

**PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI
ELECTRONIC PERFORMANCE (E-PERFORMANCE) DI KANTOR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KARO
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Daniel Bukit

Manajemen Sumber Daya Aparatur, Manajemen Pemerintahan,
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Email : danielbukit35@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian diangkat berdasarkan masalah yang ditemui penulis di lapangan diantaranya Sarana dan Prasarana pendukung yang masih kurang, masih terdapat pegawai yang belum mengubah pola pikir, dan Program *E-performance* belum terhubung langsung dengan SKP. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)*, mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)*, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)* yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

Dalam Laporan Akhir ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan penulis yaitu dengan teknik reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)* yang sudah berjalan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo sudah berjalan cukup baik dan sudah berjalan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)* memberikan pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas individu dan pelayanan yang dilakukan ASN. Penilaian kinerja ASN melalui *electronic performance (e-performance)* masih memiliki beberapa penghambat dalam pelaksanaannya, namun Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo sudah melakukan beberapa upaya dalam mengatasi penghambat yang ada

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Aparatur Sipil Negara, *E-Performance*

ABSTRACT

The research was based on problems encountered by researchers in the field among them supporting facilities and infrastructure that are still lacking, there are still employees who have not changed their mindset, and the E-performance program has not been directly connected with SKP. This study aims to determine how the implementation of ASN performance appraisal through electronic performance (e-performance), determine the inhibiting factors in the implementation of ASN performance appraisal through electronic performance (e-performance), and to determine the efforts made to overcome the inhibiting factors in in the implementation of ASN performance appraisal through electronic performance (e-performance) in the Karo District Civil Service Office

In this final report the authors use a qualitative descriptive research method with an inductive approach. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used by the writer is data reduction technique, data display, and conclusion drawing

Based on the results of the analysis, the author can conclude that the implementation of ASN performance appraisal through electronic performance (e-performance) which has been running at the Karo District Civil Service Office has been running quite well and has been running according to the Standard Operating Procedures that have been set. ASN performance assessment through electronic performance (e-performance) has a considerable influence on improving the quality of individuals and services provided by ASN. ASN performance assessment through electronic performance (e-performance) still has several obstacles in its implementation, but the Karo District Civil Service Agency has made several efforts to overcome the existing obstacles.

Keywords: Performance Appraisal, State Civil Apparatus, E-Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisien, dan akuntabilitas

(Sedarmayanti, 2009). Tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di harapkan mampu menciptakan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi disini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan yaitu dengan cara menata ulang proses birokrasi mulai dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah.

Terkait dengan tantangan reformasi birokrasi maka pemerintah membuat *Grand Desain* dan *Road Map* Birokrasi (Perpres Nomor 81 Tahun 2010). *Grand Desain* adalah rancangan induk untuk kurun waktu 2010-2015. Sedangkan *Road Map* adalah bentuk operasionalisasi *Grand Desain* Reformasi Birokrasi yang merupakan rencana rinci reformasi birokrasi dari satu tahap ke tahap lain selama lima tahun dengan sasaran pertahun yang jelas.

Pelayanan yang memanfaatkan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Teknologi kinerja adalah salah satu upaya yang di gunakan untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi hasil kerja yang didasarkan pada pengembangan yang sistematis dan terperinci. Perkembangan teknologi informasi telah memberikan dampak yang begitu nyata bagi jalannya pemerintahan di Indonesia. Tahun 2003 yang menjadi tonggak pemerintah dalam mewujudkan *Good Governance*. Pemerintah Republik Indonesia menerapkan program *e-government* sebagai penunjang kinerja para pegawai sebagai salah satu solusi dari permasalahan yang ada.

E-government adalah kegiatan pemerintahan yang menggunakan media teknologi dan informasi dalam memberikan informasi dan pelayanan untuk warganya, serta hal-hal yang lainnya yang berhubungan dengan pemerintahan.

Dalam mengembangkan *e-gove* diatur dalam Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 3 tahun 2003 yang dimana di dalam INPRES berisi mengenai peraturan dalam penerapan *e-government*. *E-gove* juga di dukung oleh Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Pemerintah dalam hal ini berperan penting dalam meningkatkan dan memperketat pengawasan dan pengendalian khususnya dalam kinerja Aparatur Sipil Negara, baik Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2019 Pasal 75 dinyatakan penilaian kinerja ASN memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan karir. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Karo telah menerbitkan aplikasi penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* untuk mengisi laporan kerja dan tugas jabatan.

