

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA
SEBAGAI TOLAK UKUR KINERJA ASN PADA
DINASPERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN
DAN PERTAHANAN PROVINSI SULSEL**

SKRIPSI



**SAKTIYANI
NIM 105721135716**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA SEBAGAI
TOLAK UKUR KINERJA ASN PADA DINAS PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTAHANAN
PROVINSI SULSEL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

SAKTIYANI

NIM 105721135716

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini kepada :

ALLAH SWT yang telah memberikan banyak kelimpahan kenikmatandan kesempatan sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini.

Kedua Orang Tua tercinta dan terkasih yang senantiasa memberikandoa dan dukungan dalam setiap langkah Ananda.

Serta orang-orang yang selalu ada dalam suka maupun duka.

Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar.

MOTTO

*“Sebaik-baik Manusia adalah yang Bermanfaat bagi Orang Lain
(HR. Ahmad)*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Efektivitas Perenapan Aplikasi e-Kinerja sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Saktiyani
No.Stambuk/ NIM : 105721135716
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR. SE., MM.
NIDN: 0911115701

Muh. Nur R, SE., MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

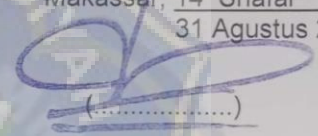
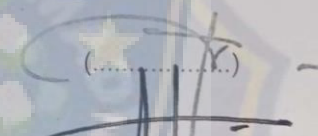
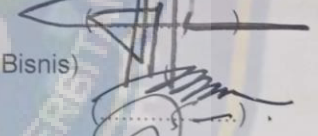
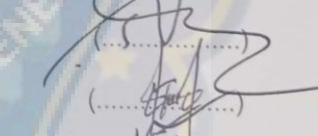
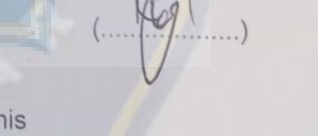




HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Saktiyani, Nim: 105721135716 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 14 Shafar 1445 H /31 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Shafar 1445 H
31 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M. 
2. Muh. Nur R, SE., MM 
3. Sri Andayaningsih, SE., MM 
4. Hj. Nurinaya, ST., MM 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saktiyani
Stambuk : 105721135716
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Efektivitas Perenapan Aplikasi e-Kinerja sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.


Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

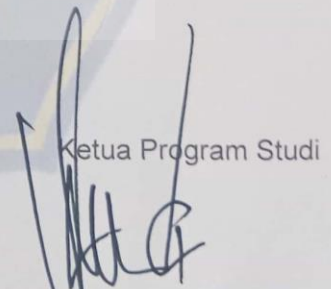
Makassar, 4 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,


ani
NIM: 105721135716

Diketahui Oleh:


Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507


Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saktiyani
NIM : 105721135716
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Efektivitas Perenapan Aplikasi e-Kinerja sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 4 September 2023

at Pernyataan,



Saktiyani

NIM: 105721135716

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur terucapkan Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan kasih sayang-NYA yang tiada henti diberikan kepada hamba-NYA. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis hantarkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Suatu kesyukuran yang tiada ternilai bagi penulis manakala penulisan dan penyusunan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua Orang Tua yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang senantiasa selalu mengiringi langkah penulis dan tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga, sahabat dan teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa segala penulisan maupun penyusunan skripsi ini tidak akan menjadi terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dengan ini penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur. R, S.E., M.M** selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 yang berjuang dan berbagi cerita suka dan duka.
9. Pimpinan serta pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel.
10. Dan terima kasih banyak untuk semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan maka dari itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikan yang membangun agar kedepannya penulis bisa menyusun skripsi dengan lebih baik.

Mudah-mudahan skripsi yang teramat sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini terdapat hal-hal yang kurang berkenan, karena sesungguhnya tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Kahirat

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 17 Juli 2023

Ttd

Saktiyani

ABSTRAK

SAKTIYANI, 2023. Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel. Dibimbing oleh Bapak Agus Salim selaku Pembimbing I dan Bapak Muh. Nur R selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan e-Kinerja untuk dijadikan tolak ukur penilaian kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumen.

Penelitian ini berfokus pada proses penginputan dan proses penilaian pada aplikasi e-Kinerja. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan efektif, namun diharapkan adanya penyempurnaan dari segi penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja 1 (satu) tahun belum dapat dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja. Begitu pula dengan perhitungan kehadiran ASN yang dibatasi hingga waktu tertentu dan pada hari kerja saja, sehingga jika terjadi kelebihan jam kerja, hal itu tidak menjadi poin tambahan dalam penilaian kinerja bulanan.

Kata Kunci: E-Kinerja, Penilaian Kinerja

ABSTRACT

SAKTIYANI, 2023. The Effectiveness of the Implementation of the E-Performance Application as a Benchmark for ASN Performance at the Housing, Settlement and Defense Office of South Sulawesi Province. Guided by Mr. Agus Salim as Supervisor I and Mr. Muh. Nur R as Supervisor II.

This study aims to determine how effective the implementation of e-Performance is to be used as a benchmark for assessing the performance of civil servants at the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province. The research method used is qualitative research with primary and skunder data collection techniques. The number of informants in this study was 5 civil servants at the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province. As for data collection techniques using observation, interviews and documents.

This research focuses on the input process and assessment process in the e-Performance application. The results obtained in this study show that the application of e-Performance in the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province has been running effectively, but it is expected that there will be improvements in terms of performance appraisal, where 1 (one) year performance appraisal cannot be done through the e-Performance application. Similarly, the calculation of ASN attendance is limited to a certain time and on weekdays only, so that if there is an excess of working hours, it does not become an additional point in the monthly performance appraisal.

Keywords: e-performance, performance appraisal

DAFTAR ISI

SAMPUL PENELITIAN -----	i
HALAMAN JUDUL -----	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN -----	iii
KATA PENGANTAR -----	viii
ABSTRAK -----	xi
DAFTAR ISI -----	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN -----	xv
DAFTAR TABEL -----	xvi
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang _____	1
B. Rumusan Masalah _____	6
C. Tujuan Penelitian _____	6
D. Manfaat Penelitian _____	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA -----	7
A. <i>E-Government</i> _____	7
B. Sistem Informasi Manajemen-----	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia -----	11
2. Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)-----	12
3. Perangkat Lunak (<i>Software</i>)-----	12
C. Aplikasi E-Kinerja _____	12
1. Pengertian Aplikasi E-Kinerja -----	12
2. Manfaat E-Kinerja _____	14
3. Level dalam E-Kinerja-----	15
4. Mekanisme E-Kinerja-----	16
D. Kinerja _____	16
1. Pengertian Kinerja _____	16
2. Pengertian Kinerja Pegawai -----	17
3. Pengertian Penilaian Kinerja -----	19

4. Tujuan Penilaian Kinerja-----	19
E. Aparatur Sipil Negara (ASN)-----	20
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)-----	20
2. Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)-----	20
3. Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara-----	21
4. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara-----	21
F. Penelitian Terdahulu _____	21
G. Kerangka Konsep_____	25
BAB III METODE PENELITIAN-----	28
A. Jenis Penelitian_____	28
B. Fokus Penelitian_____	29
C. Waktu dan Lokasi Penelitian-----	29
D. Teknik Pengumpulan Data-----	29
E. Sumber Data Penelitian-----	30
F. Metode Analisis Data-----	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN-----	35
A. Profil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan-----	35
1. Gambaran Umum dan Sejarah Singkat-----	35
2. Visi dan Misi _____	37
3. Struktur Organisasi dan Job Description-----	38
B. Hasil Penelitian_____	41
1. Karakteristik Informan Penelitian-----	42
2. Deskripsi Hasil Wawancara-----	42
C. Pembahasan Penelitian-----	50
1. Proses Penginputan pada Aplikasi E-Kinerja-----	50
2. Penilaian Kinerja pada Aplikasi E-Kinerja-----	52
BAB V PENUTUP-----	55
A. Kesimpulan_____	55
B. Saran_____	56
DAFTAR PUSTAKA-----	58

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Konsep-----	26
4.1	Struktur Organisasi -----	38



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu-----	22
4.1	Informan Penelitian -----	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Ketentuan Umum pasal 1 ayat ke-3 "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pernyataan Ilyas (2011) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Mengacu pada definisi tersebut maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja dari seorang pegawai negeri sipil.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menyebutkan bahwa pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya dengan tujuan meningkatkan pelayanan umum. Oleh karena itu, desentralisasi merupakan ujung tombak dari pelayanan. Pelayanan adalah setiap kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dikeluarkannya kebijakan ini agar pelayanan yang pemerintah berikan bisa berjalan efektif dan efisien.

Badan Kepegawaian Negara berusaha memberikan kontribusi terhadap Pembangunan Nasional. Sebagai salah satu instansi pemerintah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Badan Kepegawaian Negara wajib memahami dan melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN dengan sungguh-sungguh sebab reformasi birokrasi menjadi prioritas penting untuk mencapai strategi pembangunan nasional.

