

EFEKTIVITAS PENERAPAN *E*-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEBUMEN

Agung Dwi Laksana

NPP. 30.0640

Asdaf Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: agunglaksana199@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Devi Irena., SP, M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) : *The Government of Kebumen Regency always strives to achieve the main demands of the reform bureaucracy, namely to create a government that guarantees legal certainty, application, professionalism and accountability in accordance with the principles (good governance). **Purpose:** this research is to find out and describe the effectiveness of implementing e-Kinerja in improving the performance of civil servants at BKPSDM Kebumen Regency, the inhibiting factors and the efforts made to overcome these inhibiting factors. **Method:** used in this research is descriptive qualitative research with an inductive approach. Data collection techniques using triangulation techniques consisting of interviews, observation and study documentation. Meanwhile, to analyze the data, the steps taken by the author are starting from data reduction, presenting data to drawing conclusions. **Results:** from this study it shows that the effectiveness of using e-Kinerja in improving the performance of employees at BKPSDM Kebumen Regency is quite good even though it still encounters several obstacles such as (1) human resources, especially those that are already classified as having difficulties in adapting to the applications being developed; (2) a small application budget is only enough for procurement and procurement of infrastructure. **Conclusion:** The implementation of the e-Kinerja application has succeeded in increasing the performance of Civil Servants at the BKPSDM Kebumen Regency due to the strong commitment and cooperation between the government and related agencies and all ASNs in Kebumen district.*

Keywords: *Effectiveness, e-Performance, Employee Performance*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Pemerintah Kabupaten Kebumen senantiasa selalu mendorong tercapainya tuntutan utama reformasi birokrasi yakni mewujudkan pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional dan akuntabel sesuai dengan prinsip (good governance). **Tujuan :** penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Kebumen, faktor-faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode :** yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi yang terdiri dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan untuk menganalisis data, langkah-langkah yang dilakukan penulis adalah mulai dari reduksi data, penyajian data hingga kepada penarikan kesimpulan. **Hasil :** dari penelitian ini menunjukkan efektivitas penggunaan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pegawai di BKPSDM Kabupaten Kebumen sudah cukup baik meskipun masih menemui beberapa kendala seperti (1) sumber daya manusia terutama yang sudah berusia lanjut kesulitan dalam beradaptasi terhadap aplikasi yang dikembangkan; (2) anggaran aplikasi kecil hanya cukup untuk pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana. **Kesimpulan :** Penerapan aplikasi e-Kinerja berhasil meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Kebumen dikarenakan adanya komitmen dan kerjasama yang kuat antara pemerintah dan dinas terkait serta seluruh ASN di kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : Efektivitas, e-Kinerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wujud nyata pemerintah dalam mewujudkan good governance adalah dengan menciptakan sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta dengan menjaga sinergi yang konstruktif diantara pemerintah. Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik menjadi pemacu bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menciptakan berbagai inovasi pemerintahan yang berbasis teknologi. Beberapa penerapan sistem berbasis teknologi (e-government) di birokrasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem Si-Kerja, e-Budgeting, e-KTP, e-SIAK, e-Kinerja dan lain sebagainya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen merupakan salah satu pemerintah daerah yang mengembangkan inovasi dalam menerapkan sistem pemerintahan berbasis teknologi. Salah satu wujud nyata penerapan teknologi dalam tata kelola pemerintahan adalah diterapkannya e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen.

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menunjang kinerja pegawai baik dalam melakukan pelaporan pekerjaan, penilaian kinerja pegawai, rekam absensi pegawai, beban kerja pegawai dan dapat pula dijadikan alat bantu guna penghitungan tambahan penghasilan pegawai statis. e-Kinerja juga dapat berfungsi sebagai pemantau aktifitas pegawai negeri sipil pada jam kerja karena atasan atau pejabat yang berwenang dapat memeriksa laporan

kerja yang dilakukan setiap tahun, bulan ataupun hari. Dengan berbasis web maka e-Kinerja dapat memberikan kemudahan bagi pegawai negeri sipil dalam mengakses dan menggunakannya.