Kabupaten Karo kini terus berupaya dan mengembangkan Teknologi Informasi Berbasis *E-Gove* untuk meningkatkan citra, kualitas penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Karo agar dapat berkembang lebih baik lagi. Penilaian Kinerja melalui aplikasi (*e-performance*) merupakan satu contoh nyata dari reformasi birokrasi yang telah di laksanakan oleh pemerintah Kabupaten Karo. *E-performance* ini di buat dengan teknologi yang diorganisirkan secara terpadu agar dapat di akses secara online. Tujuan dari diterbitkannya aplikasi *e-performance* antara lain adalah untuk menciptakan penilaian yang lebih efisien dan transparan bagi para Aparatur Sipil Negara, dengan terciptanya penilaian yang efisien dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara yang ada di Kabupaten Karo.

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Teo Tarigan mengatakan bahwa dengan kehadiran sebuah sistem aplikasi sebagai nilai baru dalam organisasi hanya akan berfungsi optimal apabila diimbangi oleh integritas, etos kerja, dan gotong royong oleh para Aparatur Sipil Negara (**Sumber** : <https://www.kompasiana.com/teotarigan/5c29fbe4bde5753ddf334577/kaleidoskop-kegiatan-badan-kepegawaian-daerah-kabupaten-karo-tahun-2018?page=all>).

Pelaksanaan penilaian kinerja melalui aplikasi *electronic performance (e-performance)* merupakan perwujudan dari Peraturan Bupati Karo Nomor 28 tahun 2020 Bab V tentang Penilaian Produktivitas Kerja dan Displin Kerja. Penialian kinerja Aparatur Sipil Negara melalui *electronic performance (e-performance)* telah di terapkan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah

kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan rekrutmen pegawai, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pension, dan perlindungan ASN Kabupaten Karo (Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017).

Menurut Tommy Heriko Marulitua, AP (Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo) mengatakan bahwa penilaian kinerja terhadap ASN di Kabupaten Karo harus berjalan secara objektif, transparan, dan Efisien. Penilaian kinerja yang bersifat tertutup dan sering dipertanyakan harus di ubah guna meningkatkan kinerja ASN. Maka dari itu penilaian kinerja melalui aplikasi *e-performance* dianggap sangatlah tepat untuk melakukan penilaian yang objektif, transparan, dan efisien.

Setelah adanya peraturan baru, tentang perubahan DP3 (Pelaksanaan Penilaian terhadap pegawai) menjadi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara dan dipertegas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara. Pemerintah Kabupaten Karo memanfaatkan peraturan tersebut menjadi Sasaran Kinerja Pegawai yang objektif,transparan, dan efisien. Penilaian kinerja DP3 dianggap sudah tidak relevan untuk digunakan dalam penilaian ASN secara subjektivitas hanya dari sudut pandang penilai yang notabene-nya adalah atasan langsung. Berdasarkan alasan tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Penilaian kinerja melalui aplikasi *e-performance* ini masih terus berjalan hingga saat ini walaupun dalam kondisi pandemic seperti saat ini. Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah masih tetap mengisi form penilaian kinerja melalui aplikasi *e-performance* walaupun dalam pengaplikasiannya saat ini banyak ASN yang terlambat dalam mengisi form penilaian ini.

Hasil wawancara via telepon pada hari Kamis, tanggal 1 Oktober 2020 pada pukul 10.30 WIB dengan narasumber Teo tarigan selaku Sekertaris Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Beliau menjelaskan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaan *e-performance* yaitu pegawai dinilai kurang mampu dalam menggunakan aplikasi *e-performance*. Pegawai dinilai kurang mampu dalam membuat SKP melalui aplikasi *e-performance*.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat permasalahan berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam menggunakan aplikasi penilaian kinerja *electronic-performance (e-performance)*. Upaya untuk mewujudkan suatu peningkatan kinerja ASN yang lebih produktif dan transparan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN dalam segala bidang. Disamping itu, masih terdapat masalah yang dihadapi oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam menggunakan aplikasi penilaian kinerja *electronic-performance (e-performance)*.

