



## Implementasi E-Kinerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue

Zulkifli<sup>1</sup>, Cut Mega Putri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: 20 Juli 2024

Revised: 24 Juli 2024

Accepted: 31 Juli 2024

### KEYWORDS

Implementasi E-kinerja, Teknologi, komunikasi, Produktivitas Kinerja.

### CORRESPONDENCE

E-mail: [zulkiflicom010@gmail.com](mailto:zulkiflicom010@gmail.com)

### ABSTRACT

The E-Kinerja system is the impact of progress that has occurred, to accelerate the development of more advanced communications and technology in the current era. This research aims to identify, analyze and evaluate new technology in increasing ASN/PNS work productivity through the use of E-Kinerja. The method used is a descriptive qualitative approach. This research attempts to present descriptive data on sources or informants, field observations and document research related to the research subject. The implementation of electronic performance in the Simeulue Regency Bappeda has been maximized as an effort to increase ASN/PNS work productivity. This is characterized by new policies being implemented which have a positive impact on increasing employee productivity. The implementation of E-Kinerja at BAPPEDA Simeulue Regency is running smoothly, recording work activity plans is better and reporting is on time. However, there are also employees who often face problems with the system, frequent server errors/downs. Therefore, it is recommended to ensure socialization in the use of E-Kinerja in stages, increasing the bandwidth capacity of the E-Kinerja server so that server errors/server down problems do not occur again.

### PENDAHULUAN

Landasan Peraturan Bupati Kabupaten Simeulue Nomer 36 Tahun 2023, tentang tatacara penyelenggaraan sistem Pemerintahan berbasis elektronik (Perbub Kabupaten Simeulue, 2023). Menjadi solusi yang dapat meningkatkan perubahan pemantauan kinerja, meningkatkan disiplin kerja pada ASN/PNS dan satuan kerja Kabupaten (Andika & Desi Maulida, 2022). Hasilnya, terlihat jelas adanya perubahan dalam aktivitas birokrasi pemerintahan Kabupaten Simulue, memanfaatkan kemajuan teknologi baru dalam aktivitas pemerintahan dan juga birokrasi organisasi untuk pencapaian tujuan pemerintahan. Sistem E-kinerja yang merupakan dampak kemajuan yang terjadi, guna mempercepat perkembangan komunikasi dan teknologi yang lebih maju di era saat ini, melalui kebijakan ini dilihat dari akar permasalahannya. merupakan permasalahan yang menjadi fokus aktivitas birokrasi pemerintahan, hal ini adalah Sumber Daya Manusia (ASN/PNS) yang berperan sebagai perpanjangan tangan masyarakat untuk menjalankan aktivitas birokrasi pemerintahan. Sementara itu, ASN/PNS menjadi salah satu penentu efektivitas penyelenggaraan pelayanan dan kebijakan sosial, lembaga atau birokrasi pemerintahan, serta tahapan penyelenggaraan pemerintahan sebagai pelaksana, pelayan, perekat, dan pemersatu kebijakan publik (Andika & Desi Maulida, 2022).

Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang memengaruhi produktivitas. Menurut Lembong et al. (2021) mengatakan bahwa, SDM merupakan faktor penting oleh karena itu harus dikelola

dengan baik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan. SDM merupakan aktor utama yang menjalankan kegiatan utama maupun pendukung dalam organisasi perusahaan (Lusianingrum et al., 2020). Apabila kapabilitas SDM tidak ditingkatkan maka laju perubahan pelayanan akan sangat tertinggal, dan tidak akan terjadi inovasi-inovasi baru, dikarenakan tingkat kualitas SDM rendah maka dapat dikatakan tidak kompetitif dan akan tersingkir. Ketidakmampuan mengikuti perkembangan saat ini, selain rendahnya dukungan sumber daya manusia dalam perencanaan, seperti belum optimalnya sarana pendukung kinerja lembaga dan tidak efektifnya pendayagunaan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi dan keahlian di dunia kerja atau lapangan. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia memang perlu ditingkatkan, dan kemampuan pegawai dalam menguasai teknologi informasi, memang perlu ditingkatkan, hal ini sangat diperlukan, mengingat di era saat ini berbagai bidang pekerjaan bahkan seluruh aktivitas manusia khususnya di wilayah Indonesia yang telah memakai berbagai sistem atau teknologi untuk memudahkan semua pekerjaan dan juga transaksi.

