

**IMPLEMENTASI E-KINERJA MELALUI  
PENGAWASAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI MASA PANDEMI COVID-19  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA TANGERANG PROVINSI BANTEN**

Dzulfaqqor Naufal Hernata

NPP. 29.0727

*Asdaf Kota Tangerang Provinsi Banten*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: dnaufal.hernata@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem/Background (GAP):** E-Kinerja is an application used for monitoring and coaching employee performance. In the Strategic Plan of the Tangerang City Personnel and Human Resources Development Agency 2019-2023, it can be proven that the level of discipline and performance of the Apparatus is still low and the internal supervision of Regional Apparatus Organizations is not optimal for employees and also the use of online Employee Performance Targets is not optimal. **Purpose:** The purpose of this study is to find out how to implement e-Kinerja through supervision and coaching of employees during the Covid-19 pandemic at the Agency for Personnel and Human Resources Development. **Method:** Implementation indicators refer to the theory of policy implementation, namely organization, interpretation, and application. Collecting data using field observation methods, BKPSDM employee interviews, and documentation. The results of the interviews were analyzed using data triangulation techniques including data collection, data reduction, and drawing conclusions. **Result:** The results showed that the implementation of e-Kinerja at the BKPSDM Tangerang City had been going well although there were still some internal problems with the e-Kinerja application. Problems arose when the Covid-19 pandemic came, which forced employees to carry out WFH. With the implementation of WFH, employees could not fill out e-Kinerja due to the absence of activities, therefore the Tangerang City Government made an activity or regulation for Joint Safe Operations. **Conclusion:** The conclusion of this study is that e-Kinerja is very important to supervise and foster employees. With e-Kinerja, employee performance can be monitored in detail, either daily reports or monthly reports, if employees who do not meet daily or monthly targets will be given sanctions. The targets that must be achieved by employees are 300 minutes per day and 6000 minutes per month. Every three months an evaluation will be held whether there are complaints related to the use of e-Kinerja or not, during the pandemic the employees do not have activities because the Tangerang City Government makes an activity called Joint Safe Operations. **Keywords:** Implementation, e-Kinerja, supervision and development of employees, Covid-19

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** E-Kinerja merupakan aplikasi yang digunakan guna pengawasan dan pembinaan kinerja pegawai. Pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang 2019-2023 dapat dibuktikan bahwa tingkat kedisiplinan dan kinerja para Aparatur masih rendah serta belum optimalnya pengawasan internal Organisasi Perangkat Daerah terhadap pegawai dan juga belum optimalnya penggunaan Sasaran Kinerja Pegawai online. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. **Metode:** Indikator Implementasi mengacu teori implementasi kebijakan yaitu organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Pengumpulan data menggunakan metode observasi lapangan, wawancara pegawai BKPSDM, dan dokumentasi. Hasil wawancara dianalisis menggunakan teknik triangulasi data meliputi pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kota Tangerang sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa kendala internal aplikasi e-Kinerja. Permasalahan muncul ketika datangnya pandemi *Covid-19* yang memaksa pegawai untuk melaksanakan WFH dengan adanya pelaksanaan WFH maka para pegawai tidak bisa mengisi e-Kinerja dikarenakan tidak adanya kegiatan oleh karena itu Pemerintah Kota Tangerang membuat sebuah kegiatan atau peraturan Operasi Aman Bersama. **Kesimpulan:** Kesimpulan penelitian ini bahwa e-Kinerja sangat lah penting guna mengawasi serta membina pegawai dengan adanya e-Kinerja kinerja pegawai dapat dipantau secara rinci baik itu laporan perhari atau laporan per bulan bila pegawai yang tidak memenuhi target perhari atau perbulan maka akan diberikan sanksi. Target yang harus dicapai para pegawai yaitu 300 menit perhari serta 6000 menit perbulan. Setiap tiga bulan sekali akan diadakan evaluasi apakah ada keluhan terkait penggunaan e-Kinerja atau tidak, saat pandemi berlangsung para pegawai tidak memiliki kegiatan oleh karena Pemerintah Kota Tangerang membuat suatu kegiatan yang bernama Operasi Aman Bersama. **Kata kunci:** Implementasi, e-Kinerja, pengawasan dan pembinaan pegawai, *Covid-19*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pemerintahan Negara Republik Indonesia yang diamanatkan oleh UUD RI Tahun 1945 adalah pemerintahan demokratis, desentralistis, bersih dari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara adil. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah landasan bagi penyusunan dan penerapan kebijakan negara yang demokratis dalam era globalisasi. Akhir-akhir ini penyelenggaraan pemerintah terganggu oleh adanya penyebaran virus yang bernama *corona virus disease 2019 (Covid-19)*. Berkaitan dengan hal tersebut guna melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, dikeluarkanlah Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease 2019*