Data yang diperoleh bahwa, terdapat berbagai permasalahan yang harus di hadapi oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam menggunakan aplikasi penilaian kinerja *electronic-performance (e-performance)*. Contoh kendalanya Pemahaman PNS dalam menggunakan aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (*e-performance*) yang masih kurang. Kendala yang kedua adalah Lemahnya sarana dan prasarana seperti jaringan sehingga menyulitkan pegawai dalam menggunakan aplikasi ini. Kendalah ketiga adalah Banyak pegawai yang belum mengisi formulir biodata. Kendala keempat adalah Pegawai masih belum mengetahui Sasaran Operasional Prosedur (SOP). Kendala kelima adalah banyak pegawai yang belum mengetahui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kendala keenam adalah masih banya ASN yang lambat dalam mengisi form penilaian kinerja. Kendala ketujuh adalah kurang nya sosialisasi kepada Pegawai dalam menggunakan aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (*e-performance*).

Kendala terbesar yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo yaitu masih kurangnya pemahaman ASN dalam menggunakan aplikasi penilaian kinerja melalui *electronic-performance (e-performance)*. Kendala ini

merupakan sebuah kendala yang sangat menghambat suksesnya tujuan yang ingin di capai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo yaitu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

Sarana dan prasarana yang kurang juga menjadi salah satu kendala yang tidak dapat dielakkan, sarana dan prasarana yang kurang menyebabkan ASN lambat untuk memahami aplikasi yang ada, dan memperlambat tujuan utama dari aplikasi yang ada. Sarana dan prasarana yang tidak mendukung menyebabkan ASN tidak dapat berkembang dengan cepat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja yang diberikan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks peningkatan kinerja aparatur maupun strategi aparatur dalam melakukan kinerja dengan baik. Penelitian James Sances yang berjudul Penilaian Kinerja melalui paket keras di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara (2020) , menemukan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan melalui aplikasi Paket Keras yang diberikan kepada pegawai masih mengalami beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman PNS di kantor tersebut , sarana dan prasarana yang kurang, dan aplikasi paket keras yang masih memiliki beberapa gangguan atau belum sempurna. Penelitian Esra Laing, Maskan dan Ghufon mengemukakan bahwa kegiatan dalam strategi meningkatkan kinerja ASN tidak hanya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai namun juga kualitas pelayanan yang baik harus berkaitan dengan peningkatan kualitas individu setiap pegawai yang ada (Esra Laing, Maskan, Ghufon, 2019). Selanjutnya penelitian Dwiyanto mengemukakan bahwa diperlukan keterbukaan, keadilan, kesesuaian, transparansi, dan pertanggung jawaban yang benar dalam melakukan penilaian kinerja pegawai(Dwiyanto. 2018).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan melalui aplikasi penilaian kinerja *e-performance*, menggunakan dimensi yang berbeda dari penelitian sebelumnya yakni pendapat dari Dwiyanto (2008:50) dalam Sembiring (2012:98) yang menyatakan bahwa kinerja dilihat dari 5 dimensi yaitu : produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Serta penelitian yang dilakukan penulis dengan metode kualitatif berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan kuantitatif.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan melalui aplikasi penilaian kinerja *e-performance*

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Serta fokus pada pertanyaan dasar mendapatkan data dan menyampaikan fakta tanpa banyak detail yang tidak penting yang kemudian diselaraskan dengan fenomena dan pengaruhnya atau kesimpulan bersifat umum. Menurut Simangunsong (2016:218-219) mengatakan bahwa “Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode yang menerapkan peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui pengamatan dalam kehidupan sehari-hari informan”.

Sehingga kegiatan observasi merupakan kegiatan pengamatan secara langsung yang dilakukan terhadap hal-hal yang berkaitan yang berhubungan

dengan permasalahan. Maka penulis menggunakan observasi partisipasi, dimana saat mengumpulkan data penulis menyatakan sedang melaksanakan kegiatan penelitian. Observasi dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

3. Pembahasan

3.1 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai yang harus dicapai dalam setiap organisasi. Dimana pegawai ASN diberikan tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan. Oleh karena itu, setiap pegawai pemerintah harus mampu ahli dibidangnya dan mampu menjalankan tupoksinya.