Birokrasi yang ada di daerah menggambarkan bahwa masih ada masyarakat yang mengeluhkan kurang responsif pegawai daerah terhadap kualitas pelayanan yang mereka rasakan. Banyak oknum pemerintah daerah yang menyalahgunakan kekuasaan seperti pegawai yang tidak disiplin, adanya KKN, ketidakadilan hukum, keterbatasan informasi yang masyarakat dapatkan dan tidak transparan sehingga membuat pelayanan diberikan untuk masyarakat menjadi terbengkalai.

Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di lingkungan Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan ini untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, sehingga pelayanan publik menjadi prima dan produktivitas aparat pun akan meningkat. Beberapa penerapan sistem elektronik di birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan

publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem *E-Government*, *E-Budgeting*, E-KTP, E-Kinerja dan lain sebagainya yang berbasis elektronik. Semua itu diterapkan guna memudahkan akses dalam mencari informasi dan registrasi administrasi. Selain itu, juga untuk mengurangi terjadinya praktik KKN di tubuh birokrasi. Wujudnya pemerintahan yang baik sesuai tuntutan masyarakat, diperlukan sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta dengan menjaga sinergi yang konstruktif diantara pemerintah, sektor swasta dan juga masyarakat.

Salah satu wujud dari adanya reformasi birokrasi yang dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan adalah penggunaan sistem E-Kinerja. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi, yaitu penggunaan teknologi, salah satunya e-kinerja. E-kinerja adalah sistem teknologi berbasis aplikasi yang dapat dijadikan dasar untuk pemberian insentif, penghargaan di dalam satuan kerja organisasi yang menganalisis kebutuhan beban kerja. Tujuan dibuatnya sistem e-kinerja, yaitu meningkatkan produktivitas sebagaimana dikemukakan dalam Pusat Transformasi Kebijakan Publik, mampu menjadi alat ukur prestasi SDM, agar SDM dapat disiplin dan meningkatkan kesejahteraan SDM, sebagaimana yang tertera dalam buku *E-Kinerja Proposal Project*.

Aplikasi E-Kinerja adalah aplikasi yang berbasis *website* yang dapat digunakan untuk mengelola kehadiran, kinerja, prestasi dan tunjangan

kinerja pegawai. Aplikasi ini juga melakukan pendataan secara elektronik sehingga kinerja dan produktivitas pegawai dapat meningkat. Sehingga hal inilah yang akan menjadi fokus utama penelitian dalam mengukur efektivitas E-kinerja. Menurut peneliti aplikasi E-kinerja efektif digunakan dalam mengukur kinerja ASN dikarenakan manfaatnya, yaitu dapat mempermudah pengelolaan kinerja ASN.

Dengan diterapkannya sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja. E-kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini akan diketahui oleh tim pemeriksa laporan kerja pegawai yang dilakukan setiap tahun, setiap bulan, setiap minggu dan bahkan setiap hari. Kebijakan e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel dalam upaya meningkatkan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara dan memudahkan dalam penilaian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai telah menerapkan Aplikasi E- Kinerja. Aplikasi ini dapat memudahkan atasan dalam mengukur serta menilai kinerja ASN berdasarkan kinerja, kehadiran serta perilaku ASN secara cepat dan tepat.

Sebelum adanya penerapan system aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi. Hal ini karena Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat manual, tidak efektif digunakan dalam mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi ASN terhadap organisasi karena penilaian prestasi kinerja tidak didasarkan pada target tertentu. Dengan adanya kelamahan-kelemahan kebijakan dari DP3 tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kemudian SKP menjadi dasar untuk mengisi data e-kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel masih terdapat beberapa kendala yang sering terjadi, yaitu keterlambatan dalam penginputan realisasi kinerja dan kesalahan dalam mengunggah bukti kinerja yang tidak sesuai dengan realisasi kinerja yang ada.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertahanan Provinsi Sulsel”**. Adapun yang menjadi tolak ukur penelitian ini yaitu penulis ingin mengetahui bagaimana proses pelaksanaan aplikasi E-Kinerja serta keefektifan penerapan aplikasi E-Kinerja sebagai alat untuk mengukur kinerja ASN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka pokok permasalahan yang akan dibahas adalah : Bagaimana efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja sebagai tolak ukur kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas penerapan Aplikasi E- Kinerja untuk dijadikan sebagai tolak ukur kinerja ASN Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memberikan manfaat/kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait dengan penerapan E-Kinerja dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan provinsi Sulawesi selatan dan dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan bagi peneliti berikutnya.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *E-Government*

E-Government ini diterapkan pada instansi pemerintahan sebagai bentuk reformasi birokrasi di Indonesia sebagai bentuk penyampaian informasi dan layanan dari suatu lembaga pemerintahan terhadap masyarakat, pelaku bisnis dan industri serta lembaga pemerintahan lainnya melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Karakteristik yang menyamakan definisi dari *E-Government* dari berbagai pendapat yakni :

- a. Merupakan suatu mekanisme interaksi baru (*modern*) antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan (*stakeholder*)
- b. *E-Government* melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet)
- c. Tujuan daripada *E-Government* adalah memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan yang selama berjalan.

Mengacu pada Inpres No.3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*, untuk menjamin keterpaduan sistem pengelolaan dan pengolahan dokumen dan informasi elektronik dalam mengembangkan pelayanan publik yang transparan, pengembangan *E-Government* pada setiap instansi harus berorientasi pada kerangka arsitektur yaitu sebagai berikut :

- 1) Akses yaitu jaringan telekomunikasi, jaringan internet dan media komunikasi lain yang dapat dipergunakan oleh masyarakat untuk mengakses portal pelayanan publik.

- 2) Portal pelayanan publik yaitu situs-situs internet penyedia layanan publik tertentu yang mengintegrasikan proses pengolahan dan pengelolaan informasi dan dokumen elektronik pada sejumlah instansi terkait.
- 3) Organisasi pengelolaan dan pengolahan informasi yaitu organisasi pendukung (*back-office*) yang mengelola, menyediakan dan mengolah transaksi informasi dan dokumen elektronik.
- 4) Infrastruktur dan aplikasi dasar yaitu semua prasarana baik berbentuk perangkat lunak yang diperlukan untuk mendukung pengelolaan, pengolahan, transaksi dan penyaluran informasi.

Biasanya mereka yang menerapkan *E-Government* berangkat dari dua sisipenyebab yang berbeda :

- 1) Pemerintah menghadapi permasalahan tertentu dimana aplikasi *E-Government* dipandang dapat menyelesaikan masalah.
- 2) Pemerintah berniat untuk memperbaiki kinerja dari serangkaian proses yang selama ini sudah terjadi.

Dari salah satu penyebab inilah kemudian lahir apa yang dinamakan sebagai kebutuhan atau *requirements* dari pemerintah untuk melibatkan teknologi informasi dalam proses kegiatannya sehari-hari. Adapun faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan *E-Government* : Faktor penghambat (Edwi Arief Sosiawan, 2008) :

- 1) Teknologi

Teknologi adalah dasar untuk tercapainya *E-Government* yang sukses, oleh karena itu pemerintah Indonesia wajib menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai untuk mencapai tujuan implementasi *E-Government*.

2) Regulasi

Indonesia adalah negara hukum, yang artinya pengembangan implementasi *E-Government* tidak boleh melanggar aturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini tanggung jawab pengembangan e-government diberikan pada Kementerian Komunikasi dan Informatika dan sudah diatur dalam perundangundangan yang telah disebutkan di awal.

3) SDM

Kurangnya Sumber Daya dalam pelaksanaan *E-Government* akan menghambat jalannya sistem. Sehingga tujuan yang akan dicapai terganggu oleh kurangnya tenaga ahli untuk melaksanakan dan memantau pelaksanaan *E-Government*.

4) Literacy

Masih belum meratanya *literacy* masyarakat berkaitan dengan pemanfaatan *E-Government*. Ini menjadi faktor yang menyebabkan keraguan dalam mengimplementasikan *E-Government* di Instansi Pemerintah yang berfungsi sebagai pelayan masyarakat.

Sedangkan untuk faktor pendukungnya sendiri (Ayu Aditya Oktavya, 2015 :1) Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia) merupakan faktor yang turut menentukan bahkan menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan dan pengembangan *Electronic Government (E-Government)*. Untuk itu, perlu upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penataan dalam pendayagunaan, dengan perencanaan yang matang dan komprehensif sesuai dengan kebutuhan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

2) Partisipasi

Dukungan pemerintah menduduki peran yang sangat penting, jika dukungan pemerintah tidak diberikan maka dipastikan *Electronic Government (E- Government)* juga tidak akan berjalan dengan mulus. Walaupun penggunaan teknologi informasi tidak harus analog dengan kebutuhan dana yang tinggi namun dalam perencanaan kebutuhan dalam anggaran cenderung masih terbatas. Keterbatasan pendanaan dalam penerapan *Electronic Government (E- Government)* ini bisa berpengaruh pada masih rendahnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik berbasis teknologi sehingga pada kondisi ini pemerintah harus senantiasa berstrategi dalam membangun jaringan.