Salah satu kesulitan pengukuran kinerja dalam pelayanan publik adalah visi dan misi organisasi seringkali tidak hanya sangat kabur, namun multidimensi (Marliah et al., 2023). Lusianingrum & Santoso (2022) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja pelayanan public juga dapat diukur melalui indikator tugas pokoknya atau sering disebut kinerja tugas. Oleh karena itu, pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Simeulue mencoba menerapkan terobosan baru untuk peningkatan kinerja pegawai melalui sistem yang terhubung dengan teknologi yang semakin canggih yaitu, E-kinerja. Dalam penerapan perkembangan teknologi dan informasi pada kegiatan pembangunan administrasi. Dalam penerapan teknologi baru saat ini telah membawa banyak kemajuan yang berhasil meningkatkan kinerja pemerintahan, seperti penyelenggaraan aktivitas kerja dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih akuntabel, transparan, efektif, dan juga efisien,. (FADJRIN, 2019). Selain penerapan E-Kinerja dalam kebijakan publik yang bertujuan Untuk peningkatan kualitas reformasi birokrasi dan juga peningkatan kinerja ASN/PNS untuk mencapai tujuan dan tanggung jawabnya, Sistem E-Kinerja, e-Government, E-KTP, e-Budget dan sistem aplikasi elektronik lainnya adalah contoh pengelolaan pemerintahan (Andika & Desi Maulida, 2022).

Dengan system E-Kinerja ini, atasan dapat meninjau kinerja kerja pegawai sehari-hari, dimulai dari absensi harian, pencatatan aktivitas sehari-hari, penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penilaian perilaku kerja, dan penilaian prestasi kerja (Wahyuni, 2020). Elektronik Kinerja menggabungkan realisasi SKP dan pemanfaatan teknologi informasi. Menurut peneliti (Ela Navarani, 2024), E-Kinerja merupakan sistem layanan aplikasi digital yang dirancang untuk membantu pegawai mempercepat proses pencatatan kinerja serta membantu pegawai dalam proses pelaporan dan evaluasi, E-kinerja Ini digunakan untuk menganalisis kebutuhan pekerjaan dan beban kerja dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menghitung prestasi kerja. Oleh karena itu, dengan menggunakan E-kinerja, secara tidak langsung karyawan dapat mengambil alih tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus menerima perintah dari atasannya. Dalam pengisian E-kinerja pegawai harus terlebih dahulu memasukkan sasaran kerja pegawai (SKP) berdasarkan seluruh tugas pokok pekerjaan pegawai dalam sebulan, berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan, dan melampirkan bukti dokumentasi terkait

tugas pokok pegawai dan akan dinilai langsung oleh atasan untuk mengukur tingkat prestasi kerja masing-masing pegawai. Jika Anda yang tidak mengisi tujuan kerja karyawan di E-kinerja, berarti dinilai tidak bekerja.

Bappeda Kabupaten Simeulue saat ini memiliki tingkat Implementasi E-kinerja yang cukup memadai, namun demikian, masih perlu dilakukan berbagai peningkatan terhadap produktivitas sasaran Kerja, perilaku Kerja, dan Disiplin. Maka Dalam hal ini Peraturan Bupati Simeulue Nomor 22 Tahun 2022, terkait pedoman Manajemen Kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue, tercantum jelas di dalam pasal 1 ayat 25 BAB I tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS/ASN yaitu, suatu proses penilaian dengan sistematis yang dilaksanakan oleh pejabat terhadap penilaian, perilaku Kerja, kedisiplinan dan sasaran Kerja pegawai (Perbub Kabupaten Simeulue, 2022). Oleh karena itu sangat penting peningkatan implementasi E-kinerja terhadap kemajuan dan perkembangan produktivitas yang dimiliki BAPPEDA Kabupaten Simeulue .

