

PENERAPAN SISTEM KINERJA BERBASIS E-KINERJA PADA PEMERINTAHAN KOTA BEKASI

IMPLEMENTATION OF E-KINERJA BASED PERFORMANCE SYSTEM ASSESSMENT IN BEKASI CITY GOVERNMENT

Latifah¹, Fatmawati², Ilham³, dan Abdul Gafur⁴

¹ Universitas Muhammadiyah Bandung
email: latifah@umbandung.ac.id

² Universitas Muhammadiyah Bandung
email: fatmawati@umbandung.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Makassar
email: ilhamumy16@gmail.com

⁴ Universitas Muhammadiyah Makassar
email: abdulgafuribrahim31@gmail.com

Abstrak

Penggunaan sistem teknologi digitalisasi dalam pemerintahan tentu memiliki sasaran untuk mengatur dan menjalankan keunggulan dalam sebuah perubahan, pelaksanaan praktik berbasis aplikasi web tersebut bernama e-Kinerja. Penerapan sistem elektronik merupakan wujud peningkatan suatu kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu perubahan. Salah satu bentuk perubahan yang diterapkan pemerintahan di Kota Bekasi adalah penerapan sistem kinerja berbasis e-Kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan data bersumber dari artikel jurnal, buku, dan berita online yang dianggap relevan sebagai eksplorasi dalam penerepan sistem e-kinerja terhadap pegawai yang ada di lingkup pemerintahan Kota Bekasi. Penelitian ini berfokus pada penerapan system kinerja berbasis e-kinerja di Kota Bekasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kinerja pegawai di Pemerintahan Kota Bekasi dilihat dari produktivitasnya perbandingan sebuah beban kerja antara input dan output. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem e-Kinerja di Pemerintahan Kota Bekasi menjadi lebih efektif dalam mengetahui hasil kinerja dari seorang pegawai, di sisi lain e-Kinerja sebagai bagian untuk mendisiplinkan para pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing sebagai bentuk pertanggungjawaban, kemudian penerapan e-Kinerja sebagai salah satu cara untuk menjadi mutu penilaian pada pegawai dalam pemberian berupa tunjangan dan penambahan penghasilan yang ada di Pemerintahan Kota Bekasi.

Kata Kunci: penerapan sistem kinerja; e-kinerja; pemerintahan kota bekasi

Abstract

The use of digital technology in government is aimed at managing and working well in an innovation of web application-based practice called e-performance. Implementing an electronic system is a way to improve employee performance in working on a change. One of the changes implemented by the government of Bekasi City is an e-performance-based assessment system. The research method used is a descriptive qualitative research method with a phenomenological approach with data from journal articles, books, and online news that are considered relevant to the application of the e-performance system to government employees in Bekasi City. This research focuses on the implementation of an e-performance-based assessment system in Bekasi City. The purpose of the study is to assess the performance of employees of the Bekasi City government from the perspective of productivity, which is the comparison of workload between input and output. The results showed that the application of the e-Kinerja system in the Government of Bekasi City could be effectively used

to monitor the performance of an employee and can be a part of disciplining employees in carrying out their respective duties as a form of accountability. The application of e-Kinerja can be used also as a way to assess the quality of employees' performance and determine the number of employee's allowances and additional income.

Keywords: *the implementation of performance system; e-kinerja; government of bekasi city*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sebagian besar instansi pemerintah telah menjalankan proses kerja manual menjadi berbasis secara online atau digitalisasi. Munculnya aplikasi yang dapat dijangkau dengan gampang oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih cepat Auliyaa, P., Hidayat, R., & Nababan, R. (2022). Demikian pula penggunaan sistem berbasis elektronik dalam pemerintahan yang berbasis kebijakan secara umum bertujuan untuk mengatur dan menjadi berkualitas dalam reformasi birokrasi, misalnya pelaksanaan sistem pemerintahan digital (e-government), anggaran elektronik (e-Budgeting), e-KTP, dan e-Kinerja. Kemunculan sistem ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi dan melakukan proses registrasi administrasi (Reza, M., & Naila, F. Q. U. 2019). Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi wajib membentuk kondisi serta situasi yang memberi kemungkinan pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan dengan maksimal, sehingga mampu menciptakan prestasi kerja (Butarbutar, M., et al. 2021).

Kinerja pegawai merupakan bagian dari perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh

seorang pegawai yang biasanya dilakukan sebagai dasar ataupun acuan yang menjadi penilaian bagi pegawai didalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, kinerja sebagai wadah penentu dalam tercapaainya tujuan organisasi. Karena disisi lain kinerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Hal ini menjadi sebagai suatu gambaran terhadap tingkat pencapaian dalam suatu pelaksanaan tugas organisasi, didalam mewujudkan yang menjadi sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Prawirosentono & Primasari, 2022; Bastian, E 2018).

Prestasi merupakan suatu pencapaian mengenai tingkat perolehan pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan di dalam memperoleh target, tujuan, visi, dan misi instansi yang dicanangkan melalui pelaksanaan strategis suatu organisasi. Terwujudnya visi yang sudah ditentukan sebuah lembaga bukan Cuma berdasarkan kemampuan seseorang, tetapi lebih kepada kemampuan bersama yang terorganisir dengan baik dan efektif (Butarbutar, M., et al. 2021). Oleh sebab itu, jika tanpa adanya arah dan tujuan yang ditetapkan dalam penilaian, maka penampilan terhadap seorang pegawai untuk

kinerja dalam sebuah instansi tidak mungkin dapat dilaksanakan bila tidak ada barometer yang menjadi sebuah hasil pencapaian (Harahap, A. 2020; Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. 2022).

Oleh sebab itu keberhasilan kinerja merupakan suatu kepuasan kerja yang akan terlihat dalam wujud perilaku sebagai prestasi bagi seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki rasa suka terhadap sebuah pekerjaan, maka pegawai tersebut tentu bekerja dengan semangat kerja yang tinggi karena hal tersebut merupakan sebuah keberhasilan sebagai kinerja pegawai. Sehingga capaian tersebut akan mempunyai pengaruh, baik langsung atau pun tidak langsung untuk efektivitas suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi pola kinerja instansi pemerintahan bergeser dari sistem kerja manual menjadi sistem kerja berbasis elektronik (e-Kinerja) sehingga pekerjaan sehari-hari menjadi lancar dan lebih praktis termasuk didalam instansi ataupun Lembaga (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. 2018; Asniwati, A. 2022).