Di Wilayah Jawa dan Bali. Aparatur Sipil Negara yang berada di sektor non-esensial wajib melakukan tugas kedinasan di rumah atau tempat tinggal masing-masing, yang biasa disebut dengan *Work From Home* secara penuh 100%. Sedangkan untuk sektor esensial pada sektor pemerintahan yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada publik diberlakukan 25% pegawai *Work From Office* sebesar. Menanggapi hal tersebut, Pemerintah Kota Tangerang juga telah membuat aplikasi e-Kinerja yang ditujukan guna mengawasi serta membina pegawai sehingga pegawai dan kinerja pegawai dapat tetap terpantau karena akibat pandemi *Covid-19* ini pengawasan terhadap pegawai berkurang sebelum pandemi *Covid-19* monitoring diadakan tiap minggu ke Organisasi Perangkat Daerah, sidak absen, dan Sasaran Kinerja Pegawai secara langsung akan tetapi sekarang semua diadakan secara online lewat aplikasi e-Kinerja.

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

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan mengenai implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten. Selama kegiatan *Work From Home* semua Aparatur Sipil Negara melaksanakan kegiatan kedinasan secara online, kegiatan absensi kehadiran, pengawasan dan pembinaan pegawai juga dilakukan secara online sehingga membuat penurunan kualitas kinerja, rendahnya tingkat kedisiplinan aparatur serta belum optimalnya pengawasan internal Organisasi Perangkat Daerah terhadap pegawai. Sebelumnya penekanan masalah ini juga telah tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Tahun 2019-2023. Berikut tabel penjelasannya.

Tabel 1

Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah Di BKPSDM Kota Tangerang Tahun 2019-2023

| No | Masalah Pokok                           | Masalah  | Akar masalah  |
|----|---|--|---|
| 1  | Rendahnya disiplin dan Kinerja Aparatur | Kedisiplinan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja baik dalam pelaksanaan tugas pembangunan daerah maupun tugas pelayanan publik. Kedisiplinan Aparatur Kota dinilai masih belum memuaskan dimana rata-rata populasi dari aparatur yang hadir apel pagi 10% diantaranya tanpa keterangan | Belum optimalnya pengawasan internal OPD terhadap para pegawai.   |
|    |   | Belum semua Aparatur dapat mengisi rencana uraian tugas secara benar dan isian realisasi pekerjaan bulanan di modul aplikasi SKP. Padahal kedepannya SKP online merupakan alat ukur pemberian tunjangan penghasilan  | Belum optimalnya perangkat sub bagian umum dan kepegawaian tiap OPD dalam memahami prosedur pengisian SKP online. |