BAPPEDA Kabupaten Simeulue merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPK) yang menerapkan E-kinerja dalam evaluasi kinerja pegawai. Pada tahun 2023, sistem teknologi berbasis E-kinerja ini diterapkan pada pejabat/pegawai Pemerintah Kabupaten Simeulue melalui penerapan kebijakan penilaian kinerja secara elektronik. Hal ini disebabkan karena kinerja sebagian pegawai belum sesuai dengan konfigurasi jabatan, fungsi, dan Beban kerja masing-masing karyawan belum ditentukan pada kemampuan penilaian kinerja yang akurat, serta adanya kekurangan tingkat kedisiplinan seorang PNS/ASN (Andika & Desi Maulida, 2022). Kebijakan E-Kinerja menjadi salah satu motivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat merubah pegawai yang sebelumnya tidak disiplin menjadi lebih disiplin dan berdaya saing tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andika & Desi Maulida, 2022) dengan judul “*Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya*”. Tujuan dari Penelitian Andika & Maulida adalah Mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi penerapan teknologi baru dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja ASN/PNS melalui pemanfaatan E-kinerja. Metode yang digunakan Andika & Maulida adalah jenis penelitian kualitatif dengan Metode yang digunakan Andika & Maulida adalah penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penyediaan data deskriptif berupa hasil wawancara informan, observasi lapangan, dan dokumentasi terkait objek di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya untuk meningkatkan produktivitas kinerja PNS/ASN tidak efektif meningkatkan produktivitas kinerja pegawai namun hanya meningkatkan tingkat ketepatan waktu dan kedisiplinan dengan beradaptasi terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja secara terus menerus. Berdasarkan konsep yang digunakan peneliti tersebut, kriteria keberhasilan penerapan analisis aspek menjamin produktivitas kinerja.

Penelitian tersebut berfokus pada penerapan kebijakan secara umum dan menyeluruh agar sesuai terhadap tujuan yang dicapai, serta menganalisis bagaimana penerapan E-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti juga tertarik untuk meneliti permasalahan yang serupa. Sedangkan dalam penelitian ini berusaha menganalisis kembali bagaimana penerapan E-kinerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue?, Artinya, peningkatan produktivitas setelah penerapan E-Kinerja menjadi salah satu ukuran utama dalam mengukur keberhasilan dalam penerapan suatu sistem. Selain itu, peneliti juga akan menjelaskan faktor

pemungkin dan penghambat penerapan kebijakan e-kinerja di Bapeda Kabupaten Simeulu. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi teknologi baru dalam peningkatan produktivitas kerja ASN/PNS melalui pemanfaatan E-Kinerja.

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Implementasi Elektronik Kinerja

Pada dasarnya implementasi adalah pelaksanaan suatu kebijakan, yang harus mempunyai tujuan dan dapat memberikan dampak terhadap realisasi kebijakan tersebut (Suprpto & Malik, 2019). Dalam Purwanto (2015:21) Implementasi inti adalah aktivitas dimana pelaksana mendistribusikan keluaran kebijakan (*deliver policy outputs*) kepada kelompok sasaran untuk mencapai tujuan kebijakan diharapkan muncul ketika keluaran kebijakan diterima oleh kelompok sasaran dan dimanfaatkan dengan baik, sehingga memungkinkan tercapainya hasil kebijakan dalam jangka panjang (Azzahra, 2020). Istilah implementasi kebijakan menitikberatkan pada prosedur yang sistematis. Implementasi mengacu pada tersedianya fasilitas untuk melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu. Suatu hal yang dilakukan untuk menghasilkan akibat atau dampak berupa keputusan pengadilan, peraturan pemerintah, undang-undang, dan kebijakan yang diambil oleh instansi pemerintah bagi kehidupan bangsa. Kompleksitas ini disebabkan oleh berbagai faktor, baik mengenai karakteristik program kebijakan yang dilaksanakan maupun aktor pelaksana kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan berupa suatu tahapan dimana implementasi kebijakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui undang-undang dan peraturan lainnya (Andika & Desi Maulida, 2022; FADJRIN, 2019).

Berdasarkan pendapat Franklin & Ripley (1982) penerapan kebijakan yang efektif ditinjau dari faktor-faktor berikut: pertama, penggunaan ukuran kepatuhan; kedua, ada yang meyakini bahwa rutinitas berjalan lancar dan tidak ada masalah dalam implementasi; dampak (manfaat) yang diharapkan. Perspektif Franklin dan Repley menunjukkan bahwa efektivitas implementasi bergantung pada hasil kebijakan, tingkat kepatuhan, dan efektivitas rutinitas yang konsisten dengan rencana yang telah ditetapkan (Denti et al., 2021). Ketiga indikator saling melengkapi tanpa ada konflik pendapat, menurut pendapat Franklin & Ripley maka, Mengukur keberhasilan implementasi berdasarkan opini di atas didasarkan pada 3 hal, di bawah ini.