3) Keamanan

Penerapan *Electronic Government (E-Government)* atas keamanan data seringkali terabaikan. Padahal jika diperhatikan dampak kebocoran data akan berdampak sangat buruk terutama menyangkut dokumen birokrasi. Misalnya saja data program E-Kinerja yang didalamnya terdapat informasi dan data terkait pegawai yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel yang jika mengalami kebocoran maka bisa saja dapat disalahgunakan oleh oknum-oknum tak bertanggungjawab. Dengan membangun sistem jaringan komputer dengan sistem informasi secara terintegrasi maka dapat melindungi data-data yang tersimpan di internet sehingga dapat menjaga kerahasiaan data-datanya.

B. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen adalah sistem yang dirancang untuk menyajikan informasi pilihan yang berorientasi kepada keputusan

yang diperlukan oleh manajemen guna merencanakan, mengawasi dan menilai aktivitas organisasi yang dirancang dalam kerangka kerja yang menitikberatkan pada perencanaan keuntungan, perencanaan penampilan dan pengawasan pada semua tahap. Dengan berbagai jenis aplikasi yang muncul di instansi pemerintah saat ini, sistem pengolahan data secara elektronik terdiri dari komponen :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Daly 2015). Sedangkan menurut (Sutrisno 2014) MSDM merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasidan menggunakan beberapa fungsi kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasidan masyarakat.

Penuturan Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa MSDM adalah suatu pengelolaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut, dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja agar mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efesien agar dapat

membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan yang ingin dicapai.

2. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware atau dalam bahasa Indonesia disebut perangkat keras adalah semua bagian fisik komputer, Identitas yang membedakan hardware adalah data yang berada di dalamnya atau yang beroperasi di dalamnya, dan dibedakan dengan perangkat lunak (*software*) yang menyediakan instruksi untuk perangkat keras dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak juga dikenal dengan istilah “program” ialah instruksi yang diberikan oleh operator komputer kepada komputer yang memungkinkan komputer mengerjakan pekerjaan yang diinginkan oleh pemrogram (*progarammer*), perangkat lunak mempunyai paling sedikit tiga fungsi yaitu mengelola berbagai sumber daya komputer yang dimiliki oleh perusahaan, mengembangkan berbagai sarana yang dapat digunakan oleh sumber daya manusia sehingga dicapai pemanfaatannya yang optimal, dan menjembatani peranan informasi sebagai hasil olahan data dengan penggunaannya. Yang termasuk dalam Perangkat Lunak yakni Sistem operasi (*operating system*) misalnya *windows* dan *Linux*.

C. Aplikasi E-Kinerja

1. Pengertian E-Kinerja

Semakin berkembangnya teknologi pemerintah dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi sesuai dengan keadaan sekarang. Guna memperbaiki mutu Aparatur Sipil Negara menjadi fokus Pemerintah untuk

lebih efektif dan efisien. Selain itu perkembangan teknologi informasi ini mengubah pekerjaan sehari-hari menjadi efektif dan efisien dalam pemerintahan. Tidak heran hampir semua aspek pekerjaan yang ada saat

ini ditopang oleh teknologi informasi. Untuk memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara, maka dibuatlah aplikasi untuk menilai kinerja ASN sehari-hari. Aplikasi ini bernama Aplikasi E-Kinerja, dimana E-Kinerja merupakan sistem berbasis web yang berguna untuk menilai kinerja harian Aparatur Sipil Negara dalam Pemerintahan.

Al-Raisi et al., (2011) mendefinisikan E-kinerja sebagai suatu aplikasi yang dapat membantu organisasi untuk mempertahankan dan memotivasi orang-orang berbakat untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja pegawai sipil negara dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. Sehingga Pemerintah menemukan solusi dari permasalahan itu dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2014.

Penilaian pegawai saat ini sudah berubah dari yang sebelumnya menggunakan DP3 menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP). E-kinerja merupakan contoh penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan

penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan. Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan Aparatur dalam meng-input kegiatan/ pekerjaan dan membuat laporan sehari-hari yang ia kerjakan. Di samping itu, aplikasi ini diharapkan mampu menjadi salah satu instrumen pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit dan satuan kerja.

2. Manfaat E-Kinerja

Berdasarkan UU ASN no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat penjelasan mengenai penilaian kinerja pegawai yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja ASN berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing dimana pejabat penilaian kinerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel.

Melalui sistem E-Kinerja untuk staf masing-masing bidang dinilai oleh kepala seksi, sedangkan penilaian kinerja kepala seksi dinilai oleh Kepala bidang masing-masing. Kepala bidang dapat melihat dan memantau kinerja harian bawahannya melalui aplikasi E-Kinerja sehingga pemantauan kinerja Aparatur Sipil Negara lebih mudah dan menghemat waktu. Hasil penilaian kinerja ASN digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan ASN, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Aplikasi E-kinerja ini akan merujuk pada tunjangan yang akan diterima pegawai sehingga ASN yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Dalam pelaksanaannya tujuan diterapkannya E-Kinerja adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kinerja Aparatur dan Organisasi.
- Menjadi salah satu instrumen dalam penataan dan penyempurnaan Organisasi.
- Menjadi alat ukur prestasi kerja Organisasi dan Aparatur.
- Mendorong terciptanya kompetisi yang sehat antar Aparatur.
- Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi.
- Merekam pekerjaan harian Aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja.

3. Level dalam E-Kinerja

- Level 1 : Kondisi PNS telah merubah kebiasaan untuk mencatat kegiatan kedinasan harian.
- Level 2 : Kondisi PNS telah mampu mengaitkan kegiatan kedinasan harian dengan butir-butir kegiatan yang ada dalam SKP tahunan.
- Level 3 : Kondisi PNS mampu membagi target tahunan menjadi target triwulan atau bulanan mengacu kepada SKP sebagai acuan kegiatan kedinasan harian.
- Level 4 : Kondisi PNS mampu menyeleraskan sasaran organisasi dengan sasaran individu.
- Level 5 : Kondisi dimana instansi telah menyusun Susunan Organisasi

dan Tata Kerja (SOTK) berdasarkan Analisis Jabatan serta menyesuaikan penyusunan SKP berdasarkan Renstra dan SOTK tersebut.

- Level 6 : Kondisi dimana instansi mampu melakukan pencatatan dan penilaian kinerja PNS secara benar dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.

4. Mekanisme E-Kinerja

- Aparatur Sipil Negara merekam data sasaran kerja pegawai yang dibuat secara *Cascading*
- *Breakdown* SKP menjadi target bulanan
- Input kegiatan harian (tugas jabatan dan tugas tambahan)
- Evaluasi capaian target SKP secara periodik dan perilaku oleh pejabat penilai
- Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian nilai SKP dan parameterlain
- Pencetakan lembar SKP, realisasi, penilaian prestasi kerja

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dijadikan suatu gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu

Mangkunegara, (2006) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja bertujuan untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Proses ini untuk memperkuat strategi, nilai, norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

- a. Efektivitas dan Efisiensi Hubungannya dengan kinerja organisasi
- b. Otoritas dan Tanggung jawab
- c. Disiplin Secara umum
- d. Inisiatif

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai

pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013), kinerja adalah tingkat penapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik (pasolong, 2010), dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan serta dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta bagi institusinya maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan selama ini. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.

c. Ketepatan waktu

Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Kehadiran

Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan kerjasama.

Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Menghargai rekan kerja satu sama lain. Bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) adalah :

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- b. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- c. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Syafarudin Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan untuk sifat *development* penilai harus menyelesaikan :

- a. Prestasi riil yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-pestasi yang dikembangkan

E. Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan Kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

4. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kinerja pegawai aparatur sipil negara merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

F. Penelitian Terdahulu

Merupakan temuan-temuan melalui berbagai hasil penelitian sebelumnya (penelitian terdahulu). Hal ini sangat diperlukan untuk dijadikan sebagai data pendukung. Fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan aplikasi E-Kinerja Aparatur Sipil Negara.

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Komara Eka Putri	Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh	Metode penelitian kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa E-Kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelolaan keuangan daerah Kota Banda Aceh dengan koefisien determinasi sebesar 3,36% variabel
2	Ema Nurhayati	Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Metode penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening.
3.	Susanti dan Siti Nur Halimah	Pelaksanaan Pengisian Laporan Kinerja Pegawai	Metode penelitian kualitatif	Dari hasil penelitian ini terdapat dua tahapan pengisian

		Melalui Aplikasi E-Kinerja pada Kelurahan Cengkareng Barat Jakarta		<p>laporan kinerja melalui e-kinerja yang pertama yaitu, pencatatan aktifitas dan setelah itu input aktivitas.</p> <p>Pencatatan aktivitas adalah mencatat semua aktivitas yang telah dikerjakan, sedangkan input aktivitas adalah melaporkan lembar kerja harian pegawai melalui e-kinerja</p>
4	Diah Budi Astuti	Pelaksanaan Aplikasi e-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Regional II Surabaya	Metode penelitian kualitatif deskriptif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pelaksanaan aplikasi e-Kinerja di lingkungan BKN Regional II Surabaya sudah berjalan baik dari segi SDM yang melaksanakan maupun dari sistem aplikasi yang berjalan namun masih perlu perbaikan dan penyempurnaan baik dari segi SDM yang melaksanakan maupun dari sistem aplikasi yang berjalan agar tercipta kinerja yang efektif dan efisien</p>
5	Mohammad Amiluddin Saleh	Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-	Metode penelitian kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan penggunaan

		Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo	deskriptif	aplikasi e-Kinerja di BKPP Kota Gorontalo belum berjalan efektif karena masih terdapat beberapa kendala yaitu pegawai yang belum bisa beradaptasi, dana yang dialokasikan untuk pengembangan aplikasi masih kurang sehingga sarana dan sarana penunjang aplikasi masih belum lengkap.
6	Tauhid, M. Taufiq, Agus Sari Dewi, dan Ainun Jariah	Penerapan Budaya Kerja Berbasis E Kinerja Dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara Yang Profesional Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukkan penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang etos kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau rerata 4,00 dan dengan Tingkat Capaian Responden 79,9%. Artinya sudah dinyatakan dengan baik. Berdasarkan hasil pengukuran melalui olah kuesioner diperoleh hasil bahwa penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan

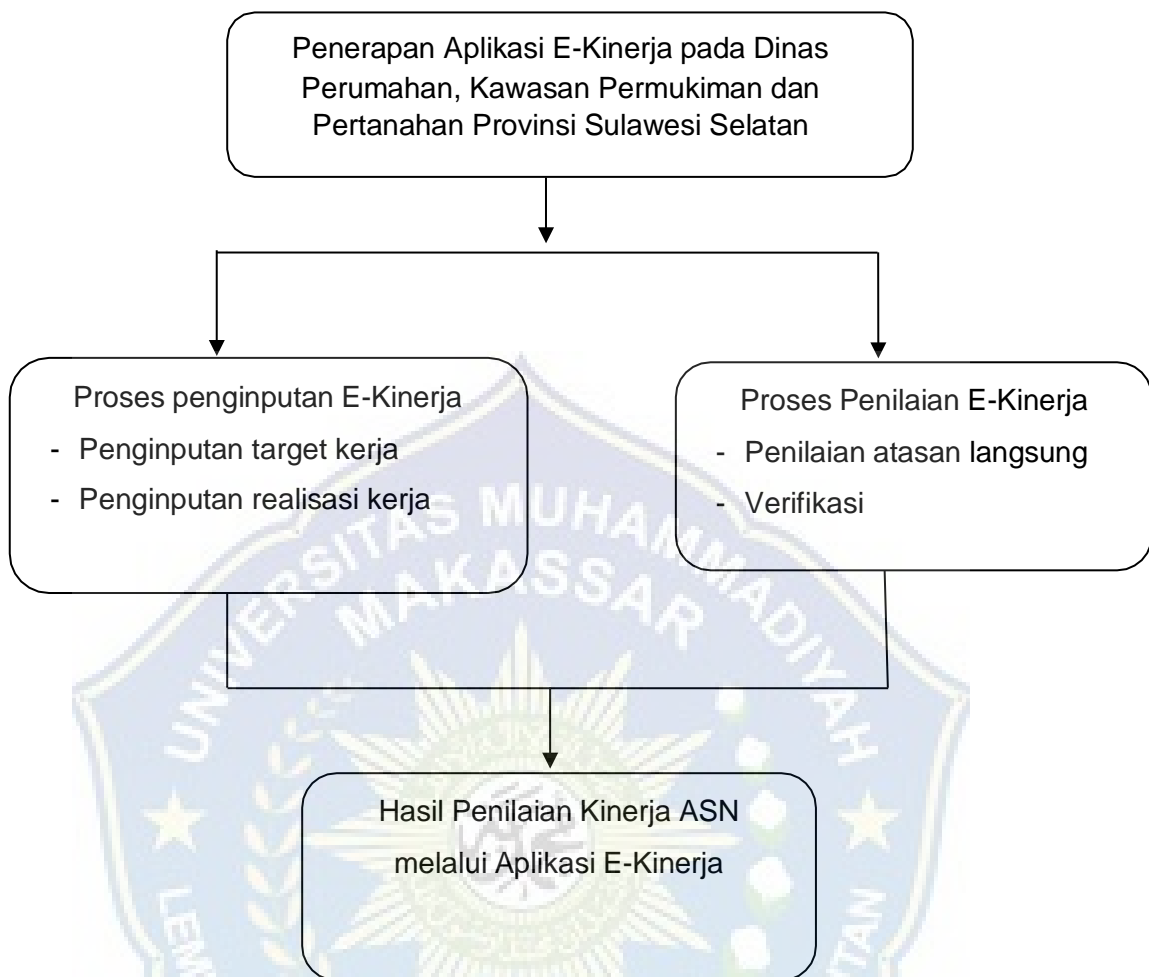
				Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,17 dan dengan Tingkat Capaian Responden 83,4%. Artinya dinyatakan baik.
--	--	--	--	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Hal yang berbeda dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari konsep rumusan masalah, jika penelitian sebelumnya kebanyakan mengukur aplikasi e-kinerja pada variable tertentu contohnya pengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja, pelaksanaan pengisian laporan dan pengaruh penerapannya terhadap sikap professional ASN dan lain-lain, namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada penerapan aplikasi e-Kinerja mulai dari proses penginputan hingga proses penilaian yang merupakan output dari aplikasi e-Kinerja dan apakah penerapannya efektif dalam mengukur kinerja ASN.

G. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual dibutuhkan untuk dapat menggambarkan atau memfokuskan peneliti pada arah dari yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penerapan Aplikasi E-Kinerja digunakan sebagai tolak ukur kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Sulsel. Melalui permasalahan yang muncul, peneliti merumuskan masalah yang akan dicari jawabannya. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut.



Bagan 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Konsep adalah abstrak, entitas mental yang yang universal yang menunjukkan pada kategori atau kelas dari suatu entitas, kejadian atau hubungan. Istilah konsep berasal dari bahasa Latin “*Conceptum*” artinya sesuatu yang dipahami.

Konsep adalah abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus. Defenisi konsep juga berdasarkan dari uraian teoritis yang telah di kemukakan sebelumnya.

Tujuan definisi konsep adalah untuk memberi batasan terhadap pembahasan dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun definisi konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mencapai hasil kerja yang dibebankan kepadanya yang pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.
- b. Penilaian Kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- c. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan juga menjadi dasar dalam perhitungan tunjangan kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku manusia, instansi maupun badan usaha yang diteliti. Analisis kualitatif terdiri atas pengukuran data yang dibuat berdasarkan pada pandangan sementara yang dibentuk secara spesifik, teori tidak mutlak mendominasi dan lebih cenderung bersifat induktif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kualitatif sering juga disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada saat kondisi yang alamiah (natural setting) : disebut juga metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian pada bidang antropologi budaya : disebut metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Berdasarkan rangkaian teori tersebut, peneliti berkeyakinan untuk menggunakan penelitian deskriptif, karena pada penelitian ini memusatkan pada deskripsi data yang berupa kalimat-kalimat yang mendalam yang berasal dari informan dan perilaku berbagai hal dimana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diporel kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penelitian ini peneliti memfokuskan pada proses penginputan dan proses penilaian pada Aplikasi E-Kinerja yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi waktu dan lokasi dalam penelitian "**Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulse!**" adalah :

1. **Waktu**, dalam penelitian ini waktu yang digunakan yaitu pada bulan Juni - Juli 2023.
2. **Lokasi**, tempat tujuan penelitian ini yaitu di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulse! yang beralamat di Jl. A.P Pettarani, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode primer dan metode sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara peneliti dengan narasumber, dimana peneliti memberikan pertanyaan tentang objek yang diteliti dan telah dirancang (Yusuf, 2014). Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan narasumber secara terpisah di lingkungannya masing-masing. Wawancara dilakukan dengan

narasumber yang dianggap berkompeten dan mewakili.

2. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu pengumpulan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen sosial perusahaan.

3. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan aplikasi e-Kinerja.

4. *Internet searching*

Internet searching merupakan pengumpulan data yang bersumber dari internet guna melengkapi referensi peneliti yang digunakan untuk menemukan fakta atau teori berkaitan dengan masalah yang diteliti.

E. Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Indriantoro, dkk (2013) mengungkapkan bahwa data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Indriantoro dan Supomo (2013) juga mengatakan bahwa data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh dari hasil wawancara yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan penerapan E-kinerja dalam menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang diperoleh dari informan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung penelitian yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi, hasil dokumentasi berupa sejarah, struktur organisasi dan gambar yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan penelitian yang ada di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Informan Penelitian

Pengambilan informan dengan *purposive sampling*. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang telah diketahui karakteristik atau diri-cirinya oleh peneliti. Sesuai dengan pendapat tersebut, informan dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang yakni :

- a. 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum sebagai pejabat yang membidangi penilaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan atas nama : Lililk, ST., M. Si (LK)
- b. 1 (satu) orang pegawai sebagai operator Aplikasi E-Kinerja atas nama Archam Surakharta, SE (AS).
- c. 3 (tiga) orang pegawai sebagai pengguna aplikasi E-Kinerja.
 1. Wahyuningsih Achmad, ST (WA)
 2. Faris Indrayansyah (FI)
 3. Nur Muhammad Abdullah, S. Tr. Ak (NM)

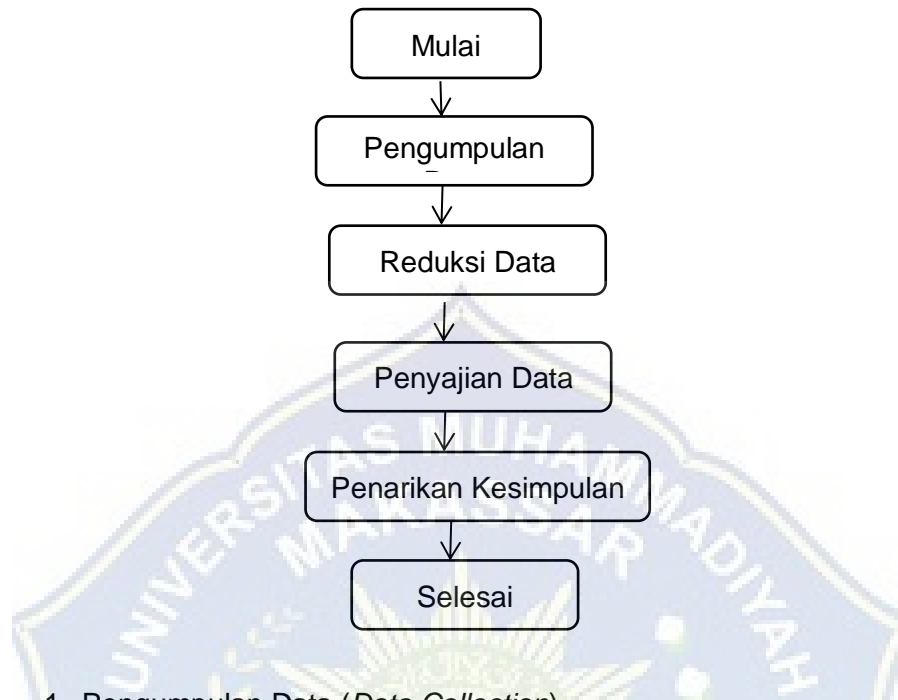
Pengambilan informan dengan metode *purposive sampling* diharapkan tujuan penelitian akan dapat terpenuhi secara baik. Informan penelitian diperoleh dengan cara seperti berikut :

- a. Peneliti mencari informasi dari pegawai bagaimana kualitas penerapan E-kinerja dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara.
- b. Peneliti melakukan pendekatan dengan membangun hubungan yang baik dengan calon informan.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis yang dilakukan meringkas data atau menyeleksi data, disederhanakan, dan diambil makna utamanya. Data yang disajikan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Ada pun tahap-tahap yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut.





1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi serta dokumen kemudian dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif merupakan catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami). Catatan reflektif ialah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai yang merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Setelah data terkumpul, kemudian dibuat reduksi data, untuk memilih data yang relevan dan bermakna, serta focus terhadap data yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan atau

untuk menjawab pertanyaan penelitian. Setelah itu, menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya. Pada proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian saja yang direduksi. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian diarsipkan.

3. Penyajian Data (*data Display*)

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan penyajian data ini untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi.

4. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara kemudian setelah data benar-benar sudah lengkap maka ditarik kesimpulan akhir.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

1. Gambaran Umum dan Sejarah Singkat

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan AP Pettarani no 90. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Propinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sejarah Singkat Lembaga Dinas Pekerjaan Umum berdiri sejak zaman Belanda, dahulu bernama PW dan kini telah menjadi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan ini adalah merupakan salah satu instansi di bawah naungan Departemen Pekerjaan Umum yang berkedudukan di Jakarta sebagai pusat. Dan perkembangan PU hingga dewasa ini dapat dibagi dalam berbagai tahap, yaitu : 1. Tahun 1945 sampai Tahun 1964 (Pra Kemerdekaan) Merupakan tahap awal dengan perkembangan yang masih sangat rawan, pada tahap ini selain dapat membangun sarana jalan, gedung-gedung maupun untuk kepentingan para penjajah yang ada di wilayah RI, dengan nama Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Selatan yang berasal dari Belanda yaitu *Openbare Werken*, sedangkan pada jaman Jepang dinamakan *Kotubu Bunsistu*. Tahun 1965 sampai Tahun 1970 (Merdeka) Merupakan

tahap selanjutnya karena pada tahap ini dapat dilihat perkembangan yang sedikit menggembirakan karena pada tahun ini Departemen Pekerjaan Umum (PU) telah ditetapkan menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik Cipta Karya Prov Sul- Sel.

Tahun 1971 sampai Tahun 1985 (Orde Lama) Pada periode ini perkembangan pembangunan dikerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum sangat menggembirakan walaupun pada tahap ini juga Dinas Pekerjaan Umum dituntut untuk selalu meningkatkan sarana perhubungan dan perumahan, dan tahap ini juga Departemen PU mempunyai sebutan sebagai Kanwil Pekerjaan Umum Sub Dinas Cipta Karya Ujung Pandang Prov Sul- Sel. Tahun 1991 (Orde Baru) Pada periode ini dikeluarkan SK Gubernur nomor 241/111/tahun 1991, tentang pembentukan Dinas PU Cipta Karya Provinsi Sulawesi Selatan yang harus mampu tumbuh berkembang dengan kekuatan sendiri. Oleh karena itu usaha-usaha peningkatan terciptanya pembangunan yang kuat, dan ini merupakan basis untuk mewujudkan saran dan tujuan Rencana Pembangunan Lima Tahun (REPELITA) oleh pemerintah.

Tahun 2001 sampai 2016 (Orde Reformasi) Sesuai dengan peraturan daerah Provinsi Sulawesi Selatan nomor 16 tanggal 31 Januari 2001, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan maka periode ini Dinas Pekerjaan Umum (PU) Cipta Karya berganti nama menjadi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan. Tahun 2017 sampai sekarang Berubah nama menjadi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan Sesuai PP No.

18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

2. Visi dan Misi

Visi

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter“

Misi

1. Mewujudkan Pemerintahan yang Berorientasi Melayani dan Inovatif;
2. Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Aksesibel;
3. Mewujudkan Pusat-Pusat Pertumbuhan Ekonomi Baru yang Produktif
4. Mewujudkan Kualitas Manusia yang Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter;
5. Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Produk Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

a. Struktur Organisasi



Bagan 4.1 Struktur Organisasi
Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

b. *Job Description*

Susunan Organisasi Dinas, terdiri dari:

1. Kepala Dinas : mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah

Daerah.

2. Sekretariat : dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan umum, kepegawaian, hukum dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Sekretariat meliputi :

- a. Sub Bagian Program : dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretariat dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.
 - b. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum : dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretariat dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.
 - c. Sub Bagian Keuangan : dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.
3. Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman : dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang perumahan dan kawasan permukiman.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang perumahan dan

kawasan permukiman;

- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perumahan dan kawasan permukiman;
- c. Pelaksanaan administrasi bidang perumahan dan kawasan permukiman; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

4. Bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum dan Sertifikasi

dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis peningkatan prasarana, sarana, utilitas umum dan sertifikasi registrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana maksud di atas, Kepala Bidang Prasarana, Sarana, Utilitas Umum dan Sertifikasi mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang prasarana, sarana, utilitas umum dan sertifikasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang prasarana, sarana, utilitas umum dan sertifikasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang prasarana, sarana, utilitas umum dan sertifikasi;
- d. Pelaksanaan administrasi prasarana, sarana, utilitas umum dan sertifikasi; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

5. Bidang Pertanahan, dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan,

merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Bidang
Pertanahan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kepala
Bidang Pertanahan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pertanahan;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pertanahan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pertanahan;
- d. Pelaksanaan administrasi bidang pertanahan; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

B. Hasil Penelitian

Peneliti akan membahas dan menyajikan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan atau dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan cara tanya jawab atau wawancara dengan informan sehingga memberikan gambaran yang jelas dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh peneliti yang ada di lapangan melalui wawancara secara langsung oleh beberapa informan.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan data primer dimana data primer adalah data kualitatif yaitu berupa keterangan-keterangan yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara mendalam secara keseluruhan kepada 5 orang pegawai di bidang Sekretariat pada kantor dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi selatan. Pengambilan informan dengan metode purposive sampling adalah pengambilan sampel yang telah diketahui karakteristik atau ciri-cirinya oleh peneliti.

1. Karakteristik Informan Penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Sub Bagian Umum, 1 Orang staff sebagai operator e-Kinerja dan 3 orang Staff sebagai pengguna aplikasi E-Kinerja.

No.	Informan Kunci	Jabatan	Coding
1.	Lililk, ST., M. Si	Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum	LK
2.	Archam Surakharta, SE	Staf, Operator e-Kinerja	AS

No.	Informan Tambahan	Jabatan	Coding
1.	Wahyuningsih Achmad, ST	Staf	WA
2.	Faris Indrayansyah	Staf	FI
3.	Nur Muhammad Abdullah, S.Tr.Ak	Staf	NM

Tabel 4.1 Informan Penelitian

2. Deskripsi Hasil Wawancara

Fokus penelitian ini ada 2 indikator yaitu proses penginputan pada aplikasi E-Kinerja dan penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja.