Selanjutnya e-Kinerja sebagai suatu beban dan motivasi untuk kapasitas pegawai. Karena pegawai merupakan sesuatu yang begitu urgen dalam upaya suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Prestasi yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau keunggulan yang begitu tinggi dari penyelesaian serangkaian

tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Organisasi harus berupaya mengatur hal yang dimiliki, contohnya mengelola SDM yang mendeskripsikan bahwa keperluan SDM yang berkualitas menjadi meningkat seiring dengan perkembangan zaman (Butarbutar, M., et al. 2021).

Keberadaan sistem berbasis e-Kinerja yang diterapkan di lingkup pemerintahan Kota Bekasi dengan tujuan untuk membantu instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjadikan pegawai lebih tertib dan memiliki tanggung jawab serta dapat bekerja berdasarkan dengan masing-masing beban kerjanya yang telah diberikan sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah daerah khususnya di Pemerintahan Kota Bekasi. Di sisi lain karena mirisnya kinerja birokrasi yang tidak dapat dipertanggung jawabkan sebab kinerja para pegawai pemerintahan sebelum adanya system e-Kinerja dinilai tidak sesuai dengan kegiatan kerjanya (prestasi kerja). Kemudian permasalahan lain penerepan e-Kinerja yaitu pemberian gaji yang tidak sesuai. Baik pegawai yang memiliki kinerja yang baik tetap diberikan gaji yang sama kepada pegawai yang mempunyai kinerja rendah. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan e-Kinerja pada pemerintah Kota Bekasi.

KAJIAN LITERATUR

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mukti, et al. (2019) E-Kinerja adalah aplikasi buatan yang dikhususkan untuk memantau dan menilai kinerja dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan data kerja harian kedalam software untuk mendapatkan persetujuan dari atasan. Disamping itu menurut Putri, et al. (2014) e-Kinerja merupakan suatu aplikasi yang berbasis web yang dipergunakan untuk menganalisis jabatan, beban kerja, unit maupun satuan kerja organisasi yang merupakan dasar untuk menghitung prestasi kerja dan pemberian intensif kerja. Penerapan e-Kinerja harus dilihat dari kemanfaatan dari aplikasi dan juga kemurahan dalam penggunaan aplikasi tersebut. Hal ini menjadi indikator yang penting dalam menilai e-kinerja yang merupakan salah satu dari penerapan e-government.

Hasil penelitian Nurhayati (2019), menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al. (2014) yang menunjukkan bahwa e-Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mukti, et al. (2019) juga mengatakan bahwa penerapan e-Kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas Bangun & Wilson, (2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu: pertama, kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Kedua, kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.

Ketiga, ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

Keempat, kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Kelima, kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Menghargai rekan kerja satu sama lain. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan melalui pendekatan kualitatif (Craswell. J. W & Poth, C. N, 2018). Peneliti menggambarkan bagaimana penerepan sistem e-Kinerja terhadap pegawai yang ada di lingkup Pemerintahan Kota Bekasi. Penelitian ini berfokus pada penerapan sistem Kinerja berbasis e-Kinerja di Pemerintahan Kota Bekasi.

Pengumpulan data melalui kajian pustaka dengan bersumber pada artikel jurnal, dokumen resmi, website, media online, dan sumber data terkait lainnya yang dianggap relevan sehingga menghasilkan penelitian yang mumpuni. Setelah data diperoleh, data tersebut kemudian dianalisis dengan metode deskriptif dalam bentuk reduksi data, sajian data serta penarikan sebuah kesimpulan sehingga memperoleh berupa temuan baru yang akan bermanfaat bagi pembaca dalam memperoleh informasi.

HASIL PENELITIAN

Sistem aplikasi e-Kinerja merupakan sebuah produk baru dalam penilaian prestasi yang menjadi rujukan Pemerintahan Kota Bekasi di dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada setiap pegawai sesuai beban kerja diberikan. Dampak dari diterapkannya aplikasi e-Kinerja ini secara tepat dapat dirasakan bagi para pegawai. Salah satunya pemberian tambahan gaji bagi pegawai yang dulunya dibagikan dengan dasar keseimbangan atau keadilan, maka dengan adanya e-Kinerja sekarang pemberian tambahan gaji bagi pegawai diberikan dengan melihat prestasi kerja yang telah dibebankan. Keberadaan sistem ini kemudian dikembangkan untuk memberi kemudahan aparatur pemerintah didalam memasukkan agenda kerja serta pembuatan laporan dalam lembar kerja harian Lamandasa, S. R. (2020). Selanjutnya keberadaan aplikasi e-Kinerja dibutuhkan untuk menjadi sebuah pendukung bagi pimpinan dalam membuat sebuah keputusan yang berkaitan persoalan kinerja pegawai, satuan kerja maupun unit kerja. Sehingga diharapkan dari proses kerja dari system e-Kinerja berjalan dalam satu rangkaian untuk menguji kinerja daripada pegawai.

Sistem e-Kinerja dibuat untuk pegawai aparatur pemerintahan itu sendiri. Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui penerapan system e-

Kinerja. Menurut Komara (2014) system e-Kinerja merupakan sebuah aplikasi berbasis web yang bekerja untuk memudahkan dalam menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan, beban kerja unit organisasi atau unit kerja sebagai dasar penghitungan prestasi kerja dalam pemberian insentif bagi kerja pegawai. Oleh sebab itu, penilaian yang dilakukan tentu dengan cara yang obyektif, meskipun masih sering terjadi proses pemberian nilai yang hanya berdasarkan dengan cara melihat pekerjaan harian yang di masukkan oleh pegawai lewat aplikasi e-Kinerja, begitupun dalam penerapan kinerja berbasis e-Kinerja yang hanya berimplikasi terhadap aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021).