Berdasarkan wawancara yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo bapak Tommy Heriko marulitua, AP pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 10.35 mengatakan bahwa:

“Aparatur Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Keduanya merupakan *stakeholder* yang langsung mempengaruhi terhadap kinerja aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Jumlah pegawai harus sesuai dengan beban kerja yang tersedia, tingkat pendidikan dan juga keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai. Akan tetapi, di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai masih rendah sehingga terdapat kesulitan dalam memberikan pelayanan serta jumlah pegawai masih kurang, sehingga hal ini dapat menghambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.”

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban disebabkan oleh masih kurang terampilnya dalam menggunakan teknologi informasi seperti komputer. Sehingga membutuhkan suatu tenaga

honorar yang memiliki penguasaan dalam teknologi informasi dan komunikasi, serta agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan lancar maka dibutuhkan suatu penambahan pegawai lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

3.2 Indikator Penilaian Kinerja Aparatur (Dwiyanto 2008:50) dalam Sembiring (2012:98) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

3.2.1 Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya sesuai tujuan organisasi. Produktivitas berkaitan erat tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan pegawai. Sehingga kepuasan masyarakat dapat tercapai apabila aparatur mampu secara maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo bapak Tommy Heriko marulitua, AP pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 10.35 mengatakan bahwa:

Tanah Karo merupakan salah satu daerah yang sudah menggunakan teknologi informasi untuk menunjang pelayanan dianggap sangat beruntung. Teknologi informasi yang sudah berjalan saat ini di Kabupaten Karo sangat membawa pengaruh besar bagi seluruh aparatur sipil Negara yang ada di Kabupaten Karo, dengan adanya aplikasi ini aparatur sipil Negara yang ada lebih memiliki sikap etos kerja, semangat dan rasa tanggung jawab yang lebih dalam menjalankan tugas yang ada. Dengan adanya penilaian kinerja ini juga menimbulkan efek yang sangat positif, saya sebagai pimpinan akan lebih mudah untuk mengetahui bagai mana kinerja yang dilakukan oleh seluruh ASN yang ada di BKD.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Hendra Sanata Bangun selaku Kepala Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 14.30 mengatakan bahwa:

Kalau kita lihat masalah kinerja teman-teman yang ada di kantor kita ini setelah adanya penilaian kinerja melalui *e-performance* ini cukup memberikan pengaruh positif, kinerja saya dan teman-teman yang saya amati mengalami peningkatan karena semua ASN yang ada disini berusaha melakukan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban agar tidak melakukan kesalahan, dalam sistem penilaian kinerja ini juga sangat menungutut kita untuk bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan agar tidak terkena sanksi.

Penulis meyimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah jauh produktif jika dibandingkan dengan tahun sebelum teknologi informasi masuk sebagai pendukung pelayanan yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Karo dan dengan adanya penilaian kinerja melalui *Electronic Performance (E-Performance)* mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh ASN, semangat ASN dalam menjalankan kinerja juga menjadi lebih baik.

3.2.2 Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan sangat penting dalam suatu organisasi. Masyarakat berhak menilai aparatur atas pelayanan yang diterimanya, sehingga tercapai suatu kepuasan dari masyarakat tersebut. Adanya ketidakpuasan publik terhadap layanan yang diterima menimbulkan stigma negatif terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendra Sanata Bangun selaku Kepala Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 14.30 mengatakan bahwa:

Dampak adanya *electronic performance (e-performance)* kualitas pelayanan semakin cepat dan penilaian kinerjanya lebih transparan dibandingkan penilaian kinerja sebelum dijalankannya penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*. Dengan adanya penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* mengharuskan ASN untuk belajar dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada, kemampuan ASN yang ada di Badan Kepegawaian Daerah juga meningkat dalam segala sisi, mulai dari keterampilan, kedisiplinan, dan ketepatan dalam mengerjakan tugas yang ada. ASN sudah mencoba

memberikan pelayanan yang baik walaupun sarana dan prasarana yang ada di kantor kita ini masih belum sempurna.