Berikut hasil penelitian :

1) Proses Penginputan pada Aplikasi E-Kinerja

Menurut informan (LK) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum berdasarkan hasil wawancara dengan 5 indikator pertanyaan mengenai proses penginputan pada aplikasi e-Kinerja pada hari Rabu tanggal 22 Juni 2023 pukul 15.30 WITA di ruang kerja Kepala Sub Bagian Umum,

Kepegawaian dan Hukum, informan menjawab :

“Proses input target kinerja dimulai dengan ASN (Aparatur Sipil Negara) menginput rencana hasil kerja tahunan kemudian dipecah menjadi rencana hasil kerja bulanan, sedangkan beberapa kendala yang ditemui pada proses penginputan yaitu jaringan yang kurang memadai, sertaketerlambatan ASN dalam menginput target kinerja terlebih jika terjadi mutasi pegawai yang otomatis terjadi pula perubahan struktur dan jabatan sehingga ASN perlu memahami tugas pokoknya serta berkonsultasi dengan atasan langsungnya untuk kembali menyusun target kinerja tahunannya sesuai dengan tugas dan jabatan yang baru. Langkah yang dilakukan untuk mengatasi hal ini yaitu dengan menambah kapasitas jaringan yang ada, serta aktif melakukan koordinasi dan pendampingan terhadap pegawai dalam proses penginputan target kinerja tahunan. Proses penginputan realisasi kinerja untuk bulanan dimulai dengan menginput realisasi kinerja sesuai dengan target kinerja yang sebelumnya telah direncanakan dan kemudian mengunggah bukti dukung kinerja pada *akun google drive* yang bisa diakses oleh e-Kinerja lalu kemudian diajukan untuk dinilai oleh atasan langsung. Beberapa faktor penghambat dalam penginputan realisasi kinerja adalah ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan, *Link* bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca, serta terjadi ketidak sesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja. Untuk mengatasi hal ini, Sub bagian Umum secara berkala membuat surat edaran batas waktu pengajuan realisasi bulanan serta memantau pelaksanaan penginputan oleh ASN agar keterlambatan penginputan dapat diminimalisir serta kendala lainnya yang didapati oleh ASN dalam proses penginputan dapat segera diatasi. Kemudian verifikasi terhadap hasil penginputan target dan realisasi kinerja dilakukan oleh BKD.

Proses penginputan pada aplikasi E-Kinerja menurut informan (AS) selaku operator aplikasi E-Kinerja, berdasarkan hasil wawancaranya pada Senin 19 Juni 2023 pukul 15.00 WITA di Ruang Sekretariat memberikan jawaban :

“Sejauh ini berjalan sesuai dengan mekanisme yang ada, terjadi hambatan pada proses penginputan dikarenakan beberapa hal yaitu jaringan yang kurang memadai, terjadinya keterlambatan ASN dalam pengajuan target serta terjadinya kesalahan dalam penginputan rencana hasil kerja sehingga langkah-langkah nyata

yang dilakukan oleh subag umum, kepegawaian dan hukum adalah dengan menambah kapasitas jaringan yang ada, secara berkala membuat edaran terkait batas waktu penginputan target tahunan dan bulanan serta aktif dalam memberikan sosialisasi dan memonitoring rencana hasil kerja yang diajukan oleh seluruh ASN, realisasi penginputan dimulai dengan seluruh ASN membuat bukti dukung seperti laporan, dokumen dll dalam bentuk File Pdf, Word maupun excel sesuai dengan rencana hasil kerja bulanan yang telah direncanakan kemudian diupload pada google Drive ASN bersangkutan, selanjutnya seluruh ASN mengakses akun masing-masing pada website ekinerja.sulselprov.go.id dilanjutkan dengan memilih menu realisasi kinerja bulanan, kemudian memasukkan link bukti dukung yang telah di unggah pada google drive untuk diteruskan pada atasan penilai. Faktor yang menjadi penghambat dalam penginputan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja adalah : ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan, Link bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca, serta terjadi ketidaksesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja. Verifikasi terhadap hasil penginputan target dan realisasi kinerja dilakukan oleh BKD.”

Menurut informan (WA), berdasarkan hasil wawancara dengan beliau pada hari Selasa tanggal 13 Juni Pukul 13.30 WITA di ruang kerja Bidang PSU, memberikan jawaban :

“Proses penginputan target tahunan pada E-Kinerja dilakukan dengan melihat secara keseluruhan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun, selanjutnya target tahunan akan di *breakdown* dalam realisasibulanan, sedangkan proses penginputan realisasi bulanan dilakukan dengan menginput laporan realisasi kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 bulan, faktor penghambat dalam penginputan adalah laporan hasil realisasi yang terlambat dibuat dan realisasi yang belum di verifikasi oleh atasan langsung sedangkan realisasi bulanan yang telah dikirim di E-Kinerja akan di verifikasi terlebih dahulu oleh atasan langsung yang selanjutnya setelah realisasi tersebut disetujui oleh atasan akan diteruskan ke BKD sebagai verifikator E-Kinerja pegawai”

Kemudian berdasarkan wawancara dengan informan (FI) terkait penginputan target kerja pada aplikasi E-Kinerja pada hari Senin 19 Juni 2023 pukul 11.00 WITA di ruang kerja Bidang Pertanahan,

memberikan jawaban :

“Proses penginputan target kinerja tahunan dilakukan oleh di akun masing-masing pegawai di mulai dari awal tahun, kemudian dikirim ke akun pejabat penilai untuk diverifikasi, jika ditolak dikembalikan ke akun pegawai bersangkutan untuk diperbaiki tapi kalau diterima dilanjutkan ke akun BKD untuk diverifikasi jika di tolak kembali ke akun pegawai untuk diperbaiki, jika diterima, maka pegawai yang bersangkutan menginput target bulanan dengan proses yang sama dengan penginputan target tahunan. Penginputan realisasi kinerja dilakukan setelah laporan realisasi kinerja pejabat penilai diterima oleh BKD, penginputan realisasi disertai dengan bukti dokumen yang diupload dalam google drive, setelah itu di kirim ke akun pejabat penilai untuk dilakukan penilaian, yang menjadi penghambat dalam penginputan adalah harus menunggu penginputan penginputan target dan realisasi kinerja pimpinan atau pejabat penilai lebih dulu, jaringan internet yang kurang baik, juga terkadang server aplikasi E-Kinerja yang kurang baik karena pemakaian secara bersamaan verifikasi dilakukan oleh Pejabat Penilai dalam hal ini adalah kepala bidang”

Pada pertanyaan ini dijelaskan secara rinci oleh informan (NM) selaku pengguna aplikasi E-Kinerja hari Selasa tanggal 13 Juni Pukul 11.00 WITA di ruang kerja sub bagian program, berikut hasil wawancaranya :

“Proses penginputan target cukup mudah karena telah disediakan tempat khusus secara terperinci terkait apa yang akan kita isi. Adapun prosesnya dimulai dengan mengisi pengajuan Kinerja, memilih tahun target kinerja, pendekatan apa yang akan kita gunakan, jenis kinerja yang kita ajukan apakah merupakan kinerja utama kita sesuai dengan anjab atau merupakan target kinerja pendukung. Setelah itu memilih kesesuaian dengan target kinerja atasan yang akan dilaksanakan, kemudian mengisi apa *output* rencana kerja, kuantitasnya berapa banyak, indikator *outputnya* apa dan keterangan tambahan lainnya. Sehingga apa yang akan kita kerjakan selama periode berjalan dapat terkontrol dan terukur secara baik yang nantinya akan menunjukkan kinerja yang kita lakukan. Proses penginputan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja tidak jauh berbeda dengan proses penginputan target sebelumnya. Dengan memilih target yang telah diajukan tadi, kemudian mengisi data terkait realisasi sesuai dengan *output* yang diharapkan kemudian mengajukannya. Hal ini tentunya akan menunjukkan sejauh mana kinerja yang telah kita lakukan ketika

dibandingkan dengan rencana atau target yang telah kita buat dan ajukan sebelumnya. Proses verifikasi dilakukan oleh pimpinan terkait dengan pengisian target dan penginputan realisasi ini. Karena kinerja yang dimiliki oleh staff merupakan turunan dari kinerja yang dimiliki oleh pimpinan secara langsung, sehingga semuanya berkesinambungan. Dalam penginputan realisasi juga pimpinan melakukan verifikasi, apakah *output* realisasi yang kita input sudah sesuai dengan target yang kita ajukan sebelumnya, sehingga pimpinan bisa melakukan evaluasi kinerja terhadap staffnya. Sejauh ini saya belum menemukan hambatan dalam menginput target dan realisasi kinerja yang berasal dari aplikasi E-Kinerja.”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 informan terkait proses penginputan target kerja pada aplikasi E-Kinerja baik secara kinerja bulanan maupun tahunan bahwa pelaksanaannya sangat mudah dipahami oleh ASN karena sudah tersedia fitur tersendiri di akun masing-masing ASN Adapun prosedurnya yaitu ASN membuat bukti dukung seperti laporan, dokumen ataupun yang lainnya dalam bentuk File Pdf, Word maupun excel sesuai dengan rencana hasil kerja bulanan yang telah direncanakan kemudian diupload pada google Drive ASN bersangkutan, kemudian ASN mengakses akun masing-masing pada website ekinerja.sulselprov.go.id dilanjutkan dengan memilih menu realisasi kinerja bulanan, kemudian memasukkan link bukti dukung yang telah di unggah pada google drive untuk diteruskan pada atasan penilai. Faktor yang menjadi penghambat dalam penginputan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja yaitu ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan, Link bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca, serta terjadi ketidaksesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja. Verifikasi terhadap hasil penginputan target dan realisasi kinerja dilakukan oleh BKD dan dapat dilakukan dimana saja sehingga memudahkan.