Diterapkannya aplikasi e-Kinerja telah memiliki pengaruh yang baik seperti hasil penelitian dari Mukti, D. R., et al (2019) mengemukakan bahwa prestasi penilaian berbasis e-Kinerja memiliki pengaruh baik dan substansial bagi prestasi kerja dan kesenangan kerja pegawai. Dimaksudkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan kesenangan kerja pegawai. Meskipun dalam proses realisasi ditemukan gejala bahwa pekerjaan cenderung tetap membuat pegawai merasa memiliki kendala dalam meningkatkan potensi pada dirinya. Sehingga di sisi lain, perlu dilakukan pemberlakuan umpan balik penilaian bagi

pegawai yang mempunyai kinerja kurang baik begitupula pegawai yang memiliki kinerja baik. Hal ini dilaksanakan dengan satu tujuan untuk melihat gagasan ide dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja tanpa mengharap kewajiban dari pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian Outang, N. I. F. (2022) melalui penilaian kinerja mengungkapkan bahwa pegawai negeri sipil melalui e-Kinerja dapat mempunyai penilaian yang baik. Di lihat dari sudut kuantitas, e-Kinerja mampu mendorong dari segi banyaknya pegawai supaya bisa meningkatkan hasil kerjanya yang baik, kemudian melihat dari sudut kualitas, e-Kinerja dapat memberi sebagai dukungan penilaian yang tepat, meskipun dari ukuran ketepatan waktu belum begitu maksimal karena masih terdapat pegawai yang belum menyampaikan laporan tepat waktu. Penyebab dari permasalahan tersebut disebabkan oleh adanya pegawai yang masih tidak familiar dengan e-kinerja dan kapasitas server e-Kinerja yang kecil. Artinya pencapaian kinerja pegawai dari prespektif kuantitas maupun kualitas memiliki ikatan yang erat dengan prestasi kerja, pencapaian kinerja dibutuhkan untuk menyaksikan hasil dan tingkat kemajuan terhadap pegawai di sebuah organisasi serta dukungan dari jaringan yang begitu penting. Akibat daripada pemberian terhadap nilai kinerja bisa diterapkan dengan maksud untuk memperoleh pengambilan

sumber daya manusia sesuai dengan mekanisme yaitu berupa keputusan, pertimbangan ataupun tindak lanjut. Tujuan yang paling mendasar penilaian kinerja antara lain untuk mempengaruhi daripada meningkatnya kinerja pegawai secara individu sehingga mengakibatkan adanya pengembangan pencapaian kesuksesan kinerja instansi secara menyeluruh.

Pencapaian kesuksesan merupakan sebuah proses kinerja dalam suatu gambaran kesenangan dalam pemakaian sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah kinerja, diperlukan adanya suatu perubahan-perubahan yang sesuai dengan kondisi yang telah berlangsung. Sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni, S. (2020) mengemukakan bahwa ada pengaruh e-Kinerja dan kepercayaan terhadap prestasi pegawai, yaitu dengan memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepada diri pegawai, maka dapat mewujudkan kinerja daripada pegawai tersebut menjadi lebih meningkat, kemudian pegawai yang menjunjung kejujuran didalam bekerja, serta dalam mengambil keputusan mampu secara bijaksana dan bisa menghadapi tantangan, serta pegawai yang memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka pegawai akan dapat memperoleh prestasi dan hasil kerja yang lebih baik. Selanjutnya hasil temuan penelitian yang telah dilakukan

Indrawan, I. W. I. (2021) mengemukakan bahwa dalam penggunaan system e-Kinerja ada beberapa faktor mampu menumbuhkan motivasi kerja pegawai, dari faktor pendukung antara lain: Ukuran serta tujuan kebijakan lebih tepat, sumber daya meliputi sumber daya manusia, anggaran, serta sarana yang memuaskan, tanggapan organisasi selaku pelaksana, melakukan komunikasi antar organisasi yang berjalan dengan lancar, pendapat atau perbuatan para pelaksana yang taat pada aturan. Sedangkan faktor yang penghambat e-Kinerja yaitu hubungan kemasyarakatan, ekonomi, dan politik.

Dari hasil penggunaan aplikasi ataupun non aplikasi terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat hasil seperti tabel 1. Berdasarkan data tabel 1 dikemukakan bahwa kehadiran aplikasi e-Kinerja ini membuat sistem pelayanan dan pekerjaan pada pemerintahan Kota Bekasi terlihat lebih jelas, fleksibel, teratur, dan daya produksi pegawai lebih berkembang. Akan tetapi dari semua proses pencapaian tersebut tentu dapat ditemukan sesuatu yang sedikit tidak tepat dalam penerapan aplikasi tersebut yaitu didalam memasukkan data, tidak ada pemeriksaan ulang terhadap bukti kinerja yang dilampirkan seperti kebenaran dokumen maupun gambar karena memang dalam platform ini tidak terdapat kolom untuk memasukkan bukti pekerjaannya. Sehingga penulis melihat hal ini sebagai sebuah kekurangan yang harus dapat

diperbaiki, diawasi maupun diseriusi. Hal lain yang terkait dengan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, kinerja

pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja (Utari, K. T., & Rasto, R. 2019).

Tabel 1. Perbandingan Kerja Pegawai Sebelum dan Sesudah adanya penerapan E-Kinerja.