Dalam pelaksanaan sistem aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen masih terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya pemahaman pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen terhadap peraturan yang ada terkait e-Kinerja, contohnya pengisian e-Kinerja yang tidak dilakukan secara mandiri oleh para pegawai. Permasalahan lain yang dihadapi adalah kurangnya kontrol dari atasan langsung terhadap kegiatan yang diinput dan uraian kegiatan belum secara rinci mencerminkan kegiatan sesuai target capaian dari analisis jabatan. Serta dukungan sarana prasarana pendukung e-Kinerja seperti halnya konektivitas internet yang belum stabil dan merata di seluruh wilayah, seringnya terjadi gangguan aliran listrik, serta server dari sistem e-Kinerja yang kerap down mengakibatkan belum maksimalnya pelaksanaan e-Kinerja.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan fungsinya, tidak sesuai prosedur, kurang disiplin sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Sehingga mengakibatkan proses tata kelola pemerintahan tidak berjalan maksimal.

Salah satu tujuan BKPSDM adalah mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi. Namun berdasarkan data yang dimuat dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 capaian kinerja terkait penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi pada tahun 2020 baru pada angka 73,06%. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya yaitu minimnya minat pegawai dalam jabatan fungsional dan adanya pengaruh politisasi dalam penempatan ASN.

Selanjutnya, dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 juga ditunjukkan capaian peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang dicerminkan oleh prosentase pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Prosentase pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin pada tahun 2020 sebesar 99,85% yang artinya baru 99,85% PNS BKPSDM Kabupaten Kebumen yang tidak melanggar disiplin dibandingkan keseluruhan PNS.

Selain itu, berdasarkan Indeks Reformasi Birokrasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Kebumen tahun 2020 masih belum mencapai target. Di mana pada tujuan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah sesuai semangat Reformasi Birokrasi untuk perbaikan pelayanan publik yang pada tahun 2020 target ditetapkan di angka 100% tetapi hanya berada di angka 58,40%.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Wahyu Hani Pratiwi dan Laila Kholid Alfirdaus pada tahun 2018 yang berjudul “*Pemanfaatan aplikasi e-Kinerja untuk memantau kinerja birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang*” (Wahyu Hani Pratiwi & Laila Kholid Alfirdaus pada tahun 2018) Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan kinerja birokrasi berbasis e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Semarang berhasil diwujudkan karena mampu memaksa kinerja aparatur menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai dengan kegiatan kerjanya masing-masing.

Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Diana Hertati, pada tahun 2019 yang berjudul “*Penggunaan aplikasi e-Performance dalam menentukan besaran remunerasi PNS untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah II Badan*

Kepegawaian Negara Surabaya Jawa Timur” (Diana Hertati, 2019). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa sasaran kerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu sudah sesuai dengan kemampuan pegawai. Perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, sikap, dan perilaku pegawai baik terhadap rekan maupun atasan sudah tergolong baik..

Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Lilik Farida yang berjudul “*Pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi*” (Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti & Lilik Farida, 2019) Penelitian ini menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pelaksanaan dapat lebih maksimal karena dalam aplikasi e-Kinerja sendiri sangat meresapkan asas profesionalisme, keterpaduan, adil dan layak, proporsional, penyelarasan dan transparan, efektif dan efisien, akuntabel, serta kesejahteraan sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi karena kemampuan pegawai bekerja dalam lingkungan yang aman untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan adalah Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yang seharusnya menghasilkan hasil kinerja yang meningkat dan lebih baik. Dalam penelitian ini pengukuran/indikator yang digunakan berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari S. P. Siagian (2019) yang berbeda dengan penelitian sebelumnya milik (Wahyu Hani Pratiwi, Laila Kholid Alfidaus, 2018), (Diana Hertati, 2019), dan (Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida, 2019) yang menyatakan bahwa suatu efektivitas dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu (1) Sumber daya; (2) Dana; (3) Sarana prasarana; (4) Kualitas dan kuantitas; dan (5) Waktu

