

# IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI BAPPEDA KABUPATEN NAGAN RAYA

Maulana Andika<sup>1</sup>, Desi Maulida<sup>2</sup>

Universitas Teuku Umar, Indonesia

E-mail: [maulanaandika182@gmail.com](mailto:maulanaandika182@gmail.com)<sup>1</sup>; [desimaulida@utu.ac.id](mailto:desimaulida@utu.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

E-Kinerja merupakan sebuah sistem elektronik yang ditimbulkan dari percepatan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menilai penerapan teknologi baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja PNS/ASN dalam kegiatan kerja melalui pemanfaatan e-kinerja. Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus yang disajikan dengan data secara deskriptif berupa hasil wawancara dari informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen yang berhubungan dengan objek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja terhadap peningkatan produktivitas kinerja PNS di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya belum efektif dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, melainkan hanya untuk meningkatkan tingkat disiplin tepat waktu dengan tingkat adaptasi terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja berkelanjutan. Sesuai dengan konsep yang dipakai oleh peneliti, yaitu kriteria keberhasilan implementasi terhadap, dengan analisis aspek menjamin produktivitas kinerja. Dalam penerapan e-kinerja juga dihadapkan dengan beberapa hambatan, diantaranya, kurangnya kemampuan pegawai dalam mengadopsi inovasi baru atau, kurangnya tenaga ahli IT/TIK, kurangnya sarana dan prasarana, dan belum adanya regulasi yang mengatur dalam penerapan E-Kinerja secara khusus. Oleh karena, maka dibutuhkan bimbingan teknis secara berkala dengan fokus diskusi rutin, menunjuk salah satu tenaga ahli sebagai admin E-Kinerja dan menyediakan jaringan internet yang lebih stabil.

**Kata kunci:** Implementasi E-kinerja, Digitalisasi Komunikasi, Produktivitas Kinerja.

## Abstract

*E-Kinerja is an electronic system arising from the accelerated development of increasingly sophisticated communication and technology. This study aims to identify, analyze and assess the application of new technology as an effort to increase the effectiveness and productivity of PNS/ASN performance in work activities through the use of e-performance. This research is a type of qualitative research with a case study method presented with descriptive data in the form of interviews from informants, field observations and studies of documents related to objects. The results showed that the implementation of E-Kinerja to increase the productivity of civil servants' performance in BAPPEDA Nagan Raya Regency was not yet effective in increasing the productivity of employee performance, but only*

*to increase the level of discipline on time with the level of adaptation to the use of sustainable E-Kinerja applications. In accordance with the concept used by researchers, namely the criteria for successful implementation of the aspect of ensuring productivity and performance analysts. The implementation of e-Kinerja is also faced with several obstacles, including the lack of ability of employees to adopt new innovations or, lack of IT/ICT experts, lack of facilities and infrastructure, and the absence of regulations governing the implementation of E-Kinerja specifically. Therefore, periodic technical guidance is needed with a focus on routine discussions, appointing one of the experts as E-Kinerja admin and providing a more stable internet network.*

**Keywords:** *E-Kinerja Implementation, Communication Digitization, Performance Productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Landasan terhadap Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 Mengenai Peraturan Bupati (PERBUP) tentang program E-Kinerja di lingkungan lingkungan pemerintah Kabupaten Nagan Raya<sup>1</sup>, menjadi solusi dan perubahan monitoring kinerja dalam meningkatkan kedisiplinan dan kerja para Aparatur Sipil Negeri atau pegawai negeri (ASN/PNS) dan organisasi di satuan kerja perangkat kabupaten/kota<sup>2</sup>. Dilihat dari akar masalah yang terjadi menjadi isu yang selalu menjadi fokus dalam kegiatan birokrasi dalam pemerintahan yang mengacu pada sumber daya manusia/ PNS yang menjalankan kegiatan birokrasi pemerintah sebagai perpanjangan tangan terhadap masyarakat, adapun Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor yang menentukan efektivitas pelaksanaan pelayanan serta kebijakan kemasyarakatan, lembaga-lembaga pemerintahan ataupun birokrasi serta tahapan dalam menyelenggarakan pemerintahan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

Melalui Perbup yang diberlakukan terlihat adanya perubahan pada kegiatan birokrasi pemerintahan di kabupaten nagan raya yang menggunakan kemajuan

---

<sup>1</sup> Perbub.Kabnaganraya. “Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Program E-Kinerja Di Lingkungan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya”. Kabupaten Nagan Raya, 2021. Diakses di <http://peraturan.bpk.go.id>

<sup>2</sup> Dewi sartika, Muzakir. (2021). “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di Bagian Umum Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Nagan Raya”. Fakultas Ilmu Ekonomi. Universitas Teuku Umar. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi. Journal homepage: <https://journal.cattleyadf.org/index.php/jasmien>

teknologi dalam kegiatan pemerintahan dan birokrasi organisasinya dalam mencapai tujuan pemerintahan. E-Kinerja sebuah sistem elektronik menjadi dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi guna adanya percepatan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih di Era Desentralisasi<sup>3</sup>. Pada perkembangannya teknologi dan informasi yang diterapkan pada kegiatan administrasi birokrasi dapat membawa banyak perubahan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pemerintah, contohnya pada melakukan tugas kegiatan harian PNS berdasarkan tugas dan jabatan dan dalam memberi informasi dan layanan publik lebih efisien, efektif, akuntabel dan transparan. Sehingga masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi tanpa perlu pergi ke instansi terkait. Selain dari pada elektronik kinerja (E-Kinerja) yang diterapkan pada kebijakan publik dengan tujuan meningkatkan kualitas dari reformasi birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai/PNS guna mencapai tujuan dan tugas kerja PNS, sistem *E-Government*, *E-KTP*, *E-Budgeting* dan lainnya yang berbasis elektronik merupakan contoh dari perkembangan kemajuan teknologi pada kegiatan administrasi pemerintah.