SEBELUM	SESUDAH
Belum terdapat laporan secara tertulis dalam pekerjaan skala kecil jadi penilaiannya tidak ada.	Segala macam kegiatan atau pekerjaan dapat dimasukkan serta mempunyai standar nilai.
Pemotongan tambahan penghasilan terhadap pegawai tidak ada.	Jika tidak memenuhi target maksimal maka dilakukan pemotongan pada bonus yang didapatkan pegawai.
Proses presensi masih dilakukan dengan cara yang manual.	Pengumpulan presensi menjadi cepat karena sudah ada pemberitahuan kehadiran pada system e-Kinerja.
Kinerja pegawai yang masih dibuat dengan cara tertulis/cetak sehingga membutuhkan waktu untuk mencari kembali apabila dibutuhkan.	Kinerja pegawai bisa dilihat secara terbuka dan cepat apabila dibutuhkan pada penggunaan aplikasi system e-Kinerja.
Jadwal waktu kerja pegawai yang masih tidak teratur.	Semua daftar waktu kerja pegawai telah tercatat dengan benar karena adanya platform e-Kinerja sebagai pembenaran kerja pegawai.
Penanganan data pribadi masih membutuhkan tenaga seseorang, sehingga membutuhkan adanya tambahan biaya operasional untuk tanda memperoleh bantuan.	Pengurusan data pribadi dapat dilakukan secara mandiri melalui aplikasi system e-Kinerja.
Penambahan pangkat dan kenaikan bertahap yang belum jelas kualifikasinya.	Para pegawai lebih muda mengajukan promosi pangkat dan pengembangan secara bertahap sesuai dengan capaian kerja pada e-Kinerja.
Proses kerja yang kurang terbuka dan tidak fleksibel.	proses kerja lebih transparan dan Fleksibel.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2022

Selain peningkatan kapasitas kinerja yang harus dikembangkan oleh seorang pegawai, integritas juga salah satu hal yang mendasar atau salah satu bagian yang terpenting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Karena tidak adanya integritas yang dimiliki dalam diri seorang pegawai maka dapat berpengaruh dari hasil pencapaian kerja, dan tentunya dapat menghambat instansi di dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Maka oleh sebab itu, meningkatkan integritas dan kinerja pegawai harus seimbang agar capaian kerja yang dihasilkan dapat diperoleh dengan maksimal. Berikutnya perilaku

disiplin, serta selalu mengamalkan nilai-nilai yang baik tentu dapat meningkatkan prestasi pegawai, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal pula. Karena sikap integritas sendiri merupakan cara pandang dan kepribadian pegawai yang sejalan dengan perilaku, etika serta watak pegawai dalam melaksanakan tugas agar pegawai mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

PEMBAHASAN

Pengukuran Kinerja Pegawai Pemerintahan di Kota Bekasi.

Pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai suatu tindakan penilaian yang dilaksanakan didalam berbagai kegiatan dalam

rangkaian yang erat kaitannya dengan nilai yang terdapat pada instansi. Hasil penilaian tersebut kemudian digunakan sebagai sebuah proses yang akan meneruskan tentang informasi pencapaian dalam menjalankan suatu cara dimana sebuah instansi memerlukan adaptasi atas aktivitas serta persiapan dan cara penanganannya.

Dari hasil penelitian Pratama, D. W. (2020) mengemukakan bahwa cara e-Kinerja untuk bekerja didalam sebuah rangkaian untuk mengukur hasil yang dicapai dari para pegawai, begitu juga dalam cara memasukkan data berjalan dalam suatu rangkaian yang tersusun sesuai dengan ketentuan yang telah diberlakukan, penilaian dilaksanakan setelah tahapan perencanaan, atas kesepakatan Satuan Kerja Pemerintah, dan memasukkan data prestasi oleh pegawai. Selanjutnya penilaian dilakukan untuk melaksanakan pemeriksaan data ulang kinerja yang dikerjakan, apakah telah sesuai dengan satuan kinerja pegawai dan beban kinerja. Artinya bahwa penerapan sistem kinerja berbasis elektronik di lingkup pemerintahan Kota Bekasi sudah harus sesuai dengan satuan kinerja pegawai masing-masing pegawai, sehingga capaian akhir sesuai dengan penilaian kinerja di akhir tahun anggaran.

Penggunaan aplikasi digital dengan berbagai macam jenis dan dampaknya kepada hasil kerja pegawai yang akan menentukan tingkat efektivitas kerja

Choirinisa, A. A. (2022). Artinya bahwa dengan adanya penerapan system e-Kinerja maka kemampuan kerja dapat diwujudkan tiap individu yang terlibat sesuai cara mereka bekerja, dan juga dari instansi sebagai wadah didalam mempersiapkan kemampuan setiap person pegawai melalui training terhadap implementasi aplikasi yang digunakan sebagai cara untuk kedewasaan aplikasi, apabila instansi dan pegawai sama-sama menyiapkan semuanya maka pelaksanaan aplikasi digital akan terasa keuntungan terhadap tercapainya tujuan kerja. Dalam kemampuan pegawai untuk menjalankan system e-Kinerja tentu terdapat kendala didalam tahapan mewujudkan program e-Kinerja, misalnya karena sosialisasi yang dilakukan tidak maksimal, kemampuan pegawai tentang teknologi informasi yang belum memadai, belum adanya SOP, dan yang paling penting sarana dan prasarana pendukung belum memadai.

Kemudian kesulitan yang terdapat dalam mengukur sistem kinerja seorang pegawai pada instansi pemerintahan itu diakibatkan karena instansi pemerintahan masih bersifat mempunyai beberapa pandangan dan masih belum terarah dengan baik visi dan misi dari organisasi. Sehingga pada akhirnya dapat memberi pengaruh terhadap penilaian kinerja seorang pegawai daerah dengan perolehan nilai berbeda yang dimiliki Nasuhi, N. (2019). Berawal dari permasalahan yang terjadi

tersebut, sehingga pada tahun 2017 Pemerintah Kota Bekasi telah mencanangkan untuk menghadirkan sebuah solusi yang dianggap tepat di dalam meningkatkan kinerja para pegawai aparatur sipil negara dengan sebuah sistem teknologi informasi yang lebih mumpuni dan terhubung oleh jaringan internet, maka sistem yang dimaksud ialah system e-Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih, N. (2018) mengemukakan bahwa memanfaatkan sistem teknologi informasi memiliki fungsi penting didalam menopang pelaksanaan tata kelola kinerja. Di sisi lain, beberapa ciri yang diperlukan agar pelaksanaan tata kelola kinerja berlangsung dengan baik, yaitu: pimpinan serta seluruh pegawai mempunyai komitmen, pemisahan beban kerja pegawai harus berdasarkan dengan kualifikasinya, antara pegawai tidak terdapat perbedaan, serta kesesuaian antara tugas yang dijalankan dengan posisi jabatan yang diembang. Hal yang serupa di kemukakan dalam penelitian Nurhayati, E. (2017) menunjukkan bahwa dari variabel, system penerapan e-Kinerja secara langsung berpengaruh secara dominan kinerja dari pegawai tanpa melalui adanya dorongan yang timbul sebagai variabel penghubung. Selain itu kapasitas juga secara langsung memiliki pengaruh positif dan sangat subtansial terhadap prestasi pegawai tanpa melalui insentif sebagai factor penghubung.