Penulis juga mewawancarai Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Karo bapak Teopilus Suranta Tarigan, S.STP, dalam wawancara beliau mengatakan bahwa:

Kualitas pelayanan yang ada di kantor kita saat ini semakin membaik, pelayanan lebih cepat dan lebih transparan. Pekerjaan utama kita adalah melayani masyarakat, dan dengan adanya sistem ini saya dapat lihat kualitas pelayanan yang diberikan oleh teman-teman semakin meningkat. Kedisiplinan pegawai juga semakin meningkat karena memang itu juga di tuntut oleh sistem yang sudah ada tersebut

Melalui wawancara yang dilakukan penulis dengan ASN di lingkungan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan yang ada mengalami peningkatan dan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas individu ASN di lingkungan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo meskipun masih ada pegawai yang belum mampu menerima perubahan atas terobosan teknologi informasi yang ada.

Berikut data terkait sarana dan prasarana pendukung dalam penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*

Tabel 3.1

Sarana dan Prasarana BKD Kabupaten Karo

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah (Unit)	Kondisi
1.	Komputer	8	6 baik, 2 Rusak
2.	Komputer Server	1	Baik
3.	Printer	5	4 Baik, 1 Rusak
4.	Laptop	2	Baik
5.	Scanner	3	Baik
6.	Mesin Absensi	1	Baik
7.	Televisi	1	Baik
8.	Jaringan Wifi	1	Baik
9.	Ruang Rapat	1	Baik

Sumber : Restra BKD Kabupaten Karo 2020

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan bahwa dapat disimpulkan sarana dan prasarana yang ada untuk mendukung berjalannya kegiatan penilaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo masih

sangat kurang, banyak juga diantara sarana dan prasarana yang sudah rusak dan harus diganti agar penilaian kinerja yang ada dapat berjalan lebih baik dan tujuan dari kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dapat segera tercapai, karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai tujuan yang ada akan sulit untuk tercapai sarana dan prasarana adalah salah satu factor penting untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi yang ada termasuk dalam organisasi pemerintahan khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

3.2.3 Responsivitas

Responsivitas adalah menjelaskan apakah kegiatan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan yang ada. Responsivitas dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* dan berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengisi penilaian kinerja sesuai dengan Sasaran Operasional Prosedur yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Karo bapak Teopilus Suranta Tarigan, S.STP, dalam wawancara beliau mengatakan bahwa:

Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Karo seiring berjalannya waktu sudah mulai mampu dalam menggunakan *electronic performance (e-performance)* sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, namun masih ada ASN yang belum mampu menerima perubahan teknologi yang ada. Terdapat beberapa ASN yang belum mampu menerima perubahan dari adanya teknologi, mereka menganggap dengan adanya *electronic performance* membuat ribet. Penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* sudah sejalan dengan peraturan bupati nomor 36 tahun 2017. Pegawai berusaha dengan sangat keras untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan bapak Adil Sitepu, dalam wawancara saya dengan beliau pada tanggal 12 Januari pada pukul 10.00 mengutarakan pendapat bahwa:

Perubahan teknologi yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Karo mengakibatkan ASN harus berpayu dengan keras untuk mampu menerima perubahan yang ada, dalam prakteknya di kantor BKD Kabupaten Karo masih ada ASN yang belum mampu menerima

perubahan teknologi yang ada, ASN merasa perubahan teknologi tersebut menjadi acaman bagi mereka dan perubahan tersebut hanya akan membuat mereka menjadi lebih ribet. ASN di lingkungan kantor BKD Kabupaten Karo masih ada yang belum mengetahui cara menggunakan penilaian kinerja melalui *electronic-performance*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas serta pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada saat dilapangan para ASN sudah mampu menjalankan aplikasi *electronic performance* sesuai dengan Standart Operasional Prosedur yang berlaku.