1.5 Tujuan

Mengetahui dan mendeskripsikan fektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja PNS di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, dan juga mengetahui faktor penghambat, serta upaya mengatasi faktor-faktor penghambatnya.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan dan memaparkan fenomena yang sesungguhnya yang tentunya harus didukung dengan fakta-fakta alamiah yang ditemukan di lapangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori efektivitas yang di kemukakan oleh S. P. Siagian (2017) dengan indikator: sumber daya manusia, dana, sarana dan prasarana, kualitas dan kuantitas, dan waktu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan yang diwawancarai berjumlah 14 (empat belas) orang yang terdiri dari Kepala BKPSDM, Sekretaris, KaBid Informasi, Pengembangan Karir dan Pembinaan Kepegawaian, KaBid Pengembangan Pegawai, KaSubBag Keuangan, Admin aplikasi e-Kinerja, Tim ahli aplikasi pemerintahan, dan Pegawai/staff BKPSDM Kab. Kebumen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dan memberikan pengaruh terhadap efektivitas penggunaan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Kebumen guna memperoleh gambaran dan fakta secara menyeluruh terkait efektivitas penggunaan aplikasi tersebut di lapangan. Penulis menganalisis fakta nyata yang ditemukan di lapangan melalui Teknik Observasi, memperoleh informasi secara menyeluruh melalui Teknik Wawancara dengan para informan, serta menggunakan Teknik Dokumentasi dengan melakukan proses literasi terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan dengan efektivitas penerapan E-Kinerja sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori efektivitas menurut Siagian (2019:20-21) mengungkapkan bahwa suatu efektivitas dapat diukur melalui beberapa dimensi diantaranya sebagai berikut:

1. Sumber daya
2. Dana
3. Sarana prasarana
4. Kualitas dan kuantitas
5. Waktu

3.1.1 Sumber daya

Sumber daya merupakan suatu nilai potensi atau unsur tertentu dalam kehidupan, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Dalam penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kebumen. BKPSDM Kabupaten kebumen memiliki 52 pegawai yang terdiri dari 47 orang ASN dan 5 orang lainnya merupakan pegawai P3K. Masalah dalam penerapan aplikasi E-Kinerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kebumen di antaranya yaitu pegawai sudah berusia lanjut sering mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja. Terkait hal tersebut, peneliti telah melakukan wawancara bersama Kepala BKPSDM Kabupaten Kebumen Bapak MA dalam wawancara dengan penulis pada tanggal 9 Januari 2023 mengatakan bahwa:

Kendala dalam penerapan aplikasi tentunya ada karena penggunaan aplikasi ini masih tergolong baru yang tentunya masih perlu banyak penyesuaian. Khususnya untuk pegawai yang sudah lanjut usia menjadi masalah tersendiri karena kebanyakan pegawai tersebut kurang paham dalam mengoperasikan *gadget* ataupun *computer*. Maka dari itu kita dari pihak BKPSDM telah melaksanakan sosialisasi dan pelatihan agar pegawai yang sudah berumur itu bisa cepat beradaptasi dan bisa mengoperasikan aplikasi tersebut tanpa kendala satu dan lain hal”

Pernyataan di atas semakin memperjelas keadaan dimana adaptasi terhadap inovasi baru di bidang pemerintahan juga menjadi masalah yang cukup serius apabila tidak diatasi dengan solusi yang tepat.