Pada hakekatnya pengukuran terhadap kinerja setiap individu pegawai merupakan prestasi kerja yang dibutuhkan berupa sesuatu yang optimal. Sebagaimana yang yang diungkapkan Robbins dalam Sudiro, A. (2021) dalam bukunya Analisis kinerja dapat di ukur, melalui lima indikator yang diuraikan pada Tabel 2.

Penelitian dari Mita, K. (2021) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang subtansial antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Ini dimaksudkan bahwa seorang pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki kompetensi kerja, motivasi kerja, dan dukungan organisasi yang lebih baik. Masalah dan kendala yang dihadapi dalam menerapkan sistem e-kinerja adalah kurangnya pemahaman tentang peran dan tanggung jawab, kurangnya motivasi di tempat kerja, kurangnya dukungan dan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Upaya pemecahan masalah tersebut, yaitu membimbing dan melatih karyawan agar mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, memotivasi dan mendukung karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, agar untuk memenuhi sasaran perusahaan tentu harus dimaksimalkan.

Kemudian hasil penelitian Jarwati, J., Hartono, S., & Djumali, D. (2020) mengemukakan bahwa menciptakan pola komunikasi terbuka yang baik antara pegawai

dan atasan, maka tentu dapat meningkatkan penilaian kinerja yang semakin baik. Artinya memberikan tugas kerja secara proporsional kepada setiap pegawai dengan tujuan agar dapat menurungkan terjadinya stres kerja yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Hasil lain dari temuan penelitian serupa oleh Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kerja disiplin memiliki dampak positif yang besar terhadap prestasi pegawai baik secara sebagian begitupun secara menyeluruh.

Tabel 2. Tolak Ukur Kinerja Pegawai

Indikator	Penjelasan
Kualitas	Seluruh perbandingan yang digunakan dalam pengukuran suatu besaran yang terkait mutu atau keunggulan capaian kerja yang diterangkan dalam satuan angka atau yang dapat dipasangkan dengan angka keunggulan kerja yang dapat diukur melalui akurasi, keutuhan, dan kerapian. Akurasi merupakan ukuran yang menentukan tingkat kemiripan antara hasil pengukuran dengan nilai yang sebenarnya. Keutuhan merupakan taraf keterikatan antara pelbagai unsur dalam struktur. Sedangkan kerapian yaitu kecepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Indriawan, I, et al, 2019).
Kuantitas	Seluruh gambaran satuan kadar yang terkait dengan banyaknya capaian kerja dengan dibuktikan dalam parameter angka atau yang dapat disamakan dengan angka. Hal ini tercermin dalam pekerjaan karyawan dengan menggunakan sejumlah waktu dan kecepatan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Jumlah pekerjaan dapat dibaca dari jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan. Beban kerja adalah jumlah item pekerjaan yang dapat diselesaikan. Penggunaan waktu adalah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
Kerjasama	Wujud kerja teamwork dengan tujuannya untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah disepakati. Sehingga harus jelas bahwa kerja tim adalah penyatuan individu yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Bukan untuk pribadi, pemimpin, maupun sebagian orang. Karena yang dibutuhkan suatu tim adalah kemauan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
Inisiatif	Mengambil inisiatif adalah faktor kunci dalam meningkatkan tempat kerja, termasuk mengelola perubahan dan melampaui harapan pelanggan. Dengan menghubungkan inisiatif, tentunya semua karyawan dapat meningkatkan transparansi dan visibilitas dalam organisasi untuk memfasilitasi kesadaran, pembelajaran, pengembangan pribadi, promosi, kenaikan gaji, bonus, dan peluang dalam peningkatan kinerja.
Tanggung jawab	Keandalan merupakan bagian aspek kualitas pelayanan. Pelayanan yang berkualitas merupakan upaya perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggan. Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kemampuan pegawai.

Sumber: Robbins, (dalam Sudiro, A. 2021)

Yulitiawati, Y., & Rusmidarti, R. (2021) mengemukakan sistem pengukuran kinerja pegawai instansi pemerintah merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan untuk membantu seorang pimpinan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Kemudian mekanisme mengukur dengan system e-Kinerja dapat dijadikan sebagai alat

pengendalian instansi pemerintah, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan system penghargaan dan sanksi. Berikut pengukuran kinerja pemerintahan dilakukan untuk memenuhi tiga cara Pertama, pengukuran kinerja pemerintahan dilakukan agar membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Kedua, ukuran kinerja pemerintahan dilaksanakan untuk penempatan

sumber daya serta pembuatan suatu keputusan. Ketiga, ukuran kinerja pemerintahan dilakukan agar dapat mewujudkan pertanggung jawaban instansi pemerintah serta memperbaiki komunikasi kelembagaan

Penerapan Sistem e-Kinerja di Pemerintahan Kota Bekasi.

Penerapan sistem e-Kinerja di kota bekasi telah dicanangkan pada tahun 2017 tetapi dalam proses penerapannya tentunya membutuhkan perencanaan waktu yang lama sehingga bisa berjalan dengan maksimal. Sasaran daripada e-Kinerja antara lain aktivitas kerja serta target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Sasaran kinerja pegawai disusun oleh setiap pegawai yang mengacu pada rencana kerja tahunan, kemudian disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai dalam hal ini atasan langsung yang ada di instansi tersebut. Kemudian sasaran kinerja pegawai yang lain yaitu mencakup kegiatan tugas jabatan dan sasaran yang menjadi target pencapaian sehingga setiap perencanaan tugas jabatan yang akan dilaksanakan harus sesuai dengan tugas dan fungsi, serta wewenang, dan tanggung jawab, kemudian rencana tugas yang telah disepakati dalam struktur organisasi serta aturan kerja yang berlaku.