3.2.4 Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah tindakan pertanggung jawaban atas hasil yang diperoleh setelah melaksanakan suatu program tertentu. ASN harus mampu mampu bertanggung jawab dan menerima segala konsekuensi atas kinerja yang telah mereka lakukan. Penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* merupakan suatu terobosan pengukuran hasil kinerja ASN secara transparan

Berdasarkan wawancara yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo bapak Tommy Heriko marulitua, AP pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 10.35 mengatakan bahwa:

Sistem penilaian kinerja melalui *e-performance* di kantor kita ini diatur dalam peraturan daerah yaitu Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2017 dan itu merupakan pedoman bagi kita untuk menjalankan sistem ini. Setiap ASN yang melanggar akan mendapatkan sanksi, jadi teman-teman lebih berhati-hati dan bertanggung jawab atas apa yang sudah mereka lakukan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan akan terekam melalui sistem penilaian kinerja *e-performance*

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Hendra Sanata Bangun selaku Kepala Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo pada tanggal 12 Januari 2021 pada pukul 10.30 mengatakan bahwa:

ASN yang ada di BKD Kabupaten Karo semakin bertanggung jawab atas kinerja yang kami telah laksanakan, kami berusaha melakukan kinerja dengan sebaik mungkin agar tidak salah dari sistem yang sudah ada,

dengan adanya penilaian kinerja melalui *electronic performance* ini kami merasa malu jika melakukan kesalahan, saya rasa ini merupakan suatu terobosan yang sangat baik dan harus terus di pertahankan, seiring berjalannya waktu kualitas pelayanan di BKD Kabupaten Karo akan terus meningkat. Pelayanan yang baik terus di tuntut kepada kita maka dari itu aplikasi ini sangat membantu untuk meningkatkan pelayanan yang ada.

Penulis melakukan wawancara dengan salah satu ASN yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo yaitu bapak Rafles Siagian pada tanggal 12 Januari pada pukul 08.00, beliau mengatakan bahwa:

Perubahan seperti ini merupakan perubahan yang sangat ditunggu-tunggu di lingkungan pemerintahan Kabupaten Karo. Penilaian kinerja secara transparan memberikan kesempatan bagi seluruh ASN untuk mengetahui kekurangan yang kami miliki agar segera di perbaiki dan ASN dapat lebih bertanggung jawab atas kinerja yang kita buat. Perubahan dengan menggunakan teknologi ini memberikan kita kesempatan untuk terus belajar agar tidak melakukan kesalahan karena setiap kesalahan tidak akan dapat ditolerin oleh sistem yang sudah ada

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadi peningkatan rasa tanggung jawab atas kinerja yang dilakukan oleh ASN di BKD Kabupaten Karo. ASN melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mereka terima dan menyelesaikannya dengan baik setiap tugas dan pelayanan yang harus di lakukan oleh setiap ASN.

3.3 Hambatan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

1. Sarana dan Prasarana yang Kurang

Sarana dan prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai terwujudnya tujuan yang ada. Sarana dan prasarana yang baik akan meningkatkan suksesnya program penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan bapak Adil Sitepu, 12 Januari 2021 pada pukul 10.00 WIB mengatakan bahwa:

Benar memang Salah satu faktor penghambat berjalannya program penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*. adalah sarana dan prasarana yang kurang di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Saat ini di kantor BKD kekurangan sarana dan prasarana seperti computer yang kurang sehingga mewajibkan beberapa ASN untuk membawa laptop mereka masing-masing untuk bekerja, jaringan wifi yang hanya ada satu juga merupakan factor penghambat yang sangat terasa.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di Kantor BKD Kabupaten Karo bahwa kurangnya sarana dan prasarana meyebabkan kurang optimalnya penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*.

2. Masih terdapat Pegawai yang belum mengubah pola pikir

Pola pikir adalah cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu, Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Teopilus Suranta Tarigan, S.STP selaku sekretaris badan kepegawaian daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 08.00 WIB mengatakan bahwa:

Dalam perjalanannya, pola pikir yang belum berubah dari ASN meyebabkan kurang maksimalnya penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)*. ASN masih menggunakan pola pikir lama yang belum mampu menyesuaikan dengan perubahan yang ada, mereka menganggap perubahan ini adalah ribet padahal perubahan itu tidak dapat dihindari.

Berdasarkan pernyataan diatas penulis dapat menganalisis budaya lama yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Karo masih sulit untuk dirubah. Butuh waktu dan usaha yang panjang untuk merubah pola pikir ASN. Rasa nyaman yang dirasakan oleh ASN dengan budaya lama harus segera diubah agar program dapat terlaksana dengan baik.