3.1.2 Anggaran

Anggaran untuk pembiayaan penggunaan aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen ini berasal dari APBD Kabupaten Kebumen. Anggaran yang ada digunakan untuk beberapa hal baik itu teknis maupun nonteknis seperti pengadaan perlengkapan, pemeliharaan sistem, update aplikasi hingga pada aktivitas sosialisasi dan pelatihan tata cara penggunaan aplikasi

e-Kinerja. Sedangkan untuk pengelolaan anggaran aplikasi e-Kinerja di Kabupaten Kebumen sendiri dilaksanakan bersama antara BKPSDM dan Dinas Kminfo Kabupaten Kebumen terutama Bidang Pengembangan Informatika selaku penanggungjawab.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama Kasubbag Keuangan dan Perencanaan diketahui bahwa anggaran untuk aplikasi e-Kinerja di Kabupaten Kebumen terhitung kecil dan jumlahnya terus berkurang setiap tahun. Kendati demikian BKPSDM Kabupaten Kebumen sudah melaksanakan pengelolaan anggaran dengan cukup baik di mana dengan anggaran yang terbatas dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk memastikan aplikasi e-Kinerja ini dapat tetap di jalankan. Hal tersebut tentunya dengan senantiasa selalu bekerjasama dengan Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen serta berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait lainnya.

3.1.3 Sarana dan Prasarana

Terdapat beberapa sarana dan prasarana yang harus dipenuhi demi kelancaran jalannya aplikasi e-Kinerja ini terutama jaringan internet dan computer server. Ketersediaan peralatan jaringan internet dan computer di BKPSDM sendiri untuk aplikasi e-Kinerja ini sudah cukup memadai. Namun untuk menjalankan aplikasi e-Kinerja diperlukan juga satu komponen yang sangat penting lainnya yaitu ketersediaan aliran listrik yang stabil. Kabupaten Kebumen sendiri merupakan wilayah yang cukup sering mengalami pemadaman aliran listrik baik disebabkan masalah teknis maupun non teknis. Hal ini tentunya menjadi masalah karena ketersediaan listrik yang stabil merupakan salah satu syarat agar sistem aplikasi e-Kinerja ini dapat dijalankan secara optimal.

Dari wawancara yang penulis laksanakan bersama Kabid Informasi, Pengembangan Karir, dan Pembinaan Kepegawaian, dapat diketahui bahwa dari pihak BKPSDM sendiri menyadari letak kelemahan sistem pada aplikasi e-Kinerja yang dikembangkan di Kebumen ini dan melakukan berbagai upaya mencari solusi terkait permasalahan yang ada. Akan tetapi terkait keterbatasan anggaran yang ada, penanganan masalah tersebut dapat tertunda karena dalam penanganannya, masalah ini tidak bisa lepas dari kebutuhan akan anggaran. Kemudian karena permasalahan yang ada juga melibatkan lintas sektoral, dibutuhkan komitmen bersama dalam memecahkan masalah tersebut.

3.1.4 Kualitas dan Kuantitas

Kualitas pegawai dapat dilihat dari banyak faktor seperti kedisiplinan, tanggung jawab, hasil kerja, dan faktor lainnya yang bisa memberikan dampak baik bagi perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Setelah diberlakukannya penggunaan aplikasi e-Kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen tentunya membawa banyak perubahan dari sisi disiplin dan kinerja terutama perubahan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai dimana pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan semakin hari semakin berkurang dan pegawai yang terlambat juga jumlahnya semakin berkurang. Hal ini tidak lain berkat penggunaan aplikasi e-Kinerja yang merekam hasil absensi pegawai melalui faceprint dengan sangat objektif dan sulit untuk dicari celahnya sehingga membuat pegawai dituntut lebih disiplin lagi agar tidak terkena punishment baik itu pemotongan TPP atau hukuman administrasi lainnya.

Walaupun sudah banyak mengalami perubahan baik yang terjadi setelah penerapan E-Kinerja, tetapi masih tetap ada pegawai yang kurang sadar terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga membuat mereka memiliki disiplin dan kinerja yang rendah dan tidak maksimal. Hal ini lebih disebabkan oleh faktor non teknis yang menghambat efektifnya penggunaan aplikasi E-Kinerja. Faktor non teknis yang dimaksud adalah masalah dari diri masing-masing pegawai seperti kurangnya motivasi kerja, kurangnya kemampuan adaptasi pegawai terhadap proses digitalisasi

yang ada, kemampuan pengoprasian komputer dan aplikasi tersebut yang masih, dan masalah lainnya.