Sumber : Renstra BKPSDM Kota Tangerang 2019-2023

Berdasarkan hasil pemetaan permasalahan tersebut dapat dibuktikan bahwa tingkat kedisiplinan dan kinerja para Aparatur masih rendah serta belum optimalnya pengawasan internal Organisasi Perangkat Daerah terhadap pegawai dan juga belum optimalnya penggunaan Sasaran Kinerja Pegawai online dalam hal ini implementasi E-Kinerja padahal menurut Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan dan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks E-Kinerja. Penelitian pertama oleh Ema Nurhayati (2017). Penelitian kuantitatif ini berjudul *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Hasil penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan E-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu kompetensi tanpa disadari berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dipastikan bahwa kompetensi pegawai sangatlah tinggi dan secara langsung kinerja pegawai dapat meningkat tanpa adanya motivasi dari camat serta bagi wilayah Semarang Timur untuk memberikan fasilitas pendukung seperti laptop untuk menunjang pengimplementasian dari E-kinerja. Penelitian selanjutnya oleh Ikhwan Rahmatika Latif (2019) dengan judul *Analisis Implementasi E-Kinerja Pada Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh*. Penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan sistem E-kinerja ini memberikan dampak positif bagi aparatur sipil di daerah, pemerintah, dan masyarakat. Karena dengan aplikasi E-kinerja ini memudahkan pengawasan aparatur. Serta dengan sistem yang telah ditetapkan seperti penghargaan dan hukuman maka membuat aparatur sipil merasa harus melakukan yang terbaik. Penelitian terakhir oleh Tauhid dkk (2019) dengan judul *Penerapan Budaya Kerja Berbasis E-Kinerja Dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara Yang Profesional Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima*. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menunjukkan hasil penerapan budaya kerja yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dinyatakan dengan hasil baik dengan tingkat capaian responden 79,9%. Serta penerapan sistem aplikasi E-kinerja yang terdapat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam upaya untuk membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara dinyatakan baik dengan tingkat capaian responden 83,4% dengan berbagai alasan seperti alat pengontrol kehadiran pegawai, mempermudah manajemen birokrasi, sebagai indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta yang terakhir memetakan kinerja PNS dalam rangka merit sistem.

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

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber



Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan pendapat Charles O Jones mengenai teori implementasi.

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten, mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten, serta mengetahui dan menganalisis upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten dalam implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19*.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif yang bertujuan untuk mencari suatu kebenaran yang terjadi di lapangan dengan membandingkan suatu peristiwa sebagai solusi atas lokus dan fokus yang diteliti oleh peneliti dengan teori yang saling berkaitan. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Adapun informan penelitian terdiri Kepala Badan atau Sekretaris, Kabid Pembinaan Aparatur, Kasub Bidang Disiplin Aparatur, Kasub Bidang Kesejahteraan Aparatur, Kasub Bidang Kinerja Aparatur, serta Staf. Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik berupa wawancara semiterstruktur, observasi nonpartisipasi, serta dokumentasi Adapun analisisnya menggunakan pendapat Charles O Jones mengenai teori implementasi. Untuk menganalisis teori tersebut digunakan teknik analisis data oleh Miles dan Huberman yakni, reduksi data, *display* data, serta penarikan kesimpulan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah dianalisis implementasi e-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai di masa pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten dengan menggunakan pengukuran/indikator yakni menggunakan pendapat Charles O Jones mengenai teori implementasi. Adapun pembahasan dapat dilihat sebagai berikut.

### **3.1. Organisasi**

#### **a. Struktur organisasi**

Sistem Pelaksanaan e-Kinerja atau pelaporan harian di BKPSDM telah sesuai dan berjalan dengan baik dengan apa yang telah diatur akan tetapi balik lagi tergantung diri pribadi masing masing apakah menjalaninya dengan baik atau tidak. Karena penggunaan aplikasi e-Kinerja telah diatur dalam

Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan dan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, pemerintah menekankan penggunaan teknologi informasi yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

b. Kesesuaian tupoksi

Pelaporan kinerja ini semula tidak ada pelaporan harian hanya ada laporan kinerja bulanan, guna mengawasi dan membina pegawai meskipun tidak secara langsung dibuat lah aplikasi e-Kinerja. Semua beban kerja yang dilakukan oleh para pegawai BKPSDM telah terekam oleh aplikasi e-Kinerja jika tidak melaporkan kinerja harian maka akan dikenakan sanksi. Dalam pelaporan kinerja harian yaitu aplikasi e-Kinerja dahulu hanya ada pelaporan kinerja bulanan akan tetapi sekarang karena adanya aplikasi e-Kinerja maka pelaporan kinerja dapat dilakukan setiap hari. Tugas tambahan juga dimasukkan dilaporkan kedalam e-Kinerja