Walaupun terkadang ada kendala yang sering terjadi saat penginputan target kinerja namun kendala tersebut dapat diatasi dengan cepat.

2) Penilaian Kinerja pada Aplikasi E-Kinerja

Menurut informan (LK) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum berdasarkan hasil wawancara dengan 5 indikator pertanyaan mengenai proses Penilaian Kinerja pada Aplikasi E-Kinerja, informan menjawab :

“Penilaian realisasi kinerja hanya dinilai oleh atasan langsung ASN yang bersangkutan, indikator penilaian dalam aplikasi E-Kinerja adalah realisasi kinerja bulanan, perilaku kerja : berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Dalam E-Kinerja kedisiplinan pegawai tentu saja menjadi salah satu faktor penilaian dalam E- Kinerja. Dalam E-Kinerja dilakukan sinkronisasi kehadiran pegawai setiap bulannya. Perhitungan kehadiran pegawai dilakukan pada jam kerja dimulai pukul 07.00 hingga 20.00 Wita. Dalam hal kekurangan dan kelebihan jam kerja menjadi ranah dari atasan langsung dalam memberikan predikat prestasi kinerja terhadap kinerja bawahan disetiap bulannya dimana predikat kinerja sesuai Permen PAN & RB No.6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara terbagi menjadi 3 yaitu diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi serta dibawah ekspektasi. Jika penginputan realisasi bulanan pada E-Kinerja tidak sesuai dengan penilaian atasan maka ASN yang bersangkutan mengecek catatan yang diberikan oleh atasan langsung pada menu catatan pada aplikasi E-Kinerja kemudian melakukan perbaikan. Faktor penghambat dalam penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja biasanya ASN terkadang lambat membuat laporan bukti hasil kerjanya, serta bukti dukung yang dilaporkan tidak sesuai dengan rencana hasil kerja dan ekspektasi atasan penilai. Penggunaan E-Kinerja dianggap efektif dan efisien dalam menilai kinerja ASN karena dengan adanya E- Kinerja atasan dapat menilai kinerja seluruh ASN Kapanpun dan dimanapun dengan mengecek hasil kerja yang diajukan bawahan dalam aplikasi E-Kinerja.

Penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja menurut informan (AS) berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti adalah sebagai berikut :

“Penilaian realisasi kinerja dilakukan dimulai dari atasan penilai dan diverifikasi oleh verifikator BKD. Indikator penilaian dalam aplikasi E-

Kinerja adalah : realisasi kinerja bulanan dan perilaku kerja yang terdiri atas berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif serta kolaboratif. Jika penginputan realisasi tidak sesuai dengan rencana hasil kerja bulanan penilaian atasan maka akan penolakan oleh atasan penilai kemudian ASN yang bersangkutan melakukan perbaikan terhadap bukti dukung yang tidak sesuai dengan rencana hasil kerja dan ekspektasi atasan penilai. Faktor penghambat dalam penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja adalah keterlambatan seluruh ASN dalam melakukan realisasi serta tidak sesuai laporan yang dilaporkan. Penggunaan E-Kinerja dianggap efektif dan efisien dalam menilai kinerja ASN karena dengan adanya E-Kinerja ini ASN dapat dikatakan berkinerja apabila dapat membuktikan hasil kerjanya yang dimasukkan dalam ke dalam aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (WA) terkait penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja :

“Penilaian realisasi bulanan yang telah dikirim di E-Kinerja akan dilakukan verifikasi berjenjang oleh atasan langsung yang selanjutnya setelah realisasi tersebut disetujui oleh atasan akan diteruskan ke BKD sebagai verifikator E- Kinerja pegawai, realisasi bulanan yang telah dikirim di E-Kinerja yang tidak sesuai dengan penilaian atasan akan ditolak dan akan kembali di akun yang bersangkutan. Dalam penilaian kinerja salah satunya yang menjadi penghambat adalah tidak sesuai dokumen hasil kinerja dan realisasi kinerja yang diunggah, sehingga penilaian kinerja tidak dapat dilakukan dan selanjutnya dikembalikan ke akun yang bersangkutan untuk diperbaiki. Sejauh ini aplikasi E-Kinerja dianggap efektif dan efisien dalam penilaiannya kinerja pegawai karena E-Kinerja juga mengalami beberapa peningkatan sejak awal penggunaannya, namun diharapkan realisasi kinerja yang dilakukan setiap bulannya dapat secara otomatis terakumulasi menjadi realisasi kinerja satu tahun, sehingga SKP akhir tahun tidak dilakukan secara manual.

Demikian selanjutnya hasil wawancara dengan informan (FI) :

“Penilaian realisasi kinerja hanya dilakukan oleh atasan langsung yaitu Kepala Bidang yang dilakukan jika penginputan realisasi tidak sesuai dengan penilaian atasan akan dikembalikan untuk diperbaiki. Faktor penghambat hanya pada akses jaringan internet. Aplikasi E-Kinerja dianggap efektif dan efisien karena bisa dilakukan kapan dan dimana saja. Namun diharapkan dalam perhitungan jam kerja tidak dibatasi hingga pukul 20.00 wita, sehingga jika ada pegawai yang

bekerja hingga di atas jam tersebut maupun bekerjadi luar hari kerja, bisa menjadi poin tambahan dalam penilaian kinerja.

Demikian selanjutnya menurut informan (NM) dalam wawancaranya, memberikan jawaban :

“Penilaian realisasi kinerja dilakukan secara berjenjang, karena target staff merupakan penjabaran dari target yang dimiliki atasan. Jika penginputan realisasi tidak sesuai dengan penilaian atasan maka atasan bisa menolak penginputan realisasi yang telah diajukan setelah melakukan verifikasi atas realisasi tersebut, yang nantinya kita bisa mengajukan kembali realisasi sesuai target sebagaimana semestinya. Sampai saat ini aplikasi penilaian kinerja berdasarkan E-Kinerja belum ada hambatan, karena semuanya sudah jelas, terperinci dan terarah. Penilaian kinerja berdasarkan target yang telah diajukan dapat dikatakan cukup efektif. Karena telah menilai kinerja berdasarkan target yang telah diajukan dan juga telah dilakukan sinkronisasi kehadiran sebagai data kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan terkait penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja diketahui bahwa penilaian realisasi kinerja dilakukan dimulai dari atasan penilai dan diverifikasi oleh verifikator BKD adapun indikator penilaian dalam aplikasi E-Kinerja adalah realisasi kinerja bulanan, perilaku kerja ASN yang meliputi terkait berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Sesuai Permen PAN & RB No.6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara terbagi menjadi 3 yaitu diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi serta dibawah ekspektasi. Adapun jika atasan menilai hasil kinerja ASN belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan maka akan dikembalikan kepada ASN untuk dilakukan revisi .

Hal ini menunjukkan bahwa E-Kinerja merupakan aplikasi atau sistem berbasis teknologi informasi berupa website dan E-Kinerja akan digunakan sebagai alat atau cara untuk mengukur dan menilai kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam satu sistem yang berbasis website. Tujuan

penerapan E- Kinerja yaitu mempermudah pengelolaan kinerja ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN yang diikuti dengan peningkatan kinerja instansi, sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur, merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja. Indikator yang menunjukkan bahwa tujuan pelaksanaan E-Kinerja telah tercapai yaitu pegawai telah melaksanakan target kerjanya yang dipantau setiap bulanan dan pengisian E-Kinerja dijadikan dasar penentu pembayaran tunjangan kinerja pegawai.

C. Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan ini dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan melakukan wawancara kepada informan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Provinsi Sulsel. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan analisis terhadap permasalahan yang ingin dijawab, berikut ini penulisan uraian hasil analisa berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan.

1. Proses Penginputan pada Aplikasi E-Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan terkait proses penginputan pada aplikasi E-Kinerja

adalah diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari informan (WA) bahwa proses penginputan target tahunan pada E-Kinerja dilakukan dengan melihat secara keseluruhan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun, selanjutnya target tahunan akan di *breakdown* dalam realisasi bulanan, sedangkan proses penginputan realisasi bulanan dilakukan dengan menginput laporan realisasi kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 bulan.

Kemudian dijelaskan lebih rinci lagi oleh informan (NM) yang mengatakan bahwa proses penginputan cukup mudah karena telah disediakan tempat khusus secara terperinci terkait apa yang akan ASN input, adapun prosesnya dimulai dengan mengisi pengajuan kinerja, memilih tahun target kinerja, metode pendekatan yang digunakan, jenis kinerja yang akan diajukan apakah merupakan kinerja utama kita sesuai dengan analisis jabatan atau merupakan target kinerja pendukung. Setelah itu memilih kesesuaian dengan target kinerja atasan yang akan dilaksanakan, kemudian mengisi apa *output* rencana kerja, kuantitasnya berapa banyak, indikator *outputnya* apa dan keterangan tambahan lainnya.