Dalam standar teknis kegiatan penyusunan sasaran e-Kinerja pegawai untuk mengurangi penyebab terjadinya kesalahan dalam penilaian kinerja kerja pegawai dan

PNS, maka perlu adanya pemberlakuan capaian prestasi kerja harian ataupun bulanan sehingga atasan memiliki kemudahan dalam memberikan penilaian prestasi kerja berdasarkan dengan kinerja pegawai agar hasil penilaian yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan dan hasil penilaian dapat digunakan sebagai tolak ukur perbaikan pencapaian kualitas kerja pegawai (Mulyaningsih, M. 2018).

Dilansir dari Bekasi Ekspres.com Reni, N. (2017) mengemukakan bahwa Salah satu kaitan penerapan sistem e-Kinerja di Pemerintahan Kota Bekasi itu kemudian disebut sebagai salah satu cara pemberian Dana Tambahan Pendapatan Subsidi (TPP). Sebelum pengenalan sistem e-Kinerja, pembagian tunjangan daerah dibayarkan, tetapi ada masalah bahwa beberapa karyawan malas bahkan jika mereka menerima tunjangan daerah. Selain itu, pemberian tunjangan penghasilan tambahan (TPP) membagi imbalan kerja menjadi dua tingkatan, yaitu berupa tunjangan statis dan dinamis.

Berdasarkan Perwali Kota Bekasi Nomor 69 Tahun 2019 Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 tahun 2017 Tentang mekanisme penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Bekasi. Disebutkan dalam kaitanya dengan prosedur pemberian penghentian pemotongan, dan pembayaran tunjangan penambahan penghasilan, serta jam kerja dan apel pagi bagi

PNS di lingkungan Pemkot Bekasi diserahkan ke Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Untuk pemberlakuan jam kerja sesuai dengan peraturan Walikota yang telah berlaku sampai saat ini, maka jam kerja pegawai di mulai dari jam 7.30 – 16.00 WIB. Sehingga sekarang pegawai memiliki kewajiban untuk melakukan

apel pagi. Sebab jam 7.30 telah masuk waktu kerja begitupun dengan apel pagi juga sudah diatur di Perwali yang telah diberlakukan. Selanjutnya dalam perwali juga telah disebutkan tata cara pemberian pemotongan yang telah dibagi dalam dua cara yaitu:

Tabel 3. Tata cara Mekanisme Pemotongan Tunjangan Penghasilan Pegawai.

TPP ASN bagi yang terlambat masuk kerja	TPP ASN bagi yang cepat pulang
Pegawai yang terlambat 16 menit sampai 1 jam dipotong 0, 25 %.	Bagi ASN yang pulang 1 jam sebelum waktu pulang maka dipotong 0, 25%.
Kemudian ASN yang terlambat diatas 1 jam menit sampai dengan 2 jam maka dipotong 0,5%.	Selanjutnya ASN yang cepat pulang 2 jam sebelum waktu jam pulan dipotong 0,5%.
Selanjutnya ASN terlambat diatas 2 jam – 3 jam maka dipotong 1%.	Waktu pulang cepat ASN diatas 2 jam-3 jam dari waktu pulang yang berlaku maka potongan 1 %.
Bagi ASN yang telat datang diatas 3 jam kemudian masuk tanpa mengisi daftar hadir maka mendapat potongan 1, 5%.	Untuk ASN yang cepat pulang diatas 3 jam dari waktu jam pulang kerja dan tidak mengisi presensi maka dipotong 1,5%.

Sumber: Perwali Kota Bekasi No.69 tahun 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas dikemukakan bahwa pemerintahan Kota Bekasi dalam penerapan system e-Kinerja terhadap para pegawai dalam hal pemberian tunjangan penghasil betul-betul telah memprioritaskan waktu kerja karena setiap pegawai yang tidak disiplin atau melanggar peraturan yang telah diberlakukan maka pegawai tersebut mendapatkan konsekuensi yaitu dengan pengurangan gaji tunjangan bagi pegawai yang terlambat datang dan pegawai yang cepat pulang. Selain itu, PNS yang tidak hadir dan tidak ada informasi dikenakan 5%. Misalnya, jika Anda memiliki karyawan yang tidak muncul, menulis surat, atau menghubungi atasan mereka, Anda akan dikenakan pajak sebesar 5%. Ketidakhadiran untuk bekerja dengan informasi tidak resmi yang valid akan menghasilkan pengurangan 2% untuk setiap

ketidakhadiran dari pekerjaan.

Dengan diperkenalkannya sistem ini, seluruh karyawan diwajibkan untuk membuat laporan harian. Potongan TPP diterapkan pada premi asuransi dinamis berdasarkan absensi wajib dan perhitungan peraturan jam kerja sesuai regulasi yang berlaku (Reni, N. 2017). Dengan adanya aturan-aturan yang telah ditetapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pemberian tunjangan sehingga terdapat dalam bagian sangat kuat. Sehingga hal ini menunjukkan dengan diberlakukannya pemberian tunjangan tambahan untuk pegawai yang rajin masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu tentunya kinerja pegawai tetap akan terjaga sebab para pegawai merasakan sangat di butuhkan dan dihargai oleh instansi tempat bekerja. Selain itu pegawai mempunyai pandangan bahwa

pimpinan telah berusaha dengan upaya maksimal untuk memberikan perhatian kepada mereka dalam persoalan bekerja (Kusumawardani, A., et al 2020).

