatan telah merasa nyaman dengan pelayanan kepegawaian pada bidang data dan informasi BKPSDM Kota Tangerang Selatan karena pengoperasiannya cukup dengan adanya jaringan dan gawai sebagai media tempat untuk penginputan data. Akan tetapi, sangat berbanding terbalik dengan apa yang dirasakan oleh pengelola aplikasi LASIK. Seperti yang dikemukakan oleh Agus Najamudin selaku Admin dan Operator Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan bahwa:

Disini cuman beberapa yang pantau data-data pegawai dari LASIK. Kalau saya sudah merasa terbebani kadang dibantu dengan teman-teman yang lain di bidang data ini. Itupun kalau ada kendala yang tidak bisa teman saya selesaikan ya ujung-ujungnya kembali ke saya lagi karena cuman berdua disini yang S.Kom.

Terakhir, sumber daya manusia yang belum menguasai teknologi informasi. Pemahaman pegawai negeri sipil mengenai alur penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan penginputan capaian kinerja harian, bulanan hingga tahunan masih menjadi kendala karena terdapat perubahan secara terus menerus baik pada peraturan maupun format pengisian e-kinerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan Ibu Tutwuriningsih, SE., M.Si selaku Sub Koordinator Data dan Informasi Kepegawaian pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2023 yaitu "Pemahaman pegawai negeri sipil mengenai alur penyusunan kinerja melalui aplikasi Lasik masih kurang hal ini disebabkan juga oleh kurangnya komunikasi lebih lanjut dalam bentuk draft untuk disampaikan dalam forum."

3.5. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Aplikasi LASIK di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan melakukan beberapa upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik dengan cara sebagai berikut.

Pertama, Bekerja sama dengan DISKOMINFO untuk Mengupgrade Server pada Aplikasi LASIK, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada mulanya memanfaatkan server fisik untuk menggunakan dan mengembangkan sistem LASIK serta mengkoordinasikannya dengan DISKOMINFO Kota Tangerang Selatan mengenai server yang digunakan untuk LASIK yang lebih sesuai sebab BKPSDM Kota Tangerang Selatan tidak memiliki server yang bagus untuk penggunaan sistem LASIK, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan melakukan kerjasama dengan Dinas Komunikasi Informatika Kota Tangerang Selatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Tutwuriningsih, SE., M.Si selaku Sub Koordinator Data dan Informasi Kepegawaian yang dilaksanakan wawancara pada 11 Januari 2023, beliau mengemukakan bahwasannya :

”Server LASIK sering mengalami traffic setiap pengguna sistem secara bersamaan mengakses LASIK (overcapacity) karena kapasitas yang dibutuhkan cukup besar. Untuk mengatasi hal tersebut kami bekerja sama dengan DISKOMINFO untuk mengelola server sekarang sudah jauh lebih baik, apabila masih ada kendala pada aplikasi LASIK, kami langsung cepat menghubungi pihak DISKOMINFO dan langsung ditindak lanjuti. Kerja sama dengan DISKOMINFO tersebut dilakukan agar dapat meng-upgrade server yang lebih baik. Dengan berkerja sama dengan DISKOMINFO, aplikasi LASIK menjadi lebih lancar daripada sebelumnya.

Kedua, membentuk tim pengelola kinerja dari unsur kepegawaian, organisasi, perencana dan pengawas untuk aplikasi Lasik. Adapun untuk unsur kepegawaian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, unsur organisasi adalah Sekretariat Daerah, unsur perencana adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), dan yang terakhir unsur pengawas adalah Inspektorat. Pemerintah Kota Tangerang Selatan sendiri sudah membentuk tim evaluasi kinerja namun kurang bergerak karena kurangnya koordinasi pada pembagian tugas masing-masing unsur. Seperti yang dikatakan Seperti yang dikatakan Ibu Tutwuriningsih, SE., M.Si selaku Sub Koordinator Data dan Informasi Kepegawaian pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2023 yaitu “Meskipun belum berjalan maksimal, namun kami kemarin sudah mulai membentuk tim evaluasi kinerja yang dibentuk dari BKPSDM, Setda, BAPPEDA dan Inspektorat tugasnya yaitu mengintegrasikan dan meriviu aplikasi Lasik, E-SAKIP dan SIPD agar penyusunan SKP lebih mudah.”

Ketiga, sosialisasi pengoperasian penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik. Berikut pernyataan dari Ibu Sari Rosyani, S.H., M.Si selaku Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian. Proses wawancara dilaksanakan pada tanggal 11 Januari 2023, saat ditanyai tentang upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selata untuk mensukseskan penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik yaitu “Sejak tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selata telah melakukan komunikasi untuk sosialisasi atau bimbingan teknis dengan cara mengundang perwakilan pegawai negeri sipil maupun kepada seluruh kepala SKPD atau lembaga lain dalam hal pengoperasian penilaian kinerja melalui aplikasi Lasik.”