c. Sarana prasarana

Sarana dan prasarana di BKPSDM telah dipenuhi semuanya tanpa terkecuali sarana prasarana pendukung e-Kinerja apalagi penggunaan e-Kinerja ini dipermudah dengan bisa diakses melalui komunikasi apapun seperti komputer, laptop, Hp,dll. Hal tersebut juga sejalan dengan observasi yang dilakukan oleh penulis yaitu setiap pegawai yang berada di kantor duduk didepan komputernya atau meja kerjanya masing-masing

d. Sumber Daya Manusia dalam organisasi

Secara menyeluruh dapat diketahui bahwa para pegawai telah dibekali pemahaman terkait e-Kinerja mulai dari tujuan dibuatnya itu untuk apa hingga tata cara penggunaannya itu seperti apa. Karena sebelum aplikasi ini diterapkan sebelumnya telah dilakukan sosialisasi untuk memberi arahan terkait penggunaan aplikasi ini yang gunanya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hanya saja masih ada kendala-kendala internal berupa server *error*, penggunaan yang masih rumit dan sulit dimengerti khususnya bagi orang yang telah berumur dan sebagainya.

### 3.2. Interpretasi

a. Sosialisasi

Sosialisai terkait penggunaan e-Kinerja ini telah dilakukan lama bahkan sebelum pandemi karena penggunaan e-Kinerja telah diterapkan maka sosialisasi terkait cara penggunaannya pun telah dilakukan. Dalam hal ini karena penerapannya telah lama dilakukan serta juga sosialisasi yang sudah diterima pegawai maka pegawai tinggal menerapkan saja apa yang telah didapat sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Tujuan dan sasaran

Berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 56 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan dan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah sebagaimana tercantum dalam pasal 2 yaitu maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam mengelola data kepegawaian dan Peraturan Walikota ini bertujuan agar dalam pelaksanaan mengelola data kepegawaian lebih terintegrasi, akurat dan akuntabel.



Tujuan dibuatnya aplikasi e-Kinerja yaitu secara tidak langsung untuk pengawasan dan pembinaan pegawai. Pengawasan terkait kinerja pegawai yakni kinerja pegawai diawasi setiap hari serta pemberian sanksi apabila tidak mengisi e-kinerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan juga e-Kinerja berguna untuk menyediakan data kinerja pegawai ASN secara langsung dan mudah sebagai pemanfaatan teknologi informasi, semua tujuan itu semata-mata guna memenuhi sasaran dibuatnya e-Kinerja ini yaitu untuk memantau kinerja pegawai serta mendisiplinkan pegawai.

c. Petunjuk dan teknis pelaksanaan

Terkait penggunaan serta pelaksanaan e-Kinerja ini pernah dibuat dalam modul untuk kegiatan seminar karena penggunaan e-Kinerja ini telah diterapkan jauh sebelum pandemi. Pada wawancara diatas juga sesuai dengan observasi yang telah dilakukan penulis, penulis mendapati sebuah modul dengan judul buku pedoman penggunaan aplikasi SKP *online* dan e-Kinerja. Maka ini membuktikan bahwa benar adanya terkait petunjuk teknis pelaksanaan dan penggunaan aplikasi e-Kinerja.

d. Sikap pegawai

Sebenarnya pelaporan harian menggunakan aplikasi e-Kinerja masih memiliki beberapa masalah terutama masalah internal aplikasi tersebut, ada yang *error* ketika digunakan atau ada yang tidak terekam laporannya untuk yang *gaptek* terkait penggunaan e-Kinerja hanya minoritas saja. Untuk para pegawai dengan adanya e-Kinerja pertama kali diluncurkannya mungkin bagi beberapa pegawai terasa berat karena mereka yang biasa *offline* lalu beralih ke *online*, akan tetapi seiring berjalannya waktu para pegawai telah terbiasa dengan rutinitas yang ada sehingga membuat pelaksanaan program kerja berjalan dengan lancar. Dari data diatas bisa dibuktikan bahwa saat pertama kali pandemi jumlah capaian laporan kinerja mengalami penurunan yang drastis akan tetapi setelah Pemerintah Kota Tangerang menerapkan peraturan atau kegiatan Operasi Aman Bersama maka capaian kinerja pegawai mayoritas hampir memenuhi target walaupun masih ada satu atau dua pegawai yang masih dibawah target.