Penerapan sistem elektronik yang berbasis e-Kinerja yang dijalankan oleh Pemerintah Kota Bekasi sampai saat ini berdampak baik bagi aparatur sipil negara, pemerintah, serta satuan kerja perangkat daerah (SKPD), dan begitupun masyarakat. Beberapa dampak yang diperoleh tersebut antara lain kenaikan pangkat dan mutasi berdasarkan kesamaan kedudukan untuk pemerataan gaji pegawai negeri sipil Negara, serta memudahkan bagi pemerintah untuk melakukan pengawasan, dan mengetahui efektifitas dan efisiensi satuan kerja Latif, I. R. (2021). Selanjutnya dampak lain dapat dirasakan dari pemberlakuan system e-Kinerja itu sendiri secara langsung diperoleh pegawai itu sendiri berupa pemberian tunjangan prestasi yang dulunya diberikan dengan cara setara karena tidak adanya beban kerja yang dapat dinilai sebagai prestasi kerja, maka sekarang diberikan dimana pegawai yang memberikan prestasi kerja yang baik akan mendapatkan tambahan tunjangan kerja yang banyak pula. Disamping dengan adanya ketentuan besaran gaji pegawai yang didapatkan, seorang pegawai juga bisa memperoleh tambahan gaji yang lebih besar sesuai dengan manifestasi kerja yang diberikan. Perolehan tunjangan tambahan kerja selain bagi aparatur sipil Negara, dampak

dari system e-Kinerja juga dirasakan oleh para pimpinan SKPD, Pemerintah Kota yang dalam hal ini Walikota, Wakil Walikota, dan Sekretaris Daerah, serta masyarakat umum. Selain itu, memudahkan bagi pimpinan SKPD dapat menghitung jumlah ideal dan kebutuhan pegawai. Begitu pun masyarakat juga dapat mengenali profil lembaga pemerintah, struktur organisasi pemerintah, peta dan hubungan suatu jabatan maupun pemberitahuan struktur jabatan termasuk spesifikasi dan persyaratan jabatan serta menciptakan transparansi dan informasi bagi kinerja dari SKPD. Sehingga pemerintah dapat juga menyatukan seluruh pegawainya secara cepat, singkat, serta efisien karena dapat memberikan informasi dengan cepat dan akurat mengenai efektifitas dan efisiensi kerja, prestasi kerja, satuan kerja, jumlah kebutuhan pegawai, dan standar durasi kerja pegawai (Madjid, U. 2021; Anakampun, I. B. 2021).

Dalam penerapan e-Kinerja, setiap pegawai wajib melaporkan kegiatan sehari-hari melalui aplikasi system e-Kinerja sebagai bukti atas keseriusan dan disiplin dalam menjalankan tugas yang secara menyeluruh dapat berpengaruh baik dan juga penting terhadap prestasi pegawai Gultom, R. (2022). Artinya bahwa ciri-ciri pekerjaan secara keseluruhan berpengaruh baik dan begitu penting terhadap manifestasi pegawai, sama halnya dengan kapasitas SDM secara menyeluruh berpengaruh baik dan penting

terhadap kemampuan kerja pegawai. Begitupun dengan personalitas pekerjaan dan kapasitas SDM yang secara serentak tentu berpengaruh dengan baik dan penting terhadap kemampuan kerja pegawai. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja berbasis e-Kinerja tentu berpengaruh baik dan cukup substansial terhadap prestasi kerja pegawai Sirait, A. I. (2019). Dimaksudkan bahwa pencapaian kinerja dengan berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga kesuksesan seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban yang diserahkan oleh instansi mampu memberikan kepuasan kerja yang dicapai. Selanjutnya pegawai yang telah bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing dengan pelaksanaan analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pasaribu, A. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Hal tersebut tentunya harus ditunjang oleh sikap profesional daripada pimpinan dalam memberikan penilaian secara realitas sesuai dengan kegiatan sehari-hari yang tiap bulannya dapat terealisasi. Bukan hanya itu seorang pimpinan dapat juga memantau serta melihat pencapaian yang dihasilkan dari setiap pegawai lewat aplikasi berbasis e-Kinerja.

Dalam penerapan penilaian kinerja yang berbasis e-Kinerja dilihat sebagai bagian dari penilaian atas kesanggupan kerja yang dimiliki bagi seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban dan beban sesuai dengan capaian

kerja, antara lain besaran beban kerja yang diperoleh dari setiap melaksanakan tugas jabatan.

Tabel 4 Penerapan kinerja berbasis e-kinerja

Aspek	Penjelasan
Kuantitas	Sistem penilaian kinerja yang memperhatikan besaran hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam perhitungan bulanan, serta pejabat memberi penilaian berdasarkan prestasi kerja atau aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut sesuai target yang sudah ditentukan langsung oleh atasan atau pejabat yang menjadi tim penilai.
Kualitas	Sistem penilaian yang berdasarkan capaian kerja pegawai yang sesuai dengan target kerja yang menjadi ritinitas harian masing-masing pegawai yang dimasukkan melalui aplikasi e-kinerja, dengan catatan pegawai harus mencapai target kerja dengan unsur kegiatan sesuai dengan tupoksinya.
Waktu	Sistem pemberian nilai kinerja yang memperhatikan dari sasaran waktu yang telah dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan, kemudian seorang pegawai harus menempuh tujuan kerja dengan sasaran waktu bulanan.
Biaya	Sistem penilaian kinerja berdasarkan setiap kegiatan dilakukan sesuai dengan target biaya, biaya sesuai dengan besaran anggaran atau target penerimaan dalam APBN, apabila anggaran yang digunakan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, anggaran untuk yang berikut akan dikurangi.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2022

Penerapan penilaian kinerja yang berbasis e-Kinerja dilihat sebagai bagian dari penilaian atas kesanggupan kerja yang dimiliki bagi seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban dan beban sesuai dengan capaian kerja, antara lain besaran beban kerja yang diperoleh dari setiap melaksanakan tugas jabatan. Proses penilaian prestasi berbasis e-Kinerja dapat bergerak dengan baik dan lancar apabila penilaian diterapkan dengan

mekanisme yang berlaku Rukmana, I., et al (2020).

Meskipun pada tahapan proses realisasi tersebut sedang terletak pertimbangan yang dilaksanakan dengan hanya kegiatan tiap hari yang dimasukkan kedalam proses e-Kinerja saja tanpa melihat adanya bukti dan data yang sesuai berdasarkan prestasinya. Karena apabila penilaian yang dilakukan berdasarkan keadaan yang sebenarnya oleh atasan yang berdasarkan dengan sesuai kegiatan harian memperoleh pewujudan setiap bulannya, maka keadaannya menentukan suatu keberhasilan dalam pelaksanaan system e-Kinerja, karena selain pimpinan dapat bekerja, sekaligus dapat mengawasi dan membuktikan serta memperoleh apa yang diharapkan dari pegawai yang menjadi tanggung jawab melalui platform e-Kinerja. Dari hasil penelitian ini memperkuat juga hasil temuan dari Purba, S., et al (2020) yang mengatakan bahwa proses kinerja menjadi e-Kinerja secara substansial dapat berpengaruh baik terhadap prestasi kewajiban seorang pegawai. proses pengukuran pencapaian kinerja berbasis system e-Kinerja telah memajukan kepuasan kerja seorang pegawai sehingga kesuksesan pegawai ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu dikembangkan sebagai kesenangan kerja yang diperoleh.