Pada kenyataannya PNS yang menjadi faktor penentu efektivitas pelaksanaan pelayanan serta kebijakan kemasyarakatan, ataupun birokrasi pemerintahan serta dalam tahapan menyelenggarakan pemerintahan dilihat dari segi kinerja serta kedisiplinan PNS dikatakan berkinerja rendah dan kurang disiplin.<sup>4</sup> Maka, pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Pada Pasal 1 Mendefinisikan Manajemen Pegawai Negeri (PNS) yang menyatakan. bahwa “Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan keseluruhan upaya-upaya guna meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang

---

<sup>3</sup> Rezki fadjrin. *Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh. (2019): 1-2. Skripsi prodi ilmu administrasi negara diakses di <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6659/>.

<sup>4</sup> Mardina Cristy Natalia Pasaribu. 2017. “*Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Presentasi Kerja Pegawai Nigari Sipil (PNS) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir*”. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan. Diakses di [pagehome : http://repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id).

meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian”.<sup>5</sup> Sebagai tenaga kerja Pegawai Negeri Sipil/ aparatur negeri sipil merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas serta potensi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan/organisasi tertentu.<sup>6</sup>

Berkaitan dengan permasalahan diatas, Kabupaten Nagan Raya melalui Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 Mengenai Peraturan Bupati (PERBUP) tentang program E-Kinerja di lingkungan lingkungan pemerintah Kabupaten Nagan Raya ditetapkan pada tanggal 27 September 2021 berlaku tanggal 28 September 2021.<sup>7</sup> Sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negeri atau pegawai Negeri Sipil (ASN/PNS) dan organisasi di satuan kerja perangkat kabupaten/kota melalui Kebijakan ini.

BAPPEDA adalah lembaga teknis daerah di bagian bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang terdiri dari seorang pemimpin yaitu kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab terhadap Gubernur/Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam mengelola semua tugasnya supaya terjalankan seperti yang telah di rencana oleh pemerintah, maka pada sebuah organisasi harus bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.<sup>8</sup>

Dinas/lembaga pemerintahan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai salah satu SKPK yang telah menggunakan atau

---

<sup>5</sup> Helmi Tahir. “Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan”. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021. Diakses online di: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>

<sup>6</sup> Mardina Cristy Natalia Pasaribu. 2017. “Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Presentasi Kerja Pegawai Nigari Sipil (PNS) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir”. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan. Diakses di <http://repositori.usu.ac.id>.

<sup>7</sup> Perbub.Kabnaganraya. “Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Program E-Kinerja Di Lingkungan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya”. KABUPATEN NAGAN RAYA. 2021. Diakses di <http://peraturan.bpk.go.id>

<sup>8</sup> Dewi sartika, Muzakir. (2021). “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di Bagian Umum Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Nagan Raya”. Fakultas Ilmu Ekonomi. Universitas Teuku Umar. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi. Journal homepage: <https://journal.cattleyadf.org/index.php/jasmien>.

mengimplementasikan sistem E-Kinerja dalam penilaian kinerja pegawai dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS), selama tiga bulan pada masa uji coba pada tanggal 1 Oktober 2021. Lahirnya E-Kinerja pada penilaian kinerja aparatur/pegawai pemerintahan di BAPPEDA dikarenakan sebagai kebijakan penilaian terhadap kinerja melalui E-Kinerja, hal ini dilakukan karena adanya pegawai yang bekerja atau menjalankan tugas tidak sesuai dengan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan adanya kekurangan tingkat disiplin dari para Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negeri (PNS/ASN).

Penelitian serupa sebelumnya pernah dilakukan oleh Rezki Fadrijin Dari Program Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul penelitian "*Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*" pada tahun 2019. Dengan tujuan mengetahui bagaimana kebijakan baru dapat diimplementasikan dengan menyeluruh di kota Banda Aceh sebagai target penerapan kebijakan baru dalam proses kegiatan birokrasi yang berjalan. Metode penelitian yang relevan dengan pendekatan yang digunakan yaitu metode Kualitatif dengan pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Sedangkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan mengumpulkan dokumen tertulis mengenai data yang diperlukan. Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan jika pada permulaan implementasi kebijakan E-Kinerja, tidak semua maksud kebijakan berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi mulai dari sumber daya manusia/pegawai yang tidak bisa mengoperasikan teknologi baru berbasis elektronik dan internet dilihat dari latar belakang kapasitas penerima dan kurangnya fasilitas komputer dan jaringan internet; dengan tanggapan pegawai terhadap kebijakan berbeda-beda ada yang menyetujui kebijakan E-Kinerja yang didalamnya terdapat keadilan dalam memberikan TPP (tunjangan kerja) maka akan timbulnya persaingan kerja yang sehat antar pekerja. Adapun yang menolak kebijakan berbasis elektronik dengan dalih menyulitkan pegawai yang berumur dan latar belakang pendidikan. Faktor penghambat yang signifikan terhadap implementasi kebijakan E-Kinerja

merupakan kurangnya sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang kurang dan belum memadai dan miskomunikasi yang sering terjadi sehingga informasi hanya terdapat pada orang-orang tertentu. Maka solusi yang ditawarkan adalah memberikan pelatihan, dan bimbingan teknis, serta sosialisasi terhadap setiap pegawai satuan kerja perangkat pegawai kota guna meningkatkan kemampuan dan adaptasi pada masa penerapan kebijakan baru. Dan melakukan penambahan terhadap fasilitas komputer serta penguatan jaringan internet guna lancarnya kebijakan E-Kinerja dengan maksimal.<sup>9</sup>