### 3.3. Aplikasi

a. Pengawasan dalam pelaksanaan

Pelaksanaan pelaporan kinerja ini di awasi oleh pejabat penilai setiap bulan serta diawasi juga setiap hari agar para pegawai tetap melaporkan kinerjanya karena setiap hari memiliki targetnya karena sehari harus 300 menit dan setiap bulan harus 6000 menit jika terget tersebut tidak terpenuhi maka akan dikenakan sanksi yaitu pemotongan tunjangan.

b. Evaluasi program

Dalam ini Evaluasi pelaksanaan e-Kinerja kegiatan pengawasan berjalan setiap bulan maka setiap tiga bulan sekali akan ada evaluasi terkait kinerja pegawai serta ada evaluasi terkait penggunaan e-Kinerja apakah berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau apakah ada kendala yang harus diperbaiki karena jangan sampai ada kendala yang nantinya akan menghambat jalannya proses kinerja pegawai Sanksi bagi pelanggar.

Sanksi bagi pelanggar dalam hal ini yakni pegawai yang tidak memenuhi target harian main bulanan maka akan diberikan sanksi berupa pembinaan yang dilakukan bagi para pegawai yang melanggar dan tidak mengindahkan peringatan, karena dalam pembinaan pun mempunyai urutannya dari mulai teguran lisan khususnya dalam tidak melaksanakan laporan harian atau dengan diberi pekerjaan tambahan, teguran tertulis pernyataan ketidakpuasan dari atasan hingga dipanggil ke sub bidang disiplin dan pada akhirnya yaitu pemotongan tunjangan. Dengan adanya penerapan e-Kinerja ini pegawai menjadi lebih teratur dan bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

### **3.4. Faktor Penghambat**

#### **a. Masih Banyaknya Permasalahan Internal terkait penggunaan Aplikasi e-Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang mengharapkan kinerja pegawai tetap terpantau agar semua program yang telah dibuat tercapai dengan tidak ada hambatan apapun akan tetapi masih ada beberapa hambatan salah satunya yaitu hambatan internal terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja yaitu masih ditemukannya sistem yang *error*. Sistem yang *error* sangat berpengaruh terhadap pelaporan kinerja sehingga dapat menghambat pengawasan kinerja pegawai tidak hanya menyulitkan pegawai akan tetapi menyulitkan pejabat penilai juga karena tidak bisa mengawasi kinerja pegawai secara maksimal.

#### **b. Pandemi Covid-19**

Pegawai diharuskan memenuhi target sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelum terjadinya pandemi para pegawai lancar dalam mengisi laporan kinerja akan tetapi karena adanya pandemi maka pengisian laporan kinerja pegawai terhambat, tidak hanya terhambat para pegawai juga bingung untuk mengisi laporan karena tidak adanya kegiatan yang harus dilaporkan terutama saat baru terjadinya pandemi.

#### **c. Rasa Malas Pegawai**

Para pegawai diharapkan melakukan pelaporan kinerjanya melalui aplikasi e-Kinerja perhari dan akan direkap perbulan nanti yang akan dijadikan tolak ukur pembagian gaji. Para pegawai harus memenuhi target perhari 300 menit serta akumulasi perbulan 6000 menit akan tetapi masih ada pegawai yang malas untuk mengisi laporan tersebut sehingga kelupaan untuk mengisinya padahal pengisian e-Kinerja sangat lah penting.