Hadirnya aplikasi berbasis e-Kinerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas

daripada pegawai, adanya aplikasi e-Kinerja maka para pegawai dapat memperlihatkan prestasi yang baik dan akan mendapatkan apresiasi yang baik pula, begitupun sebaliknya bagi para pegawai yang memiliki kinerja yang masih kurang maka akan mendapatkan bayaran berdasarkan dengan apa yang telah dikerjakannya. Kemudian e-Kinerja dibuat agar pegawai di pemerintahan dapat bekerja sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan dan hasilnya tentu dapat dipertanggungjawabkan sendiri atas pekerjaannya, sehingga diharapkan keunggulan dari pegawai pemerintah dapat berkembang dan tidak stagnan.

KESIMPULAN

Penerapan kinerja berbasis e-Kinerja telah memiliki pengaruh positif terhadap kerja pegawai pemerintah Kota Bekasi. Meskipun begitu, penerapan e-Kinerja tidak semuanya berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Penerapan e-Kinerja pada pemerintahan Kota Bekasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Kecakapan yang dimiliki setiap pegawai tidak sama dengan pegawai yang lain, baik itu dari aspek kemampuan dalam mengoperasikan perangkat elektronik, network, ataupun dalam penggunaan system e-Kinerja. oleh sebab itu, dengan adanya

system e-Kinerja ini, diharapkan pegawai mampu melaksanakan kebutuhan instansi dengan sesuai kapasitas mereka, sehingga pegawai merasa senang dalam penggunaan sistem tersebut.

REFERENSI

- Anakampun, I. B. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2768>.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174. DOI: 10.36778/jesya.v5i2.716.
- Auliyaa, P., Hidayat, R., & Nababan, R. (2022). Implementasi pelayanan publik berbasis e-government melalui ogan lopian. *KINERJA*, 18(4), 502-512. DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i4.980>.
- Bastian, E. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham (Studi Pada Perusahaan Sektor Pertambangan di BEI Periode 2010–2016). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 3(1), 20-44.
- Bangun & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v5i1.10191>
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simbolon, W. G., Wiranto, W., Parhusip, W. S., Lestari, W., ... & Dilla, A. F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Penyelidikan kualitatif dan desain penelitian (edisi siswa internasional): Memilih di antara lima pendekatan*. Bahasa, 25(459p), 23cm.
- Gultom, R. (2022). Pengaruh Disiplin, Karakteristik Pekerja Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Kota Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 7(2), 116-129.
- Harahap, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 11-20. DOI: <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.363>.
- Indriawan, I., Pakasi, U., Nur, I. S., & Yunus, Y. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Upbu Kelas I Utama Sentani). *The Journal of Business and Management Research*, 2(2), 276-285.
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. Public Inspiration: *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-65. DOI:10.22225/pi.6.1.2021.55-65.
- Jarwati, J., Hartono, S., & Djumali, D. (2020). Analysis Of The E-Performance Assessment System, Communication And Work Stress On The Performance Of State Civil Apparatus At The Development Planning And Research Agency Of Surakarta City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(02),

- 423-433.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19-24. DOI: <http://dx.doi.org/10.46730/jkp.11.1.p.19-24>.
- Putri, K.E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(4), 1-10.
- Lamandasa, S. R. (2020). Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Kantor Camat Pamona Tenggara. *Ekomen*, 16(1), 1-11.
- Latif, I. R. (2021). Analisis Implementasi E-Kinerja Pada Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. *Al-Ijtimai: International Journal of Government and Social Science*, 7(1), 39-50.
- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.
- Madjid, U. (2021). *Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Reformasi Birokrasi*. IPDN.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v5i1.10195>.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Mita, K. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima*. (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).
- Mulyaningsih, M. (2018). Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jendela Inovasi Daerah*, 1(2), 21-36. DOI: <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v1i2.15>.
- Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180. DOI: <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>.
- Nasuhi, N. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Terhadap Hasil Kerja Di Inspektorat Provensi Nusa Tenggara Barat. *Mpu Procuratio*, 1(2 Oktober), 179-193.
- Nurhayati, E. (2017). 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. DOI: <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274.g1437>.
- Outang, N. I. F. (2022). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerapan E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Pasaribu, A. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai). *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1414-1420.

- Pratama, D. W., Murwaningsih, T., Subarno, A. (2020). Penerapan E-Kinerja di Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*. 4(2), 13-29.
- Pratiwi, W. H., & Alfidaus, L. K. (2018). Pengawasan kinerja birokrasi melalui e-kinerja studi kasus pemerintah kota semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(2), 271-280.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Bumi Aksara.
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Publik Reform*, 9(1), 26-33. DOI: <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1.2086>.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Putri, Eka, K., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 3(4):1–10.
- Reni, H. (2017). *Pemkot Bekasi Segera Terapkan E-Kinerja Kepada ASN*. [daring] Tersedia di <https://bekasiexpress.com/2017/12/05/pemkot-bekasi-segera-terapkan-e-kinerja-kepada-asn>, diakses pada Agustus 2022.
- Reza, M., & Naila, F. Q. U. (2019). Kajian E-Spatial Planning Tantangan dan Implikasinya dalam E-Government. *Prosiding Simposium Nasional "Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0*, 1481-1506.
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51-56.
- Sirait, A. I. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238-245. DOI: <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153-164. DOI: <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>.
- Yulitiawati, Y., & Rusmidarti, R. (2021). Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money Di Kabupaten OKU. *JETAP*, 1(2), 91-109.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141-154. DOI: <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>.