3.1.5 Waktu

Absensi pegawai menjadi hal penting dalam suatu instansi pemerintah, karena hal tersebut sebagai salah satu indikator penilaian kerja yang dinilai dari kedisiplinan pegawai untuk dapat hadir tepat waktu. BKPSDM Kabupaten Kebumen sendiri sudah melaksanakan absensi secara digital atau yang lebih dikenal dengan e-Presence. Aplikasi e-Presence yang dilaksanakan dengan metode faceprint secara langsung sudah terhubung dengan aplikasi e-Kinerja dimana seluruh rekaman absensi melalui e-Presence otomatis masuk sebagai data dalam e-Kinerja yang menjadi bahan dan tolak ukur dalam penilaian kinerja dalam aplikasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan evaluasi dari rekaman data absensi pegawai menggunakan aplikasi e-Presence ini semenjak digunakannya aplikasi e-Kinerja sudah sangat meningkat dari sisi disiplin pegawainya. Hal tersebut juga diperkuat dari pernyataan Kabidang pengembangan pegawai BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam wawancara yang dilaksanakan bersama penulis. Beliau menyatakan bahwa “Disiplin pegawai khususnya dalam melakukan absensi semenjak diterapkannya aplikasi e-Kinerja ini sudah sangat meningkat, pegawai lebih sadar dan tepat waktu dalam melaksanakan absensi . Hal ini disebabkan karena pegawai harus datang tepat waktu ke kantor untuk melakukan faceprint agar tidak terlambat dan tidak menerima sanksi administrasi yang sudah ditentukan”

3.2 Kendala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Di BKPSDM Kabupaten Kebumen

3.2.1 Kemampuan Adaptasi Pegawai

Penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam melakukan penilaian kinerja di Kabupaten Kebumen sendiri baru dilaksanakan pada tahun 2020 yang artinya baru berjalan dua tahun. Perubahan yang terjadi menuntut penyesuaian dari pegawai dalam beradaptasi dengan system penilaian kinerja terbaru sudah ditentukan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam beradaptasi khususnya dalam bidang teknologi.

Masalah ini biasanya terjadi pada pegawai yang sudah berumur dimana pegawai tersebut masih kurang mampu dalam menggunakan gadget ataupun komputer, sedangkan dalam mengoprasikan aplikasi tentu sangat bergantung pada dua perangkat tersebut. Ini tentu menjadi masalah serius yang harus dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam mengoptimalkan penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

3.2.2 Keterbatasan Jumlah Anggaran

Keterbatasan anggaran untuk aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen mengakibatkan penggunaan aplikasi e-Kinerja tidak dapat dijalankan dengan optimal. Hal ini dikarenakan terkendalanya pemenuhan sarana prasarana pendukung dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja seperti mesin generator dengan kapasitas yang kurang memadai, mesin absensi yang makin berkurang karena rusak dan terkendala dalam pengadaan mesin baru, serta kapasitas database server yang juga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kedua persoalan tersebut menjadi kendala utama yang menghambat efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Kebumen. Kendala tersebut tentunya harus mendapat perhatian dan segera ditangani agar aplikasi e-Kinerja ini dapat dijalankan secara optimal.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala Dalam Penggunaan Aplikasi E-Kinerja

3.3.1 Melaksanakan Sosialisasi, dan Pelatihan Tentang Tata Cara Penggunaan Aplikasi e-Kinerja

Melihat masalah adaptasi pegawai akibat peralihan penilaian kinerja dengan cara manual ke digital menggunakan aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen, maka BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan sosialisasi dan pelatihan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai dapat mempercepat proses adaptasi mereka sehingga penggunaan aplikasi e-Kinerja dapat berjalan dengan efektif.

Hal tersebut dipertegas dengan pernyataan kepala BKPSDM Kabupaten Kebumen melalui wawancara yang dilaksanakan bersama penulis. Di mana kepala BKPSDM mengatakan bahwa pihaknya telah dan akan terus melaksanakan sosialisasi serta pelatihan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja.