3. Program Penilaian Kinerja Melalui *Electronic Performance (E-Performance)* belum Terhubung dengan Penilaian Kinerja secara SKP

Penilaian kinerja Melalui *Electronic Performance (E-Performance)* merupakan penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan kegiatan yang dilakukan ASN setiap hari dan program ini belum terhubung langsung kepada penilaian

kinerja melalui SKP. Penilaian kinerja melalui SKP masih dilakukan secara manual di Kabupaten Karo

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Tommy Heriko Marulitua, Ap selaku kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 10.30 WIB mengatakan bahwa:

SKP merupakan Sasaran Kinerja dan Perilaku pegawai, SKP dinilai berdasarkan target dan akan dinilai diakhir tahun. Electronic performance merupakan program penilaian kinerja yang lebih produktif dan lebih mudah di terjemahkan oleh penilai. Alasan belum terhubungnya penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* dengan penilaian secara SKP adalah karena program ini merupakan hasil terobosan yang dilakukan sendiri Kabupaten Karo.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis maka dapat di simpulkan bahwa program penilaian kinerja melalui *electronic performance (e-performance)* belum sempurna karena belum terhubung langsung dengan penilaian kinerja secara SKP. Penilaian kinerja secara SKP juga harus dilakukan oleh setiap ASN yang ada di Kabupaten Karo setiap tahunnya secara manual.

3.4 Upaya yang Dilakukan dalam mengatasi hambatan penilaian kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

Berangkat dari permasalahan- permasalahan diatas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo melaksanakan langkah-langkah perbaikan sebagai upaya dalam mengatasi masalah dihadapi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo terus berupaya untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas ASN yang ada, berbagai upaya telah dilakukan diantaranya:

1. Mengajukan penambahan sarana dan prasana di kantor Badan Kepegawaian Daerah di masa anggaran yang baru.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Teopilus Suranta Tarigan, S.STP selaku sekretaris badan kepegawaian daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 08.00 WIB mengatakan bahwa:

Kita sudah coba ajukan anggaran tambahan di tahun yang akan datang sehingga kita dapat memenuhi dan melengkapi sarana dan prasarana

yang kurang terutama computer yang menurut saya harus dimiliki oleh setiap ASN di meja kerja mereka masing-masing, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan lebih baik. Selain itu kita sedang mengupayakan untuk menambah jaringan wifi agar memperlancar segala urusan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana sudah dilakukan dengan cara mengajukan penambahan anggaran di tahun berikutnya. Sarana dan prasana merupakan salah satu factor pendukung yang sangat berpengaruh dalam suatu program.

2. Memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai cara pengoperasian penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) terhadap ASN di kantor Badan Kepegawiaian Daerah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis selama sebulan penulis melakukan wawancara dengan bapak Tommy Heriko Marulitua, Ap selaku kepala Badan Kepegawiaian Daerah Kabupaten Karo pada tanggal 11 Januari 2021 pada pukul 10.30 WIB mengatakan bahwa:

Salah satu cara yang kita terus lakukan saat ini adalah memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada seluruh ASN agar ASN dapat merubah pola pikir lama mereka ke arah pola pikir yang baru dengan adanya teknologi, pelatihan dan sosialisasi juga termasuk kedalam sasaran kinerja di lingkungan BKD kita ini. Namun arahan saya kepada Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan agar mau memberi pengetahuan tentang penilaian kinerja melalui electronic performance bagi ASN yang belum memahaminya

Berdasarkan wawancara dan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya sosialisasi dan pelatihan merupakan salah satu upaya yang sangat diharapkan keberhasilannya agar pelaksanaan penilaian kinerja melalui electronic performance dapat berjalan lebih baik lagi .

3. Membentuk tim audit yang bertugas untuk memonitoring dan mengamati kesalahan yang ada dalam pengoperasian penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan bapak Adil Sitepu, 12 Januari 2021 pada pukul 10.30 WIB mengatakan bahwa:

Kita sudah bentuk tim audit yang dari awal terbentuknya aplikasi penilaian kinerja melalui electronic performance yang berjumlah dua orang. Tim audit kita ini memiliki tugas untuk mengawasi dan memantau setiap kesalahan dan perkembangan dari penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance), dengan adanya tim audit ini dapat mendukung dan mengawasi penilaian ini dengan baik. BKD Kabupaten Karo merupakan Badan yang dipercaya untuk mengurus penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance).

