

## **KUANTITAS DAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA KUPANG**

Afif Syarifudin Yahya<sup>1</sup>, Natalia I. F. Outang<sup>2</sup>, Yeti Fatimah<sup>3</sup>, Ajud Tajudin<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Pemerintahan Daerah, Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Sumedang, Indonesia

Email: [afifsyarifudinyahya@ipdn.ac.id](mailto:afifsyarifudinyahya@ipdn.ac.id), [nataliaifoutang@gmail.com](mailto:nataliaifoutang@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to determine the quantity and quality of employee performance through the E-Kinerja Application at the Personnel, Education and Training Agency of Kupang City. The research method uses qualitative methods with an inductive approach. Data collection techniques using interview techniques, observation and documentation. There were 8 informants who were determined through purposive sampling technique. The data that has been collected is then analyzed through data reduction techniques, data display, and drawing conclusions. The results of the research showed that: in terms of quantity, the E-Kinerja Application has encouraged employees to be able to increase their work output. Then in terms of quality, the E-Kinerja Application is able to support the provision of a careful assessment. Constraints faced in evaluating employee performance are: there are still employees who do not understand how to fill out the E-Kinerja Application due to new features that continue to develop, and server capacity limitations. To overcome these obstacles, technical guidance has been carried out 2 times, and coordinated with the Ministry of Communication and Information in server management so that there are no disturbances when inputting performance data together.*

**Keywords:** *E-Kinerja Application, Quantity, Quality, Kupang City, Civil Servants*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas kinerja pegawai melalui aplikasi e-kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan sebanyak 8 orang yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data yang sudah terkumpul, kemudian dianalisis melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari segi kuantitas, Aplikasi e-kinerja telah mendorong pegawai untuk mampu meningkatkan output pekerjaannya, Kemudian dari segi kualitas, Aplikasi e-kinerja mampu mendukung pemberian penilaian yang cermat. Kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja pegawai yaitu: masih terdapat pegawai yang kurang memahami cara pengisian Aplikasi e-kinerja karena adanya fitur-fitur baru yang terus berkembang, dan keterbatasan kapasitas server. Untuk mengatasi kendala tersebut, telah dilakukan bimbingan teknis

sebanyak 2 kali, dan berkoordinasi dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam pengelolaan server agar tidak terjadi gangguan pada saat penginputan data kinerja yang dilakukan secara bersama-sama.

**Kata kunci:** Aplikasi E-Kinerja, Kuantitas, Kualitas, Kota Kupang, Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Secara filosofis, pemerintah dibentuk untuk menciptakan keamanan, ketertiban dan kesejahteraan masyarakat (Suwandi, 2017). Untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya aparatur yang memadai sebagai penggerak birokrasi pemerintahan (Febriana, 2014). Sumber daya aparatur dalam pemerintahan dikenal dengan aparatur sipil negara yang merupakan pegawai pemerintah yang berfungsi untuk melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan dan mempersatukan keutuhan negara (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

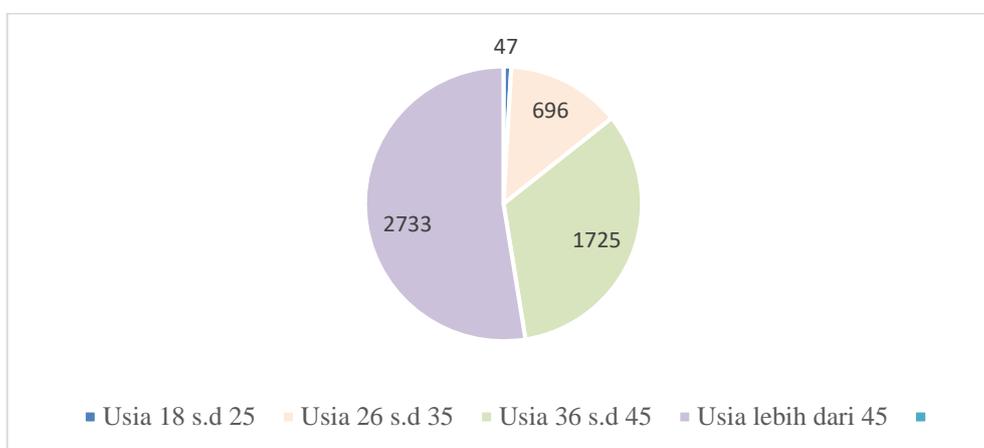
Aparatur Sipil Negara harus diarahkan dan dikoordinasikan agar dapat mencapai tujuan pemerintah (Hartono, 2016). Salah satu fungsi aparatur ialah sebagai pelayan publik (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014), oleh sebab itu organisasi pusat maupun organisasi daerah harus mampu menyediakan pelayanan publik yang berkualitas (A. S. Yahya, 2020). Aparatur Sipil Negara yang kompeten, profesional, jujur, adil, dan loyal sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Widodo, 2005). Untuk melihat sejauh mana *good governace* tercapai maka dibutuhkan penilaian terhadap kinerja aparatur sipil negara (Aini, 2019). Untuk mengetahui kinerja aparatur sipil negara dapat dilakukan dengan mengukur tingkat kepuasan masyarakat (A. S. dan S. Yahya, 2022)