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik idealnya memberikan banyak dampak positif khususnya dalam rangka memotivasi pegawai negeri sipil agar lebih berorientasi pada kinerja *real*. Penulis menemukan temuan utama yakni penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, kurang berjalan dengan baik dan masih banyak yang perlu dibenahi dari segi legalistik yaitu peraturan Walikota yang belum rampung. Berbeda halnya dengan temuan Daniel Bukit, bahwa Pelaksanaan penilaian kinerja melalui *e-performance* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berjalan baik dan sesuai SOP pada Peraturan Bupati Kabupaten Karo Nomor 36 Tahun 2017 (Bukit, 2021).

Layaknya program lainnya, penilaian kinerja melalui aplikasi Lasik ini juga masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya adalah penguasaan penggunaan aplikasi berbasis elektronik, salah satunya dikarenakan oleh sumber daya manusia yang belum menguasai teknologi informasi, layaknyatemuan Gamaliel Wicaksono (Wicaksono, 2021). Selanjutnya, pemahaman pegawai negeri sipil mengenai alur penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan penginputan capaian kinerja harian, bulanan hingga tahunan masih menjadi kendala karena terdapat perubahan secara terus menerus baik pada peraturan pemerintah maupun format pengisian e-kinerja. Artinya pemerintah harus melakukan pelatihan e-kinerja agar menumbuhkan kesadaran serta kepuasan penggunaan e-kinerja sesuai dengan hasil penelitian Teuku dan Rudi (Teuku & Rudi, 2017).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan dalam rangka memberikan pembinaan dan pengembangan kepada para pegawai negeri sipil telah mempersiapkan beberapa layanan bagi para pegawainya namun belum memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* sehingga tidak memotivasi pegawai serta tidak memberikan perbedaan signifikan terhadap kinerja pegawai baik sebelum maupun sesudah penerapan aplikasi Lasik, hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Reza dkk. (Reza dkk, 2018) dimana terdapat perbedaan jelas yang ditunjukkan oleh variabel ketepatan waktu serta variabel kualitas kerja pegawai, serta hasil penelitian Mukti dkk yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Mukti dkk., 2019).

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Lasik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan belum terlaksana dengan cukup baik dalam dimensi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar dan umpan balik. Adapun upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang dalam mengatasi hambatan tersebut sudah dilakukan dengan baik yaitu bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tangerang Selatan, membentuk tim pengelola kinerja, sosialisasi pengoperasian penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui LASIK. Agar penilaian kinerja pegawai negeri sipil berjalan lebih baik, disarankan untuk mendorong pemberlakuan sistem *reward* dan *punishment* melalui aplikasi Lasik. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan juga perlu menindaklanjuti legalitas pemberlakuan aplikasi Lasik serta membentuk tim pengelola kinerja yang terintegrasi antara unsur kepegawaian, organisasi, perencanaan dan pengawasan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sebagai model permasalahan yang dipilih berdasarkan pendapat Dessler.

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 melalui aplikasi Lasik di Kota Tangerang Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage Publications, Inc.
- Dessler, Gary. (2018). *Human Resource Management*. New York: Pearson
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Handika, R., Yulianto, & Suropto. (2018). Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Penerapan E-Government (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus). *Wacana Publik Vol. 12, No. 01, Juni 2018, 37-42*.
- Mukti, D. R., Setyanti & Farida. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol.VI (1) 2019,175-180*
- Negara, T. T., & Fachruddin, R. (2017). Kapabilitas Personal dan Pelatihan E-Kinerja Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Vol. 2, No. 1, 2017, 01-14*
- Bukit, D. (2020). Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Electronic Performance (EPerformance) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. 14 Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Wicaksono, G. S. (2020). Inovasi Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan 2021
- Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2021
- Negara, B. Kepegawaian. (2021, September 1). Hadirkan Inovasi yang Mampu Menjawab Kebutuhan Institusi. Diambil kembali dari bkn.go.id: <https://www.bkn.go.id/berita/hadirkan-inovasi-yangmampu-menjawab-kebutuhan-institusi>
- Tangerang Selatan, BKPSDM. (2022, September 10). BKPSDM Tangerang Selatan. Diambil kembali dari Pemerintah Kota Tangerang Selatan : <http://lasik.tangerangselatan.go.id/>
- Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan 2023
- Rekap SKP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan 2022