### **3.5. Faktor Pendukung**

#### **a. Fasilitas Yang Mendukung**

Untuk mendukung terlaksananya penggunaan e-Kinerja maka diperlukan komputer dan jaringan yang memadai karena yang telah dijelaskan diatas e-Kinerja merupakan sistem aplikasi *Online* yang tidak akan bisa diakses dan tidak akan lepas dari komputer dan internet. Sarana dan prasarana penunjang kegiatan pelaporan harian di kantor BKPSDM telah dilengkapi dengan setiap pegawai di kantor memiliki komputernya masing-masing. Dan jika pegawai melakukan kegiatan WFH atau dinas luar maka pegawai tersebut bisa mengisi e-Kinerja menggunakan HP pribadi masing-masing. Sehingga tidak ada alasan untuk tidak mengisi laporan kinerja.



b. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas karena ketika adanya program-program baru maka pegawai yang pertama kali dilatih yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melatih pegawai-pegawai dari Satuan Kerja Perangkat Daerah. dalam hal ini pegawai melakukan seminar tentang penggunaan e-Kinerja yang mana pegawai diberitahu cara mengoperasikannya serta cara kerja aplikasi tersebut.

### **3.6. Upaya Yang Dilakukan Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor-Faktor Yang Menghambat Implementasi E-Kinerja Melalui Pengawasan dan Pembinaan Pegawai Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang**

#### **a. Koordinasi Langsung Dengan Tangerang Live**

Sistem *error* menjadi salah satu kendala berlangsungnya pengawasan kinerja pegawai oleh karena itu jika sewaktu-waktu sistem mengalami *error* atau *down* maka pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan segera melaporkannya ke Tangerang Live agar segera diperbaiki dan berjalan dengan normal kembali.

#### **b. Pembuatan Kegiatan Operasi Aman Bersama**

Karena pandemi *Covid-19* maka para pegawai tidak memiliki kegiatan yang pasti apel tidak ada serta kegiatan dikantor berkurang apalagi saat kegiatan *Work From Home* jika kegiatan berkurang maka akan berdampak pada kinerja pegawai oleh karena itu saat pandemi maka banyak pegawai yang tidak memenuhi target yang seharusnya, oleh karena itu Pemerintah Kota Tangerang membuat kegiatan atau peraturan terkait Operasi Aman Bersama yakni bentuk dari kegiatan tersebut yaitu turun kelapangan guan menerapkan protokol kesehatan bagi para warga sekitar seperti pembagian masker serta menegur warga yang tidak megindahkan aturan protokol kesehatan.

#### **c. Memberikan Sanksi Bagi Pelanggar**

Pemberian sanksi bagi para pelanggar yang tidak dapat memenuhi laporan kinerja lewat e-Kinerja tidak sesuai target berupa pemotongan tunjangan diharapkan dengan adanya sanksi tersebut maka para pegawai selalu ingat untuk mengisi laporan kinerja. Diharapkan dengan adanya pemberian sanksi membuat pegawai tidak lalai dalam melaksanakan tugasnya karena dengan mengisi laporan kinerja maka akan mempermudah juga atasan dalam memantau kinerja para pegawai apakah para pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik atau tidak dan jika tidak melaksanakannya maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan, karena beberapa staf sangat membutuhkan gaji lengkap mereka beserta tunjangannya karena masih ada yang harus dihidupi oleh para pegawai seperti istri dan anak-anaknya.

### **3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian.**

E-kinerja merupakan suatu inovasi berupa aplikasi yang diterapkan dalam pemerintahan dalam rangka melihat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Itu juga yang menjadi tujuan dibuatnya inovasi aplikasi e-Kinerja. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten telah menerapkan aplikasi tersebut. Aplikasi yang diterapkan ini terlebih lagi dilaksanakan selama pandemi Covid-19 dimana seluruh kegiatan termasuk pemerintahan karena diharuskan untuk melaksanakan *Work From Home*. Pelaksanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang sudah berjalan seperti halnya dalam penelitian Ema Nurhayati (2017) yang berpengaruh terhadap kompetensi serta kinerja pegawai dari penilaian kinerja yang didapatkan dari penerapan aplikasi e-Kinerja tadi. Dalam pelaksanaannya dari e-Kinerja tersebut dapat diketahui bagaimana pegawai itu melaksanakan pekerjaannya karena setiap harinya harus dilaporkan ke dalam e-Kinerja dan nantinya akan di rekapitulasi dan dilihat serta dinilai oleh pimpinan yang juga sebagai pengawas (Ikhwan Rahmatika Latif, 2019).

