BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan cerminan dari sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, serta visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis organisasi (Mahsun, 2006:25). (Mulyani, 2012 : 3) Seiring perkembangan teknologi, instansi pemerintah memerlukan perubahan yang siginifikan yang disesuaikan dengan perkembangan saat ini melalui Reformasi birokrasi karena Indonesia berada dalam era kompetisi global. Percepatan reformasi birokrasi tetap menjadi fokus utama di tengah pesatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di era global saat ini. Sejak diterbitkannya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, berbagai instansi pemerintah mulai mengadopsi teknologi informasi guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Di masa reformasi seperti sekarang, pemerintah daerah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan yang berlangsung sangat cepat. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu mengikuti dan merespons perkembangan zaman secara efektif.

Terlebih di era reformasi sekarang ini yang menuntut pemerintahan di suatu daerah untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang sangat cepat terjadi. Maka dari itu di era globalisasi saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten yang dapat menyesuaikan dengan perubahan yang

sangat cepat terjadi.

Dalam pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menjalankan semua unsur serta elemen dalam suatu pemerintahan daerah agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sebagai perwujudan dari *good governance*. Dalam pemerintahan sumber daya yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara. Diamanatkan dalam Undang-Undang No 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memaparkan bahwa ASN merujuk pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dalam instansi pemerintah dan diberi jabatan atau amanah dalam pemerintahan serta digaji sesuai dengan undang-undang.

Sebagai elemen penting dalam organisasi, tugas dan peran ASN adalah melayani masyarakat dengan baik. Sebagai hasilnya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi pemerintah untuk melayani masyarakat secara adil, jujur, dan merata tanpa diskriminasi. kebijakan *E-Government* bagi Indonesia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kepemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dimana pemanfaatan teknologi infomasi ini mencakup beberapa kegiatan inti, antara lain pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronis, serta akses akan lebih mudah digunakan baik masyarakat maupun instansi pemerintah.

Berbagai aplikasi dibuat untuk mengoptimalisasi proses sampai dengan output yang dihasilkan dapat diakses lebih mudah. Sebagai salah satu bentuk

pengembangan *E-Goverment* Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumberdaya manusia sangat menuntut adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian, yang harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Pemanfaatan teknologi informasi khususnya penggunaan internet telah mendukung dan mempermudah berbagai aktivitas setiap organisasi pemerintahan menjadi lebih cepat, efektif, teliti dan tepat waktu. Sejalan dengan pemanfaatan teknologi informasi yang semakin marak, pemerintah pun semakin gencar untuk menerapkan sistem pemerintahan elektronik atau *e-Government*.

Pewujudan *e-Government* di Indonesia berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan diharapkan dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang professional dan bertanggung jawab. Disiplin menjadi hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Demi menjamin hal tersebut maka peraturan-peraturan khusus yang mencakup disiplin PNS yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang di dalamnya memuat tentang disiplin PNS, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. PNS yang berdisiplin tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi pemerintahan tempat ia bekerja.

Kinerja pegawai menjadi hal yang krusial bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja juga perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah dilakukannya evaluasi dan perbaikan terhadap

kinerja pegawai yang dinilai kurang. Penilaian kinerja pegawai telah sejak dulu dilakukan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah yang dilakukan melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai atau yang disingkat dengan DP3 PNS. Namun, pada kenyataannya DP3 PNS memiliki kelemahan dalam hal penilaiannya. Penilaian yang dilakukan DP3 PNS terkesan rahasia dan tertutup sehingga objektivitasnya patut dipertanyakan.

Melihat berbagai kelemahan DP3 PNS dalam menilai kinerja pegawai maka pemerintah mengeluarkan terobosan baru yaitu dengan merubah DP3 PNS menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Kolaborasi antara realisasi SKP dan pemanfaatan teknologi informasi terwujud dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja, begitu pula di Kabupaten Sorong Selatan khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menerapkan aplikasi e-Kinerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk dalam rangka mewujudkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sorong Selatan dalam unsur pembentukannya dikuatkan melalui Peraturan Daerah Bupati Sorong Selatan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Kabupaten Sorong Selatan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Sorong Selatan, serta pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagian Keempat pasal 10 tentang Penjabaran Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM serta Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BKPSDM Sorong Selatan dalam mengimplementasikan e-Kinerja banyak mengalami hambatan dan masalah seperti Para Pegawai yang belum mengikuti Sosialisasi/Bintek untuk penerapan E-Kinerja, Perangkat Komputer yang terbatas, Akses Jaringan yang belum memadai dan pendukung aplikasi e-Kinerja lainnya.

Tabel 1

Data Pegawai yang Mengikuti Sosialisasi/Bintek E-Kinerja

No	Instansi	Jumlah Pegawai		Jabatan				Diklat E-Kin Ket
		L	P	JPT	Administrator	Pengawas	Pelaksana	
1	BKPSDM	27	23	1	4	15	30	2

**sumber data BKPSDM bagian umum dan kepegawaian*

Penelitian ini dibuat dengan memperhatikan beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik permasalahan peneliti. antara lain :

1. Penelitian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saudara Arif Ilhaim Sirait yaitu “Penelitian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh” pada tahun 2019;
2. Penelitian mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam saudara Rezki Fadjrin yaitu “Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di

Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh" pada tahun 2019; Jurnal dari Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjudul "Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta" tahun 2020.

3. Penelitian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saudara Arif Ilhaim Sirait yaitu "Penelitian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh" pada tahun 2019;
4. Penelitian mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam saudara Rezki Fadjrin yaitu "Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh" pada tahun 2019; Jurnal dari Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjudul "Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta" tahun 2020.

Berdasarkan data tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan meneliti dengan mengambil judul "Implementasi E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan**".**

Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejak Bulan Januari 2023.

B. Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian tentunya terdapat permasalahan yang nantinya akan diangkat guna dicari solusi dari permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yang akan dibahas : Bagaimana Implementasi E-Kinerja pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan ?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Implementasi Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sorong Selatan.

D. Manfaat

a. Manfaat Akademis

Implementasi e-kinerja di lingkungan akademik dapat memberikan sejumlah manfaat yang signifikan di antaranya, pengembangan ilmu administrasi publik khususnya bidang kinerja melalui aplikasi e-kinerja, dengan demikian implementasi e-kinerja di lingkungan akademik dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas.

b. Manfaat Praktis

Peningkatan kinerja melalui aplikasi e-kinerja pada BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan**.**