Berdasarkan wawancara dan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menyimpulkan bahwa pembentukan tim audit yang ada di BKD Kabupaten Karo merupakan sebuah langkah yang sangat tepat, dengan adanya tim pengawas maka penilaian kinerja akan terus terpantau dan kesalahan sistem akan dengan mudah di perbaiki

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penilaian kinerja ASN melalui e-performance banyak berdampak positif bagi berkembangnya kinerja ASN yang ada di Kantor BKD Kabupaten Karo. Kinerja ASN yang terus di pertanyakan oleh berbagai pihak termasuk masyarakat yang menuntut agar kinerja ASN yang lebih baik memberikan tuntutan bagi para ASN untuk meningkatkan kinerja mereka

ASN di Kantor BKD Kabupaten Karo sudah dengan adanya penilaian kinerja melalui e-performance ini sudah mulai mengalami peningkatan kinerja jika dilihat dari sebelum adanya aplikasi penilaian kinerja ini, ASN menjadi lebih tertib dan tekun dalam bekerja, ASN lebih berhati-hati dalam bekerja dan sebisa mungkin menghindari yang namanya kesalahan karena tidak ada toleransi akan kesalahan terhadap sistem yang ada ini

ASN di Kantor BKD Kabupaten Karo juga dituntut untuk meningkatkan kualitas individu masing-masing agar mampu mengikuti atau bergerak sesuai dengan tuntutan yang ada salah satu nya aplikasi penilaian kinerja. ASN dituntut untuk mampu menggunakan aplikasi ini.

3. Penutup

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan dan dianalisis oleh penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) mewajibkan ASN untuk mengisi hasil kinerja yang telah dilakukan ASN dalam satu hari. Pelaksanaan Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance). Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) yang sudah berjalan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo sudah berjalan cukup baik sesuai dengan Standart Operasional Prosedur yang ada di Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2017.
2. Melalui electronic performance (e-performance) yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo masih memiliki beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya seperti kurangnya sarana dan prasarana pendukung yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pola pikir ASN yang belum berubah, dan belum terhubung secara langsung dengan penilaian berbasis SKP.
3. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo sudah berupaya unruk mengatasi beberapa faktor penghambat yang ada dalam Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) adapun upaya yang dilakukan seperti mengajukan penambahan sarana dan prasarana pendukung di masa anggaran daerah dimasa yang akan datang, melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai pengoperasian Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo, dan membentuk tim audit yang bertugas untuk memonitoring dan mengamati kesalahan dalam pengoperasian Penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran sesuai hasil analisis data sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo sebaiknya memberikan pelatihan khusus bagi ASN yang masih belum mengetahui cara untuk menggunakan penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance).
2. Sebaiknya dengan segera mengajukan sarana dan prasarana yang kurang agar pelayanan yang dilakukan oleh ASN lebih baik lagi.
3. Diharapkan menyempurnakan program penilaian kinerja melalui electronic performance (e-performance) dengan cara menghubungkannya dengan penilaian kinerja pegawai berbasis SKP.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Sembiring. 2012. *Budaya Kinerja Organisasi (perspektif) Pemerintahan*. Bandung: Fokus Media

Simangunsong, Fernandes. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: ALVABETA

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

C. LAIN LAIN

Esra Laing, Maskan, Ghufron. (2019). *Strategi Sosialisasi Pendistribusian Bibit Ternak Kepada Masyarakat Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur*. 1-85.

Komara, E. (2019). *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*. *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>

S. Rusdiana, C. Talib, A. Anggraeni. (2019). *Dugaan dan Penguatan Ternak Dalam Usaha Kerbau di Provinsi Banten*. 1-20.

Tunjung. (2010). *Analisis Efisiensi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Kedelai Perusahaan Kecap PT. Lombok Gandaria Food Industry Pelur Karanganyar*. 1–92.

<https://www.kompasiana.com/teotariqan/5c29fbe4bde5753ddf334577/kaleidoskop-kegiatan-badan-kepegawaian-daerah-kabupaten-karo-tahun-2018?page=all>

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KARO TAHUN 2019-2024

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
2020