Dalam pelaksanaannya BKPSDM Kota Tangerang walaupun telah berjalan namun aplikasi e-Kinerja ini belum sepenuhnya berjalan secara maksimal dikarenakan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya paham akan aplikasi e-Kinerja ini serta dikarenakan pelaksanaan WFH banyak pegawai yang terlena dengan kegiatannya dirumah sehingga menyebabkan timbulnya rasa malas padahal mereka masih memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus tetap dilaksanakan walaupun bekerja dirumah.

Harapan kedepannya mengenai aplikasi e-Kinerja ini dapat terus dilaksanakan serta ditingkatkan implementasinya karena aplikasi e-Kinerja ini memberi dampak yang sangat baik dengan dapat menjadi alat pengontrol kehadiran pegawai, mempermudah manajemen birokrasi, serta khususnya mempermudah pemberian TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai) serta dapat memetakan pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pada bidangnya masing-masing.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan mengenai implementasi E-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten masih belum maksimal. Faktor penghambat jalannya pelaksanaan pengawasan serta pembinaan pegawai seperti permasalahan dalam pengoperasian aplikasi e-Kinerja yang sering *error* lalu karena pandemi *Covid-19* ini pelaksanaan pelaporan kinerja pegawai mengalami hambatan hingga permasalahan yang diderita para pegawai itu sendiri seperti rasa malas untuk mengisi e-Kinerja. Faktor pendukung yaitu fasilitas yang mendukung serta pegawai yang berkualitas. Upaya yang telah dilakukan untuk menangani permasalahan-permasalahan yang ada seperti melakukan koordinasi langsung dengan pihak yang bertanggungjawab akan jalannya aplikasi e-Kinerja seperti Tangerang Live, lalu ada pembiasaan kegiatan Operasi Aman Bersama guna mengisi



kegiatan yang kosong dimasa pandemi, hingga memberikan berbagai sanksi bagi yang melanggar atau bagi pegawai yang tidak memenuhi target.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dari Charles O Jones mengenai teori implementasi.

**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 mengenai implementasi E-Kinerja melalui pengawasan dan pembinaan pegawai masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Provinsi Banten 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 Provinsi Banten beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Harahap, Nursapia. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Sumatra Utara : Wal Ashri Publishing
- Kurniawan, A. W. & Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Nasir, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi Swasta*. Bandung : Alfabeta
- Raihan. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Universitas Islam Jakarta
- Rinaldi, S. F. & Bagya Mujiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistika*. Jakarta : Kemenkes RI
- Samsu. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jambi : Pustaka Jambi
- Suparno. 2017. *Implementasi Kebijakan Publik Dalam Praktek*. Semarang : Dwiputra Pustaka Jaya
- Surahman, dkk. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta Selatan : Pusdik SDM Kesehatan
- Wekke, dkk. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gawe Buku
- Mustari, N. 2015. *Pemahaman Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Leutikaprio
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease* 2019 Di Wilayah Jawa dan Bali.

Peraturan Walikota Tangerang Nomor 56 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan dan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah  
Peraturan Walikota No. 7 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Tangerang  
Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kota Tangerang Dalam Angka Tahun 2019  
Data Statistik Sektoral Kota Tangerang Tahun 2021  
Harsin, A., 2018. “ *Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Sungairaya Kecamatan Sungairaya Kabupaten Kuburaya Provinsi Kalimantan Barat*”, Jurnal Institut Pemerintahan Dalam Negeri Vol. 5, Jatinangor.  
Kota Tangerang Dalam Angka Tahun 2021