Penilaian kinerja yang awalnya dilakukan secara manual memiliki banyak kekurangan seperti mengakibatkan penumpukan kertas (Rahmawati, 2018), kesulitan dalam validasi nilai, dan kesulitan ketika mencari hasil kinerja pegawai (Setiawan, 2022). Oleh karena itu, muncul inovasi dari pemerintah dengan membuat berbagai aplikasi berbasis *web* yang diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam penilaian kinerja. Hal ini selaras dengan kebijakan pemerintah untuk mengembangkan *e-government* (Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, 2003).

Kemampuan adaptasi pemerintah dengan mengembangkan berbagai digitalisasi menjadi kunci untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi pemberian pelayanan publik yang selaras dengan kemajuan revolusi industri 4.0 (Karno dkk, 2020). Ciri utama dari revolusi industri 4.0 adalah universalitas dengan mengutamakan *internet of things*, *internet of media*, *internet of service*, *big data*, dan mengintegrasikan antar mesin (Hendarsyah, 2019). Perubahan akibat Revolusi Industri 4.0 juga membawa perubahan pada lanskap ekonomi politik dan relasi organisasi yang menjadikan transformasi organisasi pemerintah suatu keniscayaan agar responsif terhadap perubahan. Sejatinya Revolusi Industri 4.0 memberikan peluang besar untuk pengefektifan fungsi dan peran sehari-hari pemerintah untuk menerapkan *e-governance*, untuk mewujudkan digitalisasi data dan informasi seperti *e-monev*, *e-controlling*, *e-project planning*, hingga e-kinerja (Cahyono, 2018).

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan penilaian kinerja melalui penerapan e-kinerja ini. Faktor kecakapan teknologi dan masalah *server* e-kinerja yang kecil adalah salah satunya. Masih banyak pegawai yang masih belum mahir

menggunakan komputer sehingga penginputan laporan pada e-kinerja menjadi terhambat. Sekretaris Daerah Kota Kupang, Fahrensy Funay mengatakan bahwa masih banyak aparatur sipil negara yang belum paham mengenai tata pengisian e-kinerja karena gagap teknologi hal ini mengakibatkan pegawai lambat mengisi aplikasi. Selain itu, beliau menyebutkan bahwa hal ini terjadi karena tidak ada koordinasi yang baik antar pimpinan dan bawahan di organisasi pemerintah daerah masing-masing. Sekretaris Daerah Kota Kupang pada Mei 2021, telah memberikan disposisi kepada sepuluh (10) organisasi pemerintah daerah Kota Kupang perihal keterlambatan pengisian e-kinerja sehingga menghambat pencairan tambahan penghasilan pegawai atau tunjangan kinerja yang tentunya berpengaruh kepada pendapatan pegawai. (Rakyat NTT, 2021). Penerapan e-kinerja sebagai implementasi *e-government* pada dasarnya membutuhkan kesiapan pemerintah dalam hal kemampuan pegawai yang ahli dan tidak gagap teknologi sebagai unsur penggerak. Berikut adalah jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan kelompok usia di Kota Kupang Tahun 2021:



Gambar 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kelompok Usia di Kota Kupang Tahun 2021