- a. Tingkat Kepatuhan, menentukan efektivitas pelaksanaan dalam arti sederhana, yaitu kepatuhan pelaksana terhadap pelaksanaan ketentuan yang terdapat dalam peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya sejauh mana suatu birokrasi patuh terhadap birokrasi induknya atau tingkat birokrasi yang berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Kelancaran rutinitas dan tidak ada kendala dalam pelaksanaannya. Efektivitas pelaksanaan dilihat dari efektifitas dan produktivitas fungsi sehari-hari serta tidak adanya permasalahan didalamnya.
- c. Dampak yang diharapkan (manfaat). Pedoman dan mengacu pada pelaksanaan atau implementasi sesuai dengan tujuan/sasaran dan manfaat yang diharapkan selama pelaksanaan.

Penerapan E-Kinerja merupakan sistem elektronik berbasis web milik Pemerintah Daerah untuk mengukur dan memantau kinerja ASN/PNS lembaga/satuan kerja secara berkala. Informasi yang dihasilkan E-

Kinerja dapat dijadikan acuan dalam pemberian tunjangan kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan evaluasi prestasi kerja juga dilakukan secara elektronik melalui aplikasi e-Kinerja (Veri et al., 2022). pengukuran kinerja ASN/PNS yang dilakukan dengan menggunakan Daftar Periksa penilaian Prestasi Kerja (DP3) seiring berjalannya waktu, penggunaan DP3 untuk menilai prestasi kerja sudah tidak relevan lagi.

E-Kinerja terdiri dari dua yaitu, modul dan analisis beban kerja. Analisis jabatan merupakan analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui tanggung jawab atau tugas pokok dan fungsi setiap jabatan ASN/PNS. Sedangkan analisis beban kerja merupakan modul yang diisi oleh pegawai untuk memasukkan laporan pekerjaan/aktivitas yang dilakukan selama satu bulan masa kerja. Harapannya, implementasi E-Kinerja dapat membuat laporan kinerja pegawai yang dihasilkan secara akurat dan tepat waktu, sehingga pimpinan dapat mengawasi dan memahami aktivitas pegawai serta kinerja/hasil kerja di BAPPEDA Kabupaten Simeulue (Andika & Desi Maulida, 2022).

### **Produktivitas Kinerja**

Produktivitas merupakan faktor penting dalam mengukur suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berhasil tidaknya tujuan organisasi tergantung pada tingkat produktivitas kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan, berdasarkan standar dan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Andriyany & Peny, 2021). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Produktivitas adalah campuran dari produksi dengan aktivitas, merupakan ukuran seberapa baik SDM yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dicapai oleh manusia, namun di sisi lain sumber daya manusia juga dapat menimbulkan berbagai bentuk pemborosan dan inefisiensi, sehingga faktor manusia merupakan salah satu syarat keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Andika & Desi Maulida, 2022).

Produktivitas kerja mencakup sikap psikologis pegawai yang memandang masa depan dengan optimis dan yakin bahwa hari ini lebih baik dari hari sebelumnya dan esok akan lebih baik dari hari ini (Budi, 2022). Lebih lanjut, untuk menjamin produktivitas lebih tinggi, ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau, sebagai berikut:

- a. Dari segi kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Dari segi efisiensi tenaga kerja.
- c. Dari segi kondisi lingkungan.

Terlihat definisi produktivitas memiliki tiga arti. Pertama, produktivitas adalah hasil fisik dari upaya produktif. Kedua, produktivitas adalah tingkat efektivitas manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi. ketiga, produktivitas mengacu pada efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Oleh karena itu, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai per unit waktu dan tingkat partisipasi angkatan kerja. Peran tenaga kerja adalah memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif (Andika & Desi Maulida, 2022; Mufti Aspiyah & Martono, 2016).

Selain itu, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ASN/PNS meliputi motivasi kerja pegawai, hubungan atasan-bawahan, kemampuan mental dan fisik pegawai, keterampilan kerja,

pendidikan, disiplin kerja, sikap dan etos kerja, serta gizi. dan status kesehatan, teknologi canggih yang digunakan, tingkat pendapatan, dan peluang untuk berprestasi (Andriyany & Peny, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang menggali atau mendalami secara komprehensif suatu masalah dari informasi yang telah dikumpulkan dengan cara membaca peristiwa-peristiwa atau fenomena-fenomena yang ada disekitarnya untuk membantu menjelaskan dan mendeskripsikan masalah yang diteliti (Lembong et al., 2021).

Penelitian ini berupaya menyajikan data secara deskriptif terhadap narasumber atau informan, observasi lapangan, dan penelitian dokumen yang berkaitan dengan subjek penelitian, dengan fokus permasalahan di bidang penerapan E-Kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja BAPPEDA di Daerah Simeulue. Wawancara dilakukan terhadap tiga informan dari pegawai BAPPEDA Kabupaten Simeulue, hal ini dilakukan untuk mengamati langsung subjek yang ada di lapangan (Roosinda et al., 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi E-Kinerja di Bappeda Kabupaten Simeulue**

Implementasi kebijakan E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Simeulue mulai diterapkan pada tahun 2023. Sistem E-kinerja yang diterapkan oleh Kabupaten Simeulue tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan yang sedang terjadi pada PNS/ASN saat itu. Rendahnya kinerja PNS/ASN saat itu menjadi alasan utama mengapa Pemerintah menerapkan sistem elektronik kinerja ini. Selain itu laporan tidak terdokumentasi, penilaiannya dilakukan tidak objektif, dan tidak tepat waktu. Sulitnya mengukur kinerja PNS/ASN terkadang membuat penilaian menjadi sangat subyektif dan kinerja sering kali didapati berdasarkan suka dan tidak suka di lapangan. Hal ini berdampak pada pegawai yang bekerja keras dan pegawai yang malas mendapatkan penghasilan yang setara. Jika ada pegawai yang bermalas-malasan, maka pemerintah akan sulit mengambil sanksi atau tindakan hukuman. Sebab, belum ada bukti yang bisa dijadikan acuan Pemerintah untuk membuktikan pegawai malas dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan yang baik adalah tingkat kemampuannya menciptakan kondisi yang memungkinkan individu atau kelompok bekerja dan mencapai hasil yang tinggi. Peningkatan efektivitas kerja erat kaitannya dengan pengawasan. Disiplin ditegakkan dan dapat memberikan insentif yang tinggi agar pegawai dapat mempunyai semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan lembaga itu sendiri. Salah satu permasalahan yang sering dijumpai dalam dunia kerja adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil pendalaman lapangan yang dimulai sejak penerapan kebijakan dan peraturan E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Simeulue, kebijakan dan peraturan tersebut belum sepenuhnya selaras dengan tujuan penerapan E-Kinerja, untuk mengatasi masalah disiplin, kualitas kinerja, efektivitas kinerja dan juga kesejahteraan ASN/PNS BAPPEDA Kabupaten Simeulue, khususnya mengenai disiplin dan tanggung

jawab kinerja, banyak pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue yang masih belum memahami secara utuh Penempatan atau tugas pokok dan fungsi tertentu yang tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya ASN/PNS yang ada, oleh karena itu, perlu fokus pada peningkatan produktivitas kinerja pegawai dan peningkatan kinerja sistem E-Kinerja itu sendiri. Dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode triangulasi, maka temuan penerapan E-Kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue adalah sebagai berikut:

#### ***Tingkat Kepatuhan Dalam Implementasi E-Kinerja***

Secara keseluruhan, tingkat kepatuhan dan kedisiplinan ASN/PNS atau pegawai pemerintah di BAPPEDA Kabupaten Simeulue berjalan baik. Namun masih terdapat pegawai yang lalai dalam pengambilan sidik jari, seperti terlambat pengambilan sidik jari pada pagi dan sore hari, serta pengambilan sidik jari pada sore hari jauh lebih lambat dari jam kerja yang telah ditentukan dan juga pegawai yang bersangkutan tidak datang ke kantor sebelum jam kerja berakhir, disebabkan oleh beberapa sapek, salah satunya yaitu, adanya tugas luar Daerah/Kota.

Disamping itu penerapan sistem E-kinerja sudah berjalan sesuai dengan baik, dilihat dari hasil wawancara dengan informan mengatakan bahwa, hasil laporan kinerja sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai disertai dengan bukti dukungan pekerjaan sehari-hari dan langsung dipantau oleh atasan masing-masing pegawai, oleh sebab itu dapat memacu tingkat kepatuhan setiap pegawai untuk bekerja, dikarenakan harus adanya bukti laporan kerja yang diupload ke E-kinerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak semua indikator kepatuhan berfungsi sebagaimana mestinya, Pasalnya tingkat kedisiplinan waktu masih belum sesuai harapan.

#### ***Kelancaran Rutinitas dan Tidak Terdapat Masalah Terhadap Pelaksanaan Tugas Harian ASN/PNS Dalam Implementasi E-Kinerja***

Selama proses pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dalam penilaian dan penginputan laporan kinerja ASN/PNS dengan menggunakan sistem E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Simeulue berjalan dengan lancar. Sama seperti sebelum dan pada saat transisi kebijakan baru. Dari wawancara kepada informan menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja terhadap rencana kegiatan kerja dapat dicatat lebih baik dan pelaporan lebih tepat waktu. Hal ini juga tidak terlepas dari pembelajaran yang memadai dan adaptasi pada tahap awal pelaksanaan, dukungan yang berkualitas sumber daya manusia melalui pengalaman penelitian dan pembelajaran, serta integrasi kerja manual Sistem kerja dibandingkan dengan E-Kinerja sebagai referensi baru bagi pegawai untuk melaporkan dan memverifikasi data disiplin kedatangan dalam sistem yang berlaku dengan peraturan dan ketentuan BAPPEDA Kabupaten Simeulue.

Pemanfaatan teknologi E-Kinerja memungkinkan individu dan pekerja secara mandiri menghasilkan informasinya tanpa mengandalkan orang lain, sehingga memungkinkan kelancaran terhadap penerapan teknologi baru yang didukung sarana dan prasarana. Tetapi tidak seluruh indikator kelancaran rutinitas berjalan sesuai harapan, keterbatasan jaringan dan juga usia staf menjadi faktor yang menghambat pemahaman tentang cara menggunakan teknologi E-Kinerja, hal yang dirasakan semua pengguna E-Kinerja, tampaknya

juga berdampak buruk, meskipun wawancara dengan informan saat ini menunjukkan bahwa masalah jaringan saat ini sudah sangat berkurang, namun server terkadang mengalami *error/shutdown*, terutama ketika ada masalah pada sistem, pada saat pegawai ingin menambahkan laporan bulanan sering tidak mau, begitu juga ubah dan hapus.

### ***Dampak dan Manfaat Yang Diharapkan dalam implementasi E-Kinerja***

E-Kinerja diterapkan untuk mengatasi masalah jam kerja, kedisiplinan, dan juga kesejahteraan pegawai di sektor kerja, termasuk masalah kinerja BAPPEDA Kabupaten Simeulue. Manfaat dan dampak penerapan E-Kinerja secara keseluruhan di Bappeda Kabupaten Simeulue sudah baik dan berkelanjutan sepanjang penerapan sistem E-Kinerja. Disiplin petugas tampak mengalami peningkatan dibandingkan sebelum diterapkannya sistem E-Kinerja.

### **Implementasi E-Kinerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa peningkatan produktivitas merupakan sikap mental. Mentalitas yang selalu meyakini bahwa hidup harus lebih maju lagi dari hari sebelumnya dan esok harus lebih baik dari pada hari ini. Dari sikap mental seperti ini dapat mendorong ASN/PNS agar selalu merasa tidak puas dan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Peneliti memperoleh hasil dari responden penelitian bahwa semakin disiplin pegawai dalam menegakkan peraturan maka kinerjanya akan semakin efisien.

Adapun keberhasilan penerapan E-Kinerja oleh BAPPEDA dilihat pada beberapa aspek, antara lain:

- Dari segi kemampuan pengelolaan tenaga kerja; peneliti melihat bahwa kemampuan tenaga kerja yang ada sudah cukup kuat, namun masih kurangnya tenaga ahli dalam penggunaan teknologi baru saat menerapkan sistem E-Kinerja. Namun peningkatan produktivitas yang nyata yaitu, tingkat kedisiplinan dalam menghasilkan laporan harian yang mulai kelihatan aktif di kalangan pegawai BAPPEDA Kabupaten Simeulue.
- Dari segi efisiensi tenaga kerja; tingkat efisiensi menjadi dasar awal penerapan E-Kinerja, memudahkan pegawai pada saat pembuatan laporan, pengaruhnya sangat baik, pegawai jarang menggunakan/membuat laporan manual, diakibatkan tidak terdokumentasi, tidak tepat waktu, dan penilaiannya tidak obyektif atau masih berdasarkan evaluasi pekerjaan individu, dilihat dari tingkat keakraban atasan dengan pegawainya. Evaluasi pekerjaan dan penerimaan TPP berdasarkan Prestasi kerja menjadi lebih adil melalui aplikasi atau sistem E-Kinerja.
- Dari sisi kondisi lingkungan; Menjadi aspek penting dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan baru, bermula dari sarana, prasarana dan juga lingkungan yang masih kurang mendukung kinerja, sehingga menjadi hambatan dalam penerapan kebijakan baru, dalam seiring waktu terlihat adanya peningkatan perubahan guna untuk meningkatkan produktivitas pegawai.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menyimpulkan bahwa, penerapan elektronik kinerja di Bappeda Kabupaten Simeulue sudah semakin maksimal sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja ASN/PNS. Hal ini ditandai dengan kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan yang berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Penerapan E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Simeulue berjalan lancar, pencatatan rencana kegiatan kerja lebih baik dan pelaporan tepat waktu. Pembelajaran dan adaptasi yang memadai, dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, dan integrasi tenaga kerja fisik memfasilitasi transisi ke kebijakan baru.

Kepatuhan BAPPEDA Kabupaten Simeulue terhadap penerapan E-Kinerja secara umum baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang lalai dalam memenuhi persyaratan tambahan penghasilan. Sistem E-Kinerja meningkatkan pelaporan kinerja dan meningkatkan kepatuhan karyawan. Tetapi tidak seluruhnya indikator kepatuhan berjalan sesuai harapan, seperti tingkat kehadiran beberapa pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Ada juga pegawai yang sering menghadapi masalah pada sistem seringnya *error/down server*, dan terkadang jika pegawai ingin menambah laporan bulanan yang biasanya tidak mau ditambah, begitu juga ubah dan hapus.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan adalah bahwa ketika menerapkan sistem baru, dengan meninjau SDM sebagai tujuan kebijakan, dan kesiapan sarana, prasarana sebagai media penerapan sistem baru terhadap kebijakan yang diterapkan. berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Bappeda Kabupaten Simeulue memastikan sosialisasi dalam penggunaan E-Kinerja secara bertahap, memberikan pelatihan IT kepada pegawai, meningkatkan kapasitas bandwidth server E-Kinerja agar tidak terjadi lagi server error/masalah server down dan melakukan monitoring dan evaluasi secara bertahap terhadap penerapan E-Kinerja.

## REFERENSI

- Andika, M., & Desi Maulida. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 101–122. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>
- Andriyany, & Peny, D. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang). *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Azzahra, S. A. (2020). Implementasi Program Kota Tanpa Kumuh ( Kotaku ) Di Kota Sukabumi ( Studi Kasus Kecamatan Citamiang ). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 26–33.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Denti, E., Abdillah, W., & Santi, F. (2021). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e- kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 3(2), 73-94. *Neuropsychology*.
- Ela Navarani, I. F. (2024). *Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Ela Navarani , Ida Farida*. 03(04).
- FADJRIN, R. (2019). *Fadjrin, R. (2019). Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh)*.

- Lembong, R. C., Lukman, S., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhillah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Lusianingrum, F. P. W., & Santoso, C. B. (2022). The Influence of Authentic Leadership on the Performance of Tasks. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i1.19472>
- Marliah, S., Alwany<sup>2</sup>, H., Sjarlis<sup>3</sup>, S., Pascasarjana, P., & Manajemen, M. (2023). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 522–534.
- Mufti Aspiyah, & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Perbub Kabupaten Simeulue. (2022). *Peraturan Bupati Simeulue Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pedoman Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue*.
- Perbub Kabupaten Simeulue. (2023). *Peraturan Bupati Simeulue Nomor 36 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik*.
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., Astiti, K. A., Hikmah, N., & Editor, M. I. F. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In M. S. Dr. Dian Utami Sutiksno, S.E., M. T. I. Dr. Ratnadewi, S.T., & I. Aziz (Eds.), *Brigham Young University* (Vol. 1, Issue 69).
- Suprpto, S., & Malik, A. A. (2019). Implementasi Kebijakan Diskresi Pada Pelayanan Kesehatan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (Bpjs). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v7i1.62>
- Veri, J., Pratama, N., Irda, & Rosha, Z. (2022). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja). *Jurnal Ekobistek*, 11(3), 403–411. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.424>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>