3.3.2 Meningkatkan Sarana dan Prasarana Penunjang Aplikasi

Sarana dan prasarana yang harus dipenuhi demi kelancaran dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja sendiri terutama adalah jaringan internet dan computer server. Selain itu terdapat juga komponen lain yang juga sangat penting yaitu aliran listrik yang stabil. BKPSDM Kabupaten Kebumen sendiri belum memiliki mesin generator dengan daya yang tinggi sehingga untuk itu pihak BKPSDM Kabupaten Kebumen masih bekerjasama dengan pihak diskominfo dan terus mengupayakan untuk melakukan pengadaan mesin generator baru dengan daya yang lebih tinggi.

Dari wawancara yang dilakukan peneliti diketahui masalah aliran listrik dan keterbatasan anggaran merupakan masalah yang cukup serius karena sedikit banyak menghambat optimalisasi penggunaan aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen. Namun demikian untuk mengatasi masalah tersebut BKPSDM Kabupaten Kebumen berupaya menanganinya dengan bekerjasama dengan dinas kominfo serta melakukan *update* system e-Presence agar tidak lagi berbasis *device* melainkan dengan memanfaatkan android milik masing-masing pegawai

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian Wahyu Hani Pratiwi dan Laila Kholid Alfirdaus (2018) Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa sama halnya dengan penelitian sebelumnya, peran pengawasan kinerja birokrasi berbasis e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen berhasil diwujudkan karena mampu memaksa kinerja aparatur menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai dengan kegiatan kerjanya masing-masing.

Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Diana Hertati, (2019) Kebijakan remunerasi PNS berbasis e-Performance dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur. Sasaran kerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu sudah sesuai dengan kemampuan pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa perilaku kerja yang meluputi orientasi pelayanan, sikap, dan perilaku pegawai baik terhadap rekan maupun atasan sudah tergolong baik.

Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Lilik Farida (2019) Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis E-Kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa sama halnya dengan peneltiaian sebelumnya, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dapat lebih maksimal karena dalam aplikasi e-Kinerja sendiri sangat mengedepankan asas profesionalisme, keterpaduan, adil dan layak, proporsional, keterbukaan dan transparan, efektif dan efisien, akuntabel,serta kesejahteraan sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi karena kemampuan pegawai didukung dengan kondisi kerja yang baik mampu meningkatkankenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

Efektivitas penggunaan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pegawai di BKPSDM Kabupaten Kebumen sudah cukup baik. Hal tersebut dapat disimpulkan di mana empat dari lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sumber daya manusia, dana, kualitas dan kuantitas, dan waktu sudah berjalan dengan baik. Sedangkan satu indikator lainnya yaitu sarana prasarana masih terkendala dan perlu diadakan peningkatan.

Kendala dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai melalui penggunaan aplikasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kebumen diantaranya yaitu (1) kurangnya kemampuan pegawai khususnya yang sudah berumur dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja, dan (2) kendala sarana sarana prasarana prasarana penunjang serta anggaran yang dialokasikan dari APBD Kabupaten Kebumen

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen diantaranya yaitu (1) Melaksanakan sosialisasi dan pelatihan tata cara mengoprasikan aplikasi e-Kinerja dan (2) Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang dengan berkoordinasi bersama Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lingkup yang kecil yakni efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Kebumen.

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 efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Kebumen untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, saudara kandung, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang telah membantu dan mengsucceskan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Diana Hertati, 2019. Kebijakan Remunerasi PNS Berbasis E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pda Kantor II Badan Kepegawaian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur. Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN "Veteran" Jatim
Mukti, Dwi Rafita., Lelly Hana Setyanti, Sri Wahyu., Farida, Lilik. 2019. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi
Pratiwi, W.H. 2018. Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja (Studi Kasus Pemerintahan Kota Semarang). e-Journal Undip
Siagian, S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara