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, 2021

Berdasarkan gambar 1 jumlah pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Kupang periode tahun 2021 adalah 5.201 orang dimana usia lebih dari 45 tahun ke atas sebanyak 2733 pegawai, usia 36 sampai dengan usia 45 tahun sebanyak 1725 pegawai kemudian pegawai dengan rentang usia 18 sampai 35 tahun sebanyak 743 orang. Ini menunjukkan bahwa kedepan terdapat 52,5% pegawai memasuki usia pensiun dalam kurun waktu 13. Hal ini dapat mengancam proses pelayanan pemerintah jika tidak ada regenerasi/penyiapan pegawai. Karena pada kenyataannya, sekalipun teknologi sudah berkembang pesat peran manusia tetap merupakan kunci utama keberhasilan organisasi. Oleh karenanya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi juga harus dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil yang kompeten untuk mengoptimalisasikan pelayanan kepada masyarakat. Ditambah dengan *server* e-kinerja yang sangat kecil sehingga terjadi *hang* pada saat seluruh pegawai negeri sipil Kota Kupang secara serentak akan menginput laporannya.

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Pratama, dkk yang berjudul Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta menemukan bahwa ada banyak pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan Kota Surakarta yang mengalami kebingungan dalam pengoperasian e-kinerja. Hal ini disebabkan pegawai negeri sipil sering absen dalam sosialisasi penerapan e-kinerja. Kemampuan

pegawai negeri sipil dalam bidang komputer juga sangat kurang karena kebanyakan pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan Surakarta lebih banyak di lapangan dalam pemungutan retribusi dan tidak berhubungan langsung dengan komputer. Penerapan e-kinerja juga sangat terhambat karena banyak *troubleshoot* sebab hanya memiliki satu *wifi portable* yang mengakomodir satu kantor. (Pratama, Dhany Wahyu. T. Murwaningsih, 2020). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening menemukan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tanpa memerlukan motivasi sebagai *variabel intervening* yang artinya e-kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya campur tangan dari aspek motivasi pegawai. (Nurhayati, 2021). Penelitian juga dilakukan oleh Veratiani, dkk yang menemukan bahwa terjadi peningkatan rata-rata nilai Sasaran kinerja pegawai di tahun 2017 yaitu 85 meningkat pada 2018 yaitu 90,87. Hal ini disebabkan karena setelah melaporkan kegiatan hariannya di e-kinerja, pegawai memperoleh tambahan penghasilan pegawai setiap bulan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tidak ada standar operasional prosedur penerapan e-kinerja sekalipun sudah terdapat Peraturan Walikota Denpasar No. 38 Tahun 2017 tentang Kriteria Besaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Veratiani, Gek Aris, 2019). Terakhir penelitian Wahyuni yang menunjukkan adanya pengaruh e-kinerja pada kinerja pegawai Organisasi Pemerintahan Daerah Payakumbuh. Indikator e-kinerja berupa kemudahan dan kemanfaatan dalam menggunakan aplikasi. Terdapat juga pengaruh signifikan dari kontribusi integrasi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil organisasi pemerintahan daerah Payakumbuh. (Wahyuni, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian yang berbeda. Fokus penelitian yang akan dilakukan adalah kuantitas dan kualitas kinerja pegawai melalui penerapan e-kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, yang berada di tempat penelitian yang berbeda dengan penelitian (Pratama, Dhany Wahyu. T. Murwaningsih, 2020), (Nurhayati, 2021), dan (Wahyuni, 2020). Selain itu pengukuran/indikator kuantitas dan kualitas pegawai juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh (Dharma, 2014). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui kuantitas dan kualitas kinerja pegawai melalui e-kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang.

## 2. KAJIAN TEORI

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai aparatur sipil negara tetap yang menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Sebagai pegawai maka diwajibkan melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan jabatan yang diemban. Untuk mengetahui capaian pelaksanaan tugas maka setiap pegawai negeri sipil diwajibkan melakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan antara capaian dengan target yang telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019).

Kinerja merupakan kombinasi dari efektivitas dan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan yang dilakukan (Robbins, 2017). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam suatu periode waktu yang didasarkan pada perbandingan berbagai kemungkinan seperti target pencapaian, sasaran kinerja atau kriteria keberhasilan yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja didasarkan oleh tanggung

jawab pegawai untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja dicatat terus-menerus selama pegawai masih aktif dalam pekerjaannya yang digunakan sebagai bahan evaluasi untuk membawa organisasi pada tujuannya. Sedangkan dalam pandangan (Wibowo, 2017) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas dan tanpa batas waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai mengerti apa tujuan organisasi dan mengambil bagian dengan berkontribusi maka tujuan tersebut akan terpenuhi. Dalam pengertian ini dapat kita lihat bahwa kinerja adalah penyesuaian harapan individu dengan harapan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dan umumnya dipengaruhi keterampilan dan kesungguhan pegawai bersangkutan.

Pengertian kuantitas kinerja dijelaskan oleh (Dharma, 2014) sebagai jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan, sedangkan kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Sedangkan dalam pandangan Bernadin dalam (Sudarmanto, 2020) quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan dan *quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

Dalam melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi manajemen kinerja secara efektif diperlukan sistem informasi manajemen kinerja. Perancangan dan pengembangan sistem manajemen kinerja dilaksanakan untuk efektifitas manajemen kinerja diintegrasikan dengan sistem informasi lain dalam manajemen sumber daya manusia atau sistem informasi pada bidang pemerintahan lain apabila dipandang perlu (Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pedoman Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2020). Aplikasi dibangun dengan memperhatikan substansi indikator kinerja organisasi dan pegawai serta dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan penguasaan teknologi informasi dan sumber daya manusia. Aplikasi dilakukan dengan cara bertahap serta terukur melalui pendekatan pembelajaran teknologi dan pembelajaran sumber daya manusia.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif karena permasalahan yang peneliti akan berupa masalah sosial yang bersifat sementara dan dapat berkembang pada kemudian hari. Pendekatan kualitatif juga akan mempertajam dan memperjelas analisis informasi yang lebih difokuskan pada proses serta langsung bersumber dari manusia sebagai alat penelitian terkait kinerja pegawai.

Berdasarkan fokus penelitian maka untuk mengetahui tingkat kuantitas dan kualitas didasarkan atas pendapat (Dharma, 2014). Tingkat kuantitas diukur dengan:

- a. Target Sasaran Kinerja Pegawai;
- b. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai; dan
- c. Dukuangan Pembiayaan.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kualitas diukur dengan:

- a. Kompetensi Kinerja Pegawai;
- b. Kecermatan Penialain; dan

c. Kesalahan hasil penilaian.

Peneliti mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun penentuan informan, Peneliti menggunakan *purposive sampling* karena adanya pertimbangan bahwa informan yang dipilih mengetahui secara lebih mendalam mengenai data yang diperlukan terkait kinerja pegawai negeri sipil dilihat dari e-kinerja. Adapun data informan yang akan diwawancarai disajikan dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Daftar Informan**

No	Informan	Jumlah (Orang)
1	Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang	1
2	Kepala Sub Bidang Penilaian & Evaluasi Kinerja Aparatur	1
3	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi	1
4	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
5	Staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang	4
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2021*

Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, peneliti melakukan wawancara terhadap 8 orang informan yakni: Sekrataris Badan, Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan 4 orang staf.

Kemudian data yang sudah terkumpul dianalisis melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keleluasaan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci dan segera melakukan analisis data melalui reduksi data yang berupa merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah melakukan pengumpulan data berikutnya. Setelah reduksi data, langkah berikutnya adalah display/penyajian data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang bersifat naratif. Kemudian menarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kuantitas

Kuantitas dalam penilaian kinerja merupakan hasil kinerja yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam penilaian kuantitas hasil kerja pegawai yang didasarkan pada indikator target sasaran kinerja pegawai, capaian sasaran kinerja pegawai, dan dukungan pembiayaan yang diperuntukkan bagi guna mendukung kinerja pegawai.

#### (1) Target Sasaran Kinerja Pegawai

Target sasaran kinerja pegawai adalah rencana pencapaian kegiatan dari tugas jabatan yang harus pegawai wujudkan secara jelas sebagai wujud nyata dari bentuk ukuran prestasi kerja. Target mencakup kualitas yang dilihat dari nilai mutu hasil kerja,

kuantitas yang dilihat dari target output dalam bentuk dokumen, laporan, surat keputusan, dan sebagainya.

Seluruh pegawai harus membuat sasaran kinerja pegawai pertahun kemudian dibuat menjadi sasaran kinerja pegawai bulanan kemudian diturunkan lagi menjadi sasaran kinerja pegawai harian. Semua pegawai harus mempunyai sasaran kinerja pegawai, jumlah sasaran kinerja pegawai melekat pada status pegawai yang dimiliki bukan kepada jabatan yang ada. Dalam pembuatan target menggunakan e-kinerja jadi lebih mudah karena jumlah pekerjaan yang dihasilkan serta perhitungan nilai secara otomatis terkalkulasikan oleh e-kinerja. Juga dengan e-kinerja ini pegawai itu lebih mudah memantau hal-hal apa saja yang harus dilakukan selanjutnya karena sudah terjadwal dalam aplikasi. Tapi kembali lagi sebenarnya yang paling penting dan mendasar itu bukan mengenai ada atau tidaknya aplikasi tapi ada atau tidaknya kesadaran masing-masing pegawai.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa proses penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang melalui aplikasi e-kinerja dapat mengoptimalkan *output* pekerjaan karena mampu memfokuskan pegawai pada targetnya masing-masing. E-kinerja juga memberi keefektifan dalam pengisian laporan karena pegawai tidak perlu menghitung secara manual.

### **(2) Capaian Sasaran Kinerja Pegawai**

Capaian sasaran kinerja pegawai adalah hasil dari akhir kegiatan yang diperoleh seorang pegawai negeri sipil. Nilai capaian sasaran kinerja pegawai dinyatakan dengan angka. Sasaran kinerja pegawai harian itu akan diverifikasi dan dinilai langsung oleh atasan. Penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mana di setiap enam bulan akan ada pembinaan dan akan direview untuk melihat target sudah sampai dimana dan melihat apa ada kendala pencapaian target. Apabila capaian masih kurang dari target yang seharusnya maka akan dicarikan solusi agar dapat mencapai target pada akhir tahun. Jadi capaian target sasaran kinerja pegawai melalui e-kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang selalu sesuai dengan target yang telah ditentukan pada awal tahun sehingga bisa dinyatakan bahwa target di capai sebesar 100%. Capaian kinerja berdasarkan e-kinerja juga cenderung lebih besar daripada saat penilaian manual karena e-kinerja memfokuskan pegawai untuk mengerjakan target sesuai waktu yang ditentukan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aplikasi e-kinerja berpengaruh positif terhadap pencapaian target sasaran kinerja pegawai karena dapat membuat capaian sasaran kinerja pegawai menjadi lebih besar.

### **(3) Dukungan Pembiayaan**

Pembiayaan merupakan besarnya jumlah biaya yang dianggarkan yang akan dipakai setiap capaian kerja. Semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target biaya yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya apabila semakin kecil realisasi biaya dicapai dari target biaya yang direncanakan (maksimal efisiensi biaya sampai dengan 24%), menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik. E-kinerja sendiri adalah aplikasi yang telah diadopsi dari Badan Kepegawaian Nasional sehingga tidak membutuhkan anggaran yang besar dalam pembuatan dan hanya membutuhkan dana pemeliharaan.

## **B. Kualitas**

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik

penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Terdapat beberapa hal melatarbelakangi penilaian kualitas dari penilaian pegawai yang menggunakan penilaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja yaitu penilaian yang didasarkan kepada indikator kompetensi prestasi kerja, kecermatan penilaian dan kesalahan hasil penilaian kerja pegawai.

### (1) Kompetensi Kinerja Pegawai

Kompetensi kinerja adalah kemampuan, pengetahuan serta keterampilan pegawai yang relevan dengan tugasnya. Berikut akan ditampilkan persyaratan kompetensi untuk menduduki jabatan yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

**Tabel 2. Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2021**

NO	NAMA	JABATAN	LATIHAN JABATAN
1	A.D.E Manafe, S.IP, M.Si	Kepala Badan	Diklat Kepemimpinan Tingkat II
2	Ir. Solvie Y.H. Lukas	Sekretaris	Pelatihan Kepemimpinan Administrator
3	Yesonya M.N. Manu, SE	Kabid. Mutasi	Pelatihan Kepemimpinan Administrator
4	Richard Penlaana, S.Sos, M.Si	Kabid. Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	Pelatihan Kepemimpinan Administrator
5	Arma Frida Novita, S.Kom	Kabid. Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
6	Dra. Marselina Nahak	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
7	Mordc Ratu Kore, S.Sos	Kasubid. Data dan Informasi	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
8	Rienny Fandoe, SP	Kasubid. Pengembangan Kompetensi	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
9	Ofi Ifoni A. Puling, SE	Kasubid. Mutasi dan Penempatan Pegawai	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

*Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, 2022*

Tabel 2. menunjukkan data pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang yang telah mengikuti diklat kepemimpinan. Dari 38 orang pegawai ada 9 orang yang telah melaksanakan diklat kepemimpinan. Jika dibandingkan persyaratan dasar untuk menduduki jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur, dan Kepala Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi telah terpenuhi. Bahkan pegawai yang menduduki jabatan tersebut sudah mengikuti jenjang diklat setingkat lebih tinggi dari persyaratan juga beberapa pegawai dengan jabatan lainnya yang tidak diharuskan sebagai persyaratan jabatan yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sebagai upaya dan langkah meningkatkan kompetensi. Adapun mengenai kompetensi pegawai dalam mengisi e-kinerja sudah baik karena seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang telah mengikuti bimbingan teknis pengisian e-kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang yang bertindak sebagai pejabat penilai kinerja telah memiliki kredibilitas dan kompetensi dasar sehingga dalam penilaian kinerja yang terutama telah dibantu menggunakan e-kinerja mengakibatkan atasan dapat menilai secara objektif sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan untuk dinilai.

## **(2) Kecermatan Penilaian**

Penilaian membutuhkan ketelitian dalam prosesnya agar hasil yang dicapai dapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang dapat disimpulkan bahwa penilaian melalui e-kinerja tentu saja sudah terlaksana secara teliti namun kembali lagi kepada penilai yang bersangkutan karena penilailah yang memberikan verifikasi kepada pegawai bawahannya. Jadi kembali lagi kepada penilai yang memverifikasi laporan pegawai apabila penilai objektif maka tidak akan terjadi bias dalam penilaian namun apabila penilai subjektif maka hasil penilaian akan mengalami bias.

## **(3) Tingkat Kesalahan Penilaian**

Penilaian kinerja harus memiliki tingkat kesalahan yang sedikit dalam penilaian. E-kinerja berfungsi sebagai penilai pegawai dimana telah tercantum nama kegiatan masing masing jabatan dengan target capaian setiap hari dan capaian setiap bulan sehingga target pekerjaan tersebut harus dicapai dengan sungguh-sungguh dan pengisian pelaporan pada aplikasi harus bertanggung jawab sesuai dengan apa adanya. Penggunaan e-kinerja ini tentunya berdampak pada kualitas kinerja yang diselesaikan oleh pegawai.

Pelaksanaan penilaian kinerja melalui penerapan e-kinerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Peneliti menemukan bahwa e-kinerja berpengaruh cukup baik bagi pencapaian target sasaran kinerja pegawai namun hal ini belum terjadi secara optimal karena ada beberapa pegawai yang masih kesulitan mengoperasikan e-kinerja dan juga adanya keterbatasan yang dimiliki oleh *server* e-kinerja sehingga penginputan laporan menjadi terhambat apabila pegawai secara serentak melaporkan kinerja harian mereka.

## **5. PENUTUP**

Peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja melalui program e-kinerja bagi pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang telah berjalan cukup baik. Dari segi kuantitas e-kinerja telah mendorong pegawai untuk mampu meningkatkan output pekerjaannya hal ini disebabkan karena penilaian kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja yang dapat memberikan kemudahan dalam penginputan laporan kinerja pegawai. Sedangkan dari segi kualitas e-kinerja mampu mendukung pemberian penilaian yang cermat, penilaian kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja dapat menghasilkan penilaian yang lebih akurat, pengelolaan data menjadi efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Kendala yang dihadapi yaitu masih terdapat pegawai yang kurang memahami cara pengisian e-kinerja. Pemahaman pegawai negeri sipil mengenai alur penyusunan sasaran kinerja pegawai dan penginputan capaian kinerja harian, bulanan hingga tahunan masih menjadi kendala karena terdapat perubahan secara terus menerus baik pada peraturan maupun format pengisian e-kinerja. Aplikasi e-kinerja ini masih baru diterapkan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Kupang oleh karena itu masih banyak pegawai yang belum bisa mengisi e-kinerja dengan berbagai

fitur-fitur yang ada dalam aplikasi dan bagaimana cara untuk mengoperasikan serta menginput sasaran kinerja pegawai harian, bulanan maupun laporan tahunan. Keterbatasan kapasitas *server* juga menjadi kendala karena apabila semua pegawai membuka aplikasi e-kinerja secara bersamaan karena mengalami penumpukan akses. Upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan dilakukannya bimbingan teknis sebanyak 2 kali dalam dua tahun yaitu tahun 2019 dan 2020. Bimbingan teknis ini berisi cara pengoperasian aplikasi e-kinerja agar seluruh pegawai dapat mengetahui dan memahami cara menggunakan aplikasi e-kinerja untuk memudahkan pekerjaan mereka. Apalagi banyak kalangan terutama mengenai faktor usia serta pendidikan sehingga harus dibimbing agar dapat memahami cara menggunakan e-kinerja. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai negeri sipil dalam penggunaan teknologi informasi di era serba digital. Pelatihan komputer bagi pegawai negeri sipil yang belum menguasai teknologi informasi juga di fokuskan dalam pengoperasian aplikasi e-kinerja mulai dari cara menyusun sasaran kinerja pegawai hingga penginputan hasil kinerja secara berkala. Upaya selanjutnya ialah koordinasi dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam pengelolaan *server* agar *server* tidak tersendat dan *hang* saat banyak pengakses masuk untuk menginput data. Dilakukan pembagian *shift* yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah kota Kupang dan Kementerian Komunikasi dan Informatika agar tidak terjadi penimpukan akses.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Cahyono, E. (2018). Revolusi Industri 4.0 dan Transformasi Organisasi Pemerintah. *Setkab.Go.Id*. <https://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah/>
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Febriana, D. (2014). Pengembangan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik*, 6(1). <http://journal.unair.ac.id/ADMP@pengembangan-sistem-manajemen-sumberdaya-aparatur-dalam-pemerintahan-negara-republik-indonesia-article-9183-media-81-category-8.html>
- Hartono, A. (2016). Koodinasi Antar Lembaga dan Stakeholder dalam Pengembangan Taman Bacaan Masyarakat (Studi Kasus: Taman Flora dan Taman Ekspresi di Kota Surabaya). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(3). <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp604ea244a2full.pdf>
- Hendarsyah, D. (2019). E-Commerce di Era Industri 4.0 dan Society 5.0. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi KIta*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v8i2.170>
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, (2003).
- Karno dkk. (2020). The Impact of the Government Revolution 4.0 on District Integrated Administration Service (DIAS). *Jurnal Ilmu Sosial*, 19(2), 160–179. <https://doi.org/10.14710/jis.19.2.2020.160>
- Nurhayati, E. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79 – 91. <https://doi.org/doi:https://dx.doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, (2020).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Pratama, Dhany Wahyu. T. Murwaningsih, A. S. (2020). Penerapan E-Kinerja Di Dinas Pedagangan Kota Surakarta. *Urnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(2), 15–29. <https://doi.org/https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/42356>
- Rahmawati, R. (2018). *Sistem Pelaporan Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Agama Kabupaten Luwu Utara* [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12693/1/RIKA RAHMAWATI.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12693/1/RIKA%20RAHMAWATI.pdf)
- Rakyat NTT. (2021). Mayoritas ASN Pemkot Kupang Belum Isi Aplikasi e-Kin, Dana TPP Belum Bisa Cair. *Rakyatntt.Com*.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan, F. (2022). *Aplikasi Pengelolaan Data Kinerja Pegawai Berbasis Web di Dispora Banjarmasin* [Universitas Islam Kalimantan]. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/10029/>
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Suwandi, I. M. A. S. Y. (2017). *Refleksi Otonomi Daerah di Indonesia*. Alqa print.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- Veratiani, Gek Aris, I. K. W. dan N. P. A. P. (2019). Analisis Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Denpasar. *Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/citizen/article/view/47681>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Education on Social Science*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, dkk. (2005). *Pembaharuan Otonomi Daerah*. APMD Press.
- Yahya, A. S. (2020). *Kerja Sama Daerah (Strategi Cepat Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat)*. Cendekia Press.
- Yahya, A. S. dan S. (2022). Efektivitas Pelayanan Publik Melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Aplikasi SP4N-LAPOR. *Jurnal Media Birokrasi*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jmb.v4i1.2432>