Penelitian yang juga membahas terkait implementasi e-kinerja juga pernah dilakukan oleh Eni Denti, dkk pada tahun 2021 dengan judul “*Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektifitas implementasi kebijakan baru berbasis elektronik terhadap kinerja pegawai yang menggunakan kebijakan baru dengan menggunakan unsur keberhasilan suatu kebijakan yang didasari adanya kepatuhan, kelancaran rutinitas kerja, dan dampak yang dan hasil yang diinginkan terhadap sebuah kebijakan dan melihat faktor yang menghambat dalam penerapan kebijakan baru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan aplikasi google form dengan menambah hasil wawancara terhadap sampel penelitian dalam pengumpulan data yang diperlukan secara relevan. Adapun hasil yang dapat disimpulkan adalah masih kurangnya sumber daya manusia terhadap teknologi baru dan persepsi pegawai mengenai e-kinerja yang mempengaruhi tingkat kepatuhan; adanya miskomunikasi terhadap informasi penggunaan aplikasi e-kinerja serta berhentinya informasi dan sosialisasi e-kinerja hanya pada posisi atau pegawai tingkat tertentu dan memiliki hambatan yang jelas terlihat masih kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan guna kelancaran kebijakan e-kinerja secara menyeluruh.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Rezki fadjrin. *Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh. (2019). Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara diakses di <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6659/>.

<sup>10</sup> Eni Denti, Willy Abdillah, Dan Fitri Santi. “*Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*”.*Elektronik Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu. 2021. Diakses <https://Ejournal.Unib.Ac.Id>.

Kedua penelitian terdahulu di atas memfokuskan kajian pada implementasi kebijakan yang dijalankan sesuai dengan target yang ingin dicapai secara umum dan menyeluruh, serta mengukur efektivitas kinerja para pegawai. Sedangkan penelitian ini berusaha untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana implementasi e-kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja yang meningkat sebelum dan sesudah implementasi e-kinerja menjadi tolak ukur utama dalam melihat keberhasilan dari penerapan sistem tersebut. Lebih lanjut, penelitian ini juga akan mendeskripsikan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-kinerja di Bappeda Kabupaten Nagan Raya.

## LANDASAN TEORI

### 1. Digitaliasi Komunikasi

*Communication* atau komunikasi sebagai proses komunikasi yang hakikat komunikasi melalui proses penyampaian pikiran, berupa gagasan (ide-ide), informasi, opini yang muncul dari benak dan pikiran sumber. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses maka dapat kita lihat bahwa sebuah proses tentunya terjadi apabila didukung oleh beberapa elemen atau unsur-unsur komunikasi, yaitu (1). Sumber; (2). Pesan; (3). Saluran; (4). Penerima; (5). Efek; (6). umpan balik; dan (7). lingkungan atau situasi.<sup>11</sup>

Komunikasi berasal dari perkataan bahasa latin "*communis*" yang memiliki arti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. pada dasarnya Komunikasi berasal dari akar kata bahasa latin *communico* yang artinya yaitu membagi, atau dalam bahasa inggris *communis* dengan kata "commun" yang berarti sama. Dimana apabila seseorang berkomunikasi (*to communicate*), dengan kata lain kita sedang berada dalam keadaan atau situasi berusaha untuk mencapai dan membuat kesamaan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Hafied Cangara. *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014

<sup>12</sup> Cangara, Hafied. *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014. 35.

Sedangkan digitalisasi merupakan proses alih media dalam bentuk tulisan, cetakan, audio atau video menjadi digital atau elektronik. Digitalisasi memerlukan komputer, *scanner* dan alat pendukung lain dalam bentuk software atau digital dalam prosesnya, untuk membuat arsip dokumen digital, dengan fungsi ganda dokumen, dan untuk membuat perpustakaan digital.

Perkembangan kemajuan dalam bidang teknologi dan informasi kearah semua berbasis digital yang semakin pesat, telah membawa perubahan baik yang berdampak positif maupun negatif yang digunakan dengan dampak yang beriringan dalam waktu yang bersamaan. Pada era digital sekarang ini, perubahan signifikan terjadi pada manusia yang secara umum akan mengikuti perubahan. Mulai dari, gaya hidup baru, budaya dan pola komunikasi yang digunakan tidak lepas dari pengaruh perangkat berbasis teknologi baru terutama media baru yang menjadi influence terhadap pola pikir kognitif, kognisi dan behavior (perubahan perilaku) manusia.<sup>13</sup>

Maka dapat disimpulkan jika digitalisasi komunikasi merujuk pada keseluruhan pola komunikasi dengan menggunakan media digital berbasis internet atau server dalam membuat sebuah dokumen atau perpustakaan data yang terverifikasi ganda dengan jejak atau rekaman yang dapat diakses kembali berdasarkan konfigurasi password atau username yang terdaftar pada sistem digital terutama pada internet atau media sosial sebagai dunia baru bagi pengguna server.

## **2. Implementasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja)**

Implementasi adalah tahapan dengan tindak administratif yang bisa diamati dalam tingkatan program lalu tahapan pelaksanaannya dimulai jika sudah menetapkan tujuan. Selain itu, biaya yang ada juga siap untuk disalurkan lalu program aktivitasnya sudah disusun dalam mencapai sasaran Implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*To Deliver Policy Output*) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (*Target Group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan.<sup>14</sup> Istilah implementasi kebijakan berpusat terhadap prosedur sistem. Implementasi adalah ketersediaan

---

<sup>13</sup> Wawan, S. Era Digital Dan Tantangannya. Universitas Pendidikan Indonesia, 2017.

<sup>14</sup> Haedar, A. *Implementasi kebijakan: apa, mengapa, bagaimana*, Guru Besar Ilmu Administrasi Universitas Negeri Makassar. Jurnal Administrasi Publik, 1 (1). 2016. Diakses online di: <https://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/289>.



fasilitas dalam menjalankan suatu hal yang mengakibatkan sesuatu. Suatu hal itu dijalankan dalam menghasilkan akibat ataupun dampak yang berbentuk keputusan peradilan, PP, UU, serta kebijakan yang dibentuk badan-badan pemerintahan untuk kehidupan bernegara. Kerumitan tersebut disebabkan oleh banyak faktor, baik menyangkut karakteristik program-program kebijakan yang dijalankan maupun aktor-aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Dengan kata lain implementasi kebijakan merupakan tahapan dalam melaksanakan kebijakan dapat berupa undang-undang serta regulasi yang lain yang diorientasikan dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.<sup>15</sup>

Oleh Repley dan Franklin, menyatakan jika implementasi kebijakan yang efektif ditinjau berdasarkan antara lain: Pertama, menggunakan pengukuran tingkatan kepatuhan, kedua, terdapat pula yang melihat terdapatnya kelancaran rutinitas serta tidak terdapat permasalahan dalam pelaksanaan, serta ketiga, yaitu dampak (manfaat) yang diinginkan.<sup>16</sup> Adapun tiga pendapat tersebut saling melengkapi tanpa ada pertentangan pendapat diantaranya. Maka, Kriteria pengukuran keberhasilan implementasi berdasarkan pendapat Franklin & Ripley, dilandasi 3 hal diatas, dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Tingkat Kepatuhan (Compliance perspective) mengetahui efektivitas implementasi pada makna secara singkat yakni selaku kepatuhan pelaksana untuk menjalankan ketentuan yang terdapat pada ketentuan yang dibuat. Misalnya Tingkat Kepatuhan birokrasi terhadap birokrasi di atasnya atau tingkatan birokrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Kelancaran rutinitas serta tidak terdapat permasalahan dalam pelaksanaan. Efektivitas implementasi dilihat dari efektifnya dan

---

<sup>15</sup> Rezki fadjrin. *Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh. 2019. Skripsi prodi ilmu administrasi negara diakses di <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6659/>.

<sup>16</sup> Muflihun Waliulu, dkk. "Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku". Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* Vol. 12 \ No.4\ Desember 2020: 817–826. Diakses online di: <http://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/342>.

produktivitas terhadap rutinitas fungsi serta tidak terdapat permasalahan di dalamnya.

- c. Dampak (manfaat) yang diharapkan. Mengarah serta mengacu terhadap pelaksanaan ataupun implementasi serta manfaat yang diharapkan dalam pelaksanaan implementasi yang sesuai tujuan/sasaran.<sup>17</sup>

Implementasi terhadap Elektronik Kinerja atau E-Kinerja merupakan sebuah aplikasi yang berbasis web milik pemerintah kabupaten yang digunakan untuk penilaian dan pengukuran kinerja aparatur sipil negara/ pegawai negeri (ASN/PNS), berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang menjadi acuan perhitungan dan pembayaran tambahan penghasilan atau lebih dikenal TPP. Sebelum lahirnya kebijakan E-Kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi<sup>18</sup>

Elektronik kinerja (E-Kinerja) yang berbasis web/aplikasi terdiri dari dua modul. Pertama, berupa modul analisis jabatan (ANJAB) dan kedua, analisis beban kerja (ABK). ANJAB merupakan analisis jabatan yang digunakan untuk mengetahui tugas atau tupoksi serta kerja terhadap jabatan dari masing-masing pegawai/PNS. Sedangkan analisis beban kerja atau ABK adalah modul yang diisi oleh pegawai guna menginput laporan pekerjaan/kegiatan, dan membuat LKH (Laporan Kerja Harian) yang dilakukan, selain dari itu ABK juga dipakai oleh pimpinan guna mengetahui kinerja/ hasil kegiatan pegawai dan unit/satuan kerja yang bekerja di BAPPEDA.

Dilihat dari adanya ANJAB dan ABK, dapat memudahkan pimpinan dalam memantau kinerja dari pegawainya. Selain itu, aplikasi E-Kinerja digunakan sebagai instrument pendukung dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja

---

<sup>17</sup> Eni Denti, Willy Abdillah, Dan Fitri Santi. *“Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu”*.Elektronik Jurnal Magister Manajemen, Universitas Bengkulu. 2021. Diakses <https://ejournal.unib.ac.id>.

<sup>18</sup> Helmi tahir. *“Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan”*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. 2021. Diakses online di: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>.

pegawai, satuan dan unit kerja.<sup>19</sup> Dalam mengakses E-Kinerja dapat digunakan melalui komputer, laptop, tablet dan bahkan smartphone (gawai). Disamping itu, E-Kinerja memiliki fungsi antara lain: (a). Alat atau instrumen dalam menyempurnakan analisis jabatan (ANJAB) yang meliputi tugas jabatan, spesifikasi jabatan dan tupoksi jabatan terhadap ABK instansi dan PNS, (b). Menilai ABK jabatan serta unit, (c). Menilai tingkat prestasi terhadap BK jabatan dan unit, (d). Mengetahui keperluan dan kebutuhan PNS/pegawai terhadap tugas kerja pada instansi atau organisasi, (e). Sebagai alat ukur peningkatan kinerja dan produktivitas SDM, (f). Penentu ukuran untuk promosi, pemberi sanksi serta mutasi terhadap PNS dan instansi. (g). Menjadi alat ukur sebagai tambahan penghasilan lebih baik dan adil terhadap PNS guna memenuhi kesejahteraan pegawai.<sup>20</sup>

### **3. Produktivitas Kinerja**

Produktivitas pada umum diartikan sebagai hubungan antara barang-barang atau jasa (keluaran) dengan tenaga kerja, bahan dan uang. Dimana produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi. Produktivitas sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.<sup>21</sup> Selanjutnya, dilihat apabila Sumber daya manusia merupakan hal/elemen sangat strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia, sebaliknya sumber daya manusia dapat pula menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk, karena itu unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan sikap mental, yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik

---

<sup>19</sup> Eni Denti, Willy Abdillah, Dan Fitri Santi. "*Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*". *Elektronik Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu. 2021. Diakses <https://ejournal.unib.ac.id>.

<sup>20</sup> Mardina Cristy Natalia Pasaribu. "*Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Presentasi Kerja Pegawai Nigari Sipil (PNS) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir*". Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan. 2017. Diakses di *pagehome*: <http://repositori.usu.ac.id>.

<sup>21</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.

dari hari ini.<sup>22</sup> Demikian sikap mental yang akan mendorong seseorang/SDM/PNS untuk tidak merasa puas. Dengan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Selanjutnya aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu tiga aspek utama, antara lain sebagai berikut:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja;
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja; dan
- c. Aspek kondisi lingkungan

Dari definisi-definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan produktivitas dalam tiga arti yaitu pertama, produktivitas merupakan output/keluaran fisik dari usaha produksi. Kedua, produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dai penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Maka produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja merupakan penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.<sup>23</sup>

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan/tenaga kerja/PNS antara lain: (a), pelatihan, (b), mental dan kemampuan fisik karyawan/tenaga kerja/ dalam penelitian ini yaitu PNS, dan (c), hubungan antara atasan dan bawahan. Adapun tiffin dan cormick dalam siagian (2003) menerangkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu: pertama, faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur dan temperamen tenaga kerja/ dalam hal ini PNS, keadaan fisik individu, kelelahan dan tingkat motivasi tenaga kerja/PNS. Kedua bersangkutan dengan pengaruh dari luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah/gaji, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

---

<sup>22</sup> Suryani, Ni Kadek. John Foeh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Penerbit Nilackra Publishing House: Bandung. 2019.

<sup>23</sup> Mufti Aspiyah, S. Martono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktifitas Kerja". *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang: Indonesia. *Management Analysis Journal* 5. 2016. 4. diakses di <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12712>

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian Implementasi E-Kinerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Nagan Raya yang dilaksanakan di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif menggunakan metode kualitatif studi kasus. Peneliti berusaha menyajikan data secara deskriptif berupa narasumber atau informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen yang berhubungan dengan objek.<sup>24</sup>

Peneliti menyajikan data secara deskriptif dengan Sumber data penelitian berupa narasumber atau informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen atau arsip yang berhubungan dengan objek penelitian yang berfokus pada permasalahan di lapangan terhadap implementasi E-Kinerja guna meningkatkan produktivitas pegawai dan PNS di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian memberikan gambaran yang lengkap dan mendalam Mengenai penerapan sistem E-Kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui perbup Kabupaten Nagan Raya nomor 26 tahun 2021 pada tanggal 28 september 2021 yang berlaku pada 1 Oktober 2021 yang sudah berjalan dengan efektif atau belum.<sup>25</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi E-Kinerja di Bappeda Kabupaten Nagan Raya**

Implementasi kebijakan E-Kinerja di Badan perencanaan dan pembangunan daerah Kabupaten Nagan Raya melaksanakan mulai september dengan tahap uji coba pada november 2021. Kebijakan penerapan E-Kinerja di SKP (Satuan Kerja Pegawai) pemerintahan Kabupaten Nagan Raya dan BAPPEDA di atur Pada Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya nomor 26 tahun 2021 mengenai program E-Kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Nagan Raya ditetapkan pada tanggal 27 September 2021 berlaku tanggal 28 September 2021. Dalam masa percobaan pada penerapan awal kebijakan perlu adanya tahap percobaan, maka dari

---

<sup>24</sup> Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: Remaja Rosydakarya. Bandung, 2013.

<sup>25</sup> Peraturan bupati nagan raya nomor 9 tahun 2021. Tentang *tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan nagan raya*.

itu pula dalam penerapan/implementasi kebijakan E-Kinerja (elektronik kinerja). Terdapat beberapa masalah dan kendala yang terjadi dilapangan, salah satunya mengenai sumber daya manusia/pegawai yang tidak menguasai teknologi informasi yang disebabkan faktor usia dan kebiasaan serta kebijakan lama yang menggunakan sistem manual menjadi sistem online dan perlu masa dalam adaptasi perubahan kebijakan yang ditentukan.<sup>26</sup>

Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi dalam kebijakan baru pemerintah dalam proses peningkatan kinerja pegawai dalam pemerintahan dapat meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan produktivitas kinerja Aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) pemerintahan, dalam pemanfaatan serta optimalisasi penggunaan digital berbasis elektronik kinerja mencakup aktivitas yang berkaitan dengan pengolahan data, informasi dan laporan secara digitalisasi bertujuan mempermudah pekerjaan dan menghemat waktu serta terekam pada jejak digital sehingga mempermudah pihak yang berkepentingan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam pengawasan monitoring dan evaluasi pada proses kinerja. Selanjutnya, penerapan kebijakan baru E-Kinerja dalam pada pembuatan laporan kinerja pegawai selama ini secara manual lebih mudah dan efisien, maka dengan adanya E-Kinerja pembuatan laporan kinerja lebih efisien waktu, mudah diakses dengan jejak digitalisasi yang dapat diakses kembali dan diharapkan berdampak pada kualitas kinerja/kerja pegawai, peningkatan kesejahteraan dan dapat dipantau.

Berdasarkan hasil penelitian mulai dari peraturan kebijakan elektronik kinerja (E-Kinerja) tersebut diatas yang dilakukan di SKP/dinas BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya, belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan dari penerapan E-Kinerja itu sendiri yaitu untuk menyelesaikan permasalahan kedisiplinan, kualitas/efektivitas kinerja dan kesejahteraan PNS/Pegawai di dinas BAPPEDA. Masih terdapat beberapa catatan yang harus diperhatikan terutama masalah kedisiplinan dan tupoksi kinerja demi peningkatan produktivitas kinerja

---

<sup>26</sup> Ema nurhayat. "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E- Kinerja Dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening". Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 2 (2), 2017, 79-91. diakses di; <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/jpeb/article/view/2274/1437>

Pegawai/PNS dan peningkatan performa sistem E-Kinerja itu sendiri. Dengan menggunakan metode penelitian secara deskriptif melalui metode triangulasi, hasil penelitian mengenai implementasi elektronik kinerja (E-Kinerja) terhadap peningkatan produktivitas kinerja pegawai negeri sipil di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut:

**a. Tingkat Kepatuhan (*Compliance Perspective*) Dalam Implementasi E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya.**

Secara umum tingkat kepatuhan dan disiplin pegawai/ PNS atau pekerja pemerintah di BAPPEDA sudah berjalan baik. Namun terkadang dalam keseharian dalam kegiatan rutinitas kerja masih terdapat pegawai yang lalai atau terlambat akan waktu pelaksanaan *fingerprint*, contohnya melakukan scan jari (*fingerprint*) terlambat pada waktu pagi dan siang sehingga *fingerprint* pada sore menjadikan kelebihan jam kerja yang seharusnya, maka hal ini mengidentifikasikan kemungkinan bahwa pegawai/PNS yang bersangkutan tidak berada dalam di kantor sebelum jam kerja/ menitipkan absen dengan kedekatan antar pegawai/PNS. Selain dari keterlambatan dalam mengisi form/*fingerprint* kedatangan pegawai, selain dari hal diatas hanya mampu untuk memenuhi ketentuan/persyaratan pencairan tambahan penghasilan bagi pegawai.

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa belum semua indikator kepatuhan berjalan sesuai dengan harapan. ada pegawai yang menyampaikan laporan kinerja tidak sesuai dengan jumlah hari kerja setiap bulannya, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut hanya menyampaikan laporan untuk memenuhi standar minimal untuk mendapatkan TPP bukan karena sadar akan tugas pokok/poksi dan disinyalir dalam aktivitas pelaporan kinerjanya tidak berdasarkan pekerja/pegawai/PNS yang membuat laporan atau dengan kata lain menggunakan joki laporan. Faktor-faktor kepatuhan yang mempengaruhi perilaku dan mental Pegawai/PNS BAPPEDA kabupaten Nagan Raya. sikap menunda pekerjaan menjadi kendala dalam implementasi E-Kinerja dimana dengan sistem manual terbiasa dengan adanya toleransi dalam penyampaian laporan kinerja harian juga menyebabkan pegawai menunda melaksanakan pelaporan kenerja hariannya, pada hari yang sama dan lebih memilih membuat laporan besok bahkan ditumpuk di

akhir minggu dan menyebabkan laporan tidak sinkron dengan apa yang telah direncanakan sesuai tugas harian pegawai/PNS.

Hal lain yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian adalah terdapat beberapa ketidaksesuaian dengan hasil wawancara dengan pengamatan penulis sebagai peneliti dalam 3 bulan mengumpulkan data dan informasi dengan kinerja/ hasil yang terlihat pada kenyataan dalam proses/kegiatan kerja harian. Selain dari itu data yang terekam pada aplikasi E-Kinerja dan wawancara dengan informan untuk beberapa indikator PNS melakukan *finger print* tepat waktu dan mengisi aktivitas kinerja harian sesuai dengan tupoksi. Hasil wawancara menjelaskan jika kedua indikator tersebut telah berjalan dengan baik namun pada perjalanannya tidak sesuai. Namun hasil informan mengenai kendala yang menjadi indikator utama dalam peningkatan kedisiplinan masih/terus diperbaiki dan menjadi salah satu cara dalam monitoring, pengawasan penilaian pegawai sehingga petinggi dari BAPPEDA sebagai pejabat penilai atas verifikasi kedatangan, laporan kinerja harian bawahan/pegawai/ PNS maupun staf walau masih ada beberapa oknum yang membuat laporan menggunakan jasa joki laporan, maka temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa ada perilaku tidak jujur dari pegawai dalam memberikan informasi terkait kepatuhan terhadap Implementasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja).

**b. Kelancaran Rutinitas Serta Tidak Terdapat Permasalahan dalam Pelaksanaan Tugas Harian Pegawai/PNS Dalam Implementasi E-Kinerja di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya.**

Pada kegiatan percobaan dan berlanjut dalam menggunakan sistem E-Kinerja dalam penilaian dan penginputan laporan kinerja atau laporan kerja harian (LKH) pegawai/PNS di BAPPEDA kabupaten Nagan Raya dalam rutinitas/kelancaran kerja berjalan baik sebagaimana sebelum dan dalam masa transisi kebijakan baru. Hasil wawancara menjelaskan jika penerapan aplikasi E-Kinerja sudah baik untuk ketepatan waktu verifikasi laporan, hal ini juga tidak terlepas dari dukungan kualitas SDM yang memadai dalam belajar untuk beradaptasi pada masa percobaan dengan melakukan riset dan belajar dari pengalaman, serta membandingkan sistem kerja manual dengan E-Kinerja sebagai acuan baru bagi pegawai dalam membuat laporan maupun memverifikasi data kedisiplinan kedatangan dengan ketentuan sistem dan peraturan yang berlaku di BAPPEDA. E-



Kinerja atau menggunakan perantara teknologi memungkinkan seseorang dan tenaga kerja untuk menghasilkan informasi sendiri secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain dalam keharusannya dalam kelancaran penerapan teknologi baru dalam hal ini berbasis E-Kinerja yang didukung oleh sarana dan prasarana.

Namun, tidak semua indikator kelancaran rutinitas berjalan sesuai dengan harapan, kendala jaringan dan usia pegawai menjadi faktor keterlambatan pemahaman cara guna teknologi E-Kinerja yang terlihat lambat, selain itu yang sangat dirasakan oleh seluruh pengguna E-Kinerja walaupun hasil wawancara terhadap informan saat ini gangguan jaringan sudah jauh berkurang, server yang sering mengalami error/ mati terutama pada akhir bulan akibat traffic/penggunaan pada saat bersamaan oleh pegawai guna menginput laporan dan menyampaikan rekapitulasi laporan. Penggunaan oleh operator admin untuk penarikan data dan juga penggunaan oleh tim IT PUSDATIN BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya dalam merekap dan mengkonplilasi dari dari seluruh bidang/divisi di kantor BAPPEDA.

### **c. Dampak dan Manfaat Yang Diharapkan Terhadap Implementasi E-Kinerja Di BAPPEDA Kabupaten Nagan Raya.**

Implementasi E-Kinerja memiliki tujuan dalam menyelesaikan permasalahan kedisiplinan, waktu kerja, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai/PNS pada sektor kerja termasuk pada permasalahan kinerja pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kabupaten Nagan Raya. Manfaat dan dampak dari implementasi E-Kinerja di Bappeda kabupaten Nagan Raya secara keseluruhan pada masa percobaan dan berkelanjutan sudah baik. Kedisiplinan pegawai terlihat meningkat bila dibandingkan sebelum masa penerapan E-Kinerja, adapun kesejahteraan pegawai menurut hasil wawancara memperlihatkan peningkatan karena adanya pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

## **2. Implementasi Kinerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya Terhadap Produktivitas Kinerja PNS**

Pada hasil penelitian yang dapat disimpulkan meningkatkannya produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu memiliki

pandangan bahwa kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Demikian sikap mental yang akan mendorong seseorang/SDM/PNS untuk tidak merasa puas, dengan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Peneliti mendapat kan hasil dari informan yang menjadi sasaran penelitian semakin tinggi tingkat kedisiplinan terhadap peraturan yang diterapkan oleh pegawai maka meningkatnya produktivitas kinerja yang dilakukan.

Adapun mengikuti hasil dan pembahasan mengenai keberhasilan implementasi E-Kinerja yang diterapkan di BAPPEDA, dapat ditinjau dari beberapa aspek, diantaranya:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; yang terlihat pada penelitian kemampuan tenaga kerja yang ada masih belum mumpuni dikarenakan masih kurangnya tenaga ahli dalam menggunakan teknologi baru yang masih pada tahap uji coba. Dalam segi manajemen komunikasi yang berjalan masih ada miscommunication dengan terputusnya informasi pada sebagian bidang atau divisi yang mengikuti Bimtek mengenai E-Kinerja yang diadakan. Pada tahap manajemen tenaga kerja masih adanya nepotisme birokrasi yang terjadi. Namun dalam meningkatnya produktivitas yang terlihat adalah pada tingkat kedisiplinan dalam melakukan atau membuat laporan harian yang mulai terlihat aktif pada pegawai di BAPPEDA.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja; tingkat efisiensi yang menjadi landasan awal implementasi guna memudahkan para pegawai dalam membuat laporan sudah berjalan dengan baik dengan jarang nya pegawai yang menggunakan joki laporan, pada masa menggunakan/ membuat laporan manual dapat memanipulasi data atau masih pada penilaian kerja yang per individu yang dilihat dari kedekatan atasan dan pegawai. Dengan adanya aplikasi atau E-Kinerja menjadi lebih adil dan akuntabel terhadap penilaian kerja dan mendapatkan TPP sesuai kinerja. Yang terakhir,

Aspek kondisi lingkungan, kondisi lingkungan menjadi aspek penting dalam adaptasi sebuah kebijakan baru mulai dari kekurangan sarana dan prasarana, lingkungan yang tidak suportif dalam kinerja, dan lingkungan yang gagap terhadap teknologi menjadi salah satu hambatan dalam pengimplementasian kebijakan baru guna meningkatkan produktivitas kinerja PNS/ pegawai

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi E-Kinerja di Bappeda Kabupaten Nagan Raya sebagai upaya meningkatkan produktivitas kinerja pegawai/PNS sesuai dengan peraturan bupati Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 mengenai peraturan bupati (PERBUP) masih belum maksimal. Hal tersebut ditandai dengan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memahami dengan baik pemanfaatan dan penggunaan teknologi baru tersebut karena faktor usia, minimnya pengalaman dalam menggunakan teknologi baru/internet yang disebabkan karena sosialisasi dan bimtek yang terputus dan berpusat pada beberapa orang saja (tidak menyeluruh), kurangnya sumber daya manusia professional di bidang IT, sering dihadapkan dengan kendala *server/ jaringan internet (server error dan bandwidth server)* keterbatasan *upload* laporan secara bersamaan, sering terjadinya pemadaman listrik, masih adanya oknum pegawai yang menggunakan joki laporan untuk membuat laporan atau menggunakan teman seprofesi dalam membuat laporan kerja.

Disamping kurang optimalnya penerapan e-kinerja yang berjalan saat ini dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, BAPPEDA Nagan Raya terus melakukan upaya optimalisasi e-kinerja yaitu dengan diadakannya sosialisasi dan Bimtek, menanamkan sikap *positive behaviour* (perilaku positif) kepada setiap pegawai, sehingga nantinya para pegawai mampu beradaptasi dengan sistem e-kinerja secara lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas dan performa kerja yang lebih baik.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu dalam penerapan sistem baru diperlukan perencanaan awal yang lebih spesifik, peninjauan kembali dengan memperhatikan sumber daya manusia sebagai target kebijakan serta kesiapan sarana dan prasarana sebagai media jalannya sebuah kebijakan yang akan diterapkan. Selain itu, BAPPEDA Nagan Raya dapat memberikan inovasi terhadap penggunaan E-Kinerja atau memakai kebijakan awal secara manual yang di kolaborasi dengan kebijakan baru dalam masa peralihan sehingga adaptasi sistem baru dapat dilakukan secara bertahap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cangara, Hafied. *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014.
- Denti, Eni. Willy Abdillah, dan Fitri Santi. “*Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*”. *Elektronik Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu. 2021. Diakses <https://Ejournal.Unib.Ac.Id>.
- Fadjrin, Rezki. *Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh. 2019. Skripsi prodi ilmu administrasi negara diakses di <https://repository.ar-ranry.ac.id/id/eprint/6659/>. tanggal 01 April 2022. Waktu 14.50 wib.
- Haedar, A. *Implementasi kebijakan: apa, mengapa, bagaimana*, Guru Besar Ilmu Administrasi Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1). 2016. Diakses online di: <https://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/289>. Tanggal 01 April 2022. Waktu 10.22 wib.
- Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: Remaja Rosdakarya. Bandung. 2013.
- Mufti Aspiyah, S. Martono. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktifitas Kerja*”. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang: Indonesia. *Management Analysis Journal* 5. 2016. Diakses Di <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj/Article/View/12712>
- Natalia, P. Mardina Cristy. “*Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Presentasi Kerja Pegawai Nigari Sipil (PNS) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir*”. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan. 2017. Diakses di [pagehome: http://repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id). Tanggal 01 April 2022. Waktu 10.22 wib.
- Nurhayati, Ema. “*Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E- Kinerja Dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening*”. *Magister Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2 (2), 2017. diakses di; <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/jpeb/article/view/2274/1437>
- Perbub. Kabnaganraya. “*Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Nagan Raya Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Program E-Kinerja Di Lingkungan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya*”. Kabupaten Nagan Raya. 2021. Diakses di <http://peraturan.bpk.go.id> tanggal 01 April 2022. Waktu 14.50 wib.
- Pratama, Dhany Wahyu. Tri Murwaningsih, dan Anton Subarno. “*Penerapan E-Kinerja Di Dinas Pedagangan Kota Surakarta*”. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

- Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Volume 4, No. 2, Mei 2020. Online: <http://jurnal.uns.ac.id/JIKAP>. Diakses tanggal 28 Mei 2022. Waktu 14.30 WIB.
- Sartika, Dewi. Muzakir. *“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di Bagian Umum Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Nagan Raya”*. Fakultas Ilmu Ekonomi. Universitas Teuku Umar. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2021. Journal homepage: <https://journal.cattleyadf.org/index.php/jasmien>. Diakses tanggal 01 April 2022. Waktu 14.50 wib.
- Suryani, Ni Kadek. John Foeh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Penerbit Nilackra Publishing House: Bandung, 2019.
- Sri Larasati. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama): Yogyakarta. 2018.
- Tahir, Helmi. *“Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan”*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar. 2021. Diakses online di: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>. Tanggal 01 April 2022. Waktu 10.22 wib.
- Waliulu, Muflihun, dkk. *“Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku”*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* Vol. 12 \ No.4\ Desember 2021. Diakses online di: <http://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/342>.
- Wawan, S. *Era Digital Dan Tantangannya*. Universitas Pendidikan Indonesia. 2017.
- Yasir. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Sebuah Pendekatan Kritis dan Komprehensif*. Penerbit deepublish. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama): Yogyakarta. 2020.