Artinya bahwa, proses penginputan target kinerja berbasis aplikasi E- Kinerja akan sangat mudah terlaksana apabila ASN sudah paham akan tugas dan tanggungjawab masing-masing ASN disertai dengan pemahaman akan mekanisme penggunaan aplikasi E-Kinerja. Walaupun demikian, ada beberapa kendala yang biasanya ASN hadapi pada saat melakukan penginputan target maupun hasil kinerja antaranya adalah seperti yang disampaikan oleh informan (LK) selaku

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum adalah ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan, *Link* bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca, serta terjadi ketidaksesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja. Untuk mengatasi hal ini, Selain itu adapula kendala yang dihadapi oleh ASN yaitu jaringan internet yang kurang baik dan terkadang server aplikasi E-Kinerja yang kurang baik karena pemakaian secara bersamaan.

Namun untuk mengatasi hal tersebut menurut informan (LK) selaku Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum secara berkala membuat surat edaran batas waktu pengajuan realisasi bulanan serta memantau pelaksanaan penginputan oleh ASN agar keterlambatan penginputan dapat diminimalisir serta kendala lainnya yang didapati oleh ASN dalam proses penginputan dapat segera diatasi. Hal ini menunjukkan dengan adanya penerapan aplikasi E-Kinerja membantu ASN untuk lebih memahami akan target kerja yang harus dicapai

2. Penilaian Kinerja pada Aplikasi E-Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan terkait proses penginputan pada aplikasi E-Kinerja. Pada indikator penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja diketahui bahwa penilaian realisasi kinerja dilakukan dimulai dari atasan penilai dan diverifikasi oleh verifikator BKD. Indikator penilaian dalam aplikasi E-Kinerja adalah : realisasi kinerja bulanan dan perilaku kerja yang terdiri atas berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis,

loyal, adaptif serta kolaboratif. Sesuai Permen PAN & RB No.6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara terbagi menjadi 3 yaitu diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi serta dibawah ekspektasi dan jika pada proses penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja tidak sesuai dengan penilaian atasan maka ASN yang bersangkutan mengecek catatan yang diberikan oleh atasan langsung pada menu catatan pada aplikasi E-Kinerja kemudian melakukan perbaikan.

Dalam penilaian kinerja salah satunya yang menjadi penghambat yaitu adanya ketidaksesuaian dokumen hasil kinerja dan realisasi kinerja yang diunggah, sehingga penilaian kinerja tidak dapat dilakukan dan selanjutnya dikembalikan pada masing-masing akun ASN yang bersangkutan untuk diperbaiki.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja sebagai tolak ukur kinerja ASN berdasarkan hasil penelitian dianggap efektif dan efisien dalam penggunaannya karena dengan adanya penggunaan aplikasi atau sistem berbasis teknologi informasi berupa website dalam hal ini E-Kinerja memudahkan untuk memantau para Aparatur Sipil Negara (ASN) sistem yang terpadu untuk mengukur, menilai, mengawasi serta mengelola kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga lebih meningkatkan integritas tiap-tiap ASN, karena penggunaannya dapat dilakukan dimana saja dan kapanpun sehingga lebih menghemat waktu dan tenaga. Adapun jika kinerja ASN yang dilaporkan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan maka atasan dapat secara langsung mengambil tindakan perbaikan karena tujuan penerapan E-Kinerja yaitu untuk

meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur, sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur, merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS yang berawal dari penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP. Pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

Penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi e-Kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan telah berjalan dengan baik dan dianggap dapat memudahkan proses penilaian kinerja karena berbasis elektronik sehingga dapat dilakukan dimana saja. Seiring berjalannya waktu, pada aplikasi e-Kinerja pun telah dilakukan beberapa peningkatan sejak awal penggunaannya. Namun demikian dalam proses penginputan target dan realisasi kinerja serta dalam proses penilaian kinerja terdapat beberapa hambatan yaitu:

1. Pada proses penginputan kinerja pada aplikasi E-Kinerja menjadi terhambat dikarenakan keterlambatan ASN dalam menginput realisasi kinerja terlebih jika terjadi mutasi pegawai yang menyebabkan perubahan target kinerja ASN.

2. Pada proses penilaian kinerja ASN, e-Kinerja dinilai efektif karena dapat menggambarkan hasil kinerja ASN berdasarkan target kinerja sebagai dasar penilaian kinerja ASN sehingga memudahkan atasan untuk melakukan penilaian kinerja setiap bulannya. Namun untuk kinerja satu tahun, belum dapat dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja. Demikian pula dengan penghitungan jam kerja yang dibatasi pada waktu tertentu, sehingga jika terjadi kelebihan jam kerja, hal tersebut tidak menjadi poin tambahan dalam penilaian kinerja. Selain itu, kendala yang juga dihadapi adalah jika terjadi ketidaksesuaian antara realisasi kinerja dengan bukti dukung kinerja yang diunggah oleh ASN sehingga menghambat dilakukannya penilaian kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan di atas, adapun saran dan rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Peneliti mengharapkan Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan memberi perhatian terhadap kendala apa saja yang dihadapi ASN yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses penginputan kinerja bulanan sehingga keterlambatan penilaian kinerja dapat diminimalisir.
2. Diharapkan pada aplikasi e-Kinerja kiranya dapat dilengkapi dengan menu penilaian kinerja tahunan sesuai dengan format yang berlaku sehingga penilaian kinerja tahunan tidak dilakukan secara manual. Selain itu diharapkan pula dilakukan penyesuaian penghitungan jam kerja jika terjadi kelebihan, dalam hal ini ASN masih bekerja di luar waktu yang ditentukan dan di luar hari kerja,

sehingga jika hal ini terjadi bisa menjadi poin tambahan dalam penilaian kinerja ASN yang bersangkutan.

3. Penerapan e-Kinerja disadari sangat membantu dan efisien dalam menilai kinerja ASN. Seiring berjalannya waktu e-Kinerja pun diharapkan selalu berbenah dan mengalami perkembangan dalam penggunaannya sebagai alat untuk pengukuran kinerja, sehingga diharapkan penelitian ini dapat membantu dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait penerapan e-Kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- A. Muri Yusuf. 2014. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*". Jakarta : Prenadamedia group.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Pelatihan*. Jakarta. BP FKUM UI
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian, Ghalia*. Indonesia : Jakarta. Pasolong,
- Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Sugioyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : R&D Pitabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Dokumen Resmi

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2003. Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Ketentuan Umum pasal 1 ayat ke-3

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Penelitian

Ayu Aditya Oktavya, (2015). *Penerapan (Electronic Government) E-Government Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Dalam Pemberian Pelayanan Di Kota Bontang.*

Jurnal

Al-Raisi, A., Saad, A., dan Tahir, S. (2011). *Evaluation of E-performance Analysis and Assessment in the United Arab Emirates (UAE) Organizations.* Journal of Internet and Information System, 2(2): 20-27

Arief Soiawan, Edwi. 2008. *Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi E-Government di Indonesia.* Jurnal Penelitian Fisip UPN Yogyakarta.

Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis.

(Online). ISSN: 2302-2019. Hlm 84-94, Volume 3, Nomor 1, Januari. (jurnal.untad.ac.id, diakses 16 Februari 2022)

Komara Eka Putri, M. A. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, Vol.3 No.4 ISSN 2302-0164.

Nurhayati Ema. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JPEB*. (Online). (<http://www.jpeb.dinus.ac.id>, diakses 16 Februari 2022)

Sabrina, Amelia Ayang dkk. (2015), Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Kota Banda Aceh. Makalah : 19

Silalahi, Freddy. 2013. Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Medan Sunggal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Online). Vol.5, No.1, April. (publikasi.dinus.ac.id, diakses 16 Februari 2022)

Susanti & Siti Nur Halimah. "Pelaksanaan Pengisian Laporan Kinerja Pegawai Melalui Aplikasi E-Kinerja pada Kelurahan Cengkareng Barat Jakarta". *Jurnal Program Studi Manajemen Administrasi II* (2017): 54-64.

Tauhid, M. Taufiq., dkk. 2019. Penerapan Budaya Kerja Berbasis E Kinerja Dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara Yang Profesional Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima. *Jurnal Administrasi Negara*. (Online). Vol. 16, No. 2. (administrasistisip.ejournal.web.id, diakses 16 Februari 2022)



LAMPIRAN

Lampiran 1 :
PEDOMAN WAWANCARA

NO	INDIKATOR PROSES PENGINPUTAN PADA APLIKASI E-KINERJA	CODING
1.1	Bagaimana proses penginputan target kinerja satu tahun dan bulanan pada Aplikasi E-Kinerja ?	LK, AS, WA, FI, NM
1.2	Apakah terdapat hambatan-hambatan dalam proses penginputan tersebut di atas oleh ASN dan langkah apa yang dilakukan subag. UKH dalam mengatasi hambatan tersebut ?	LK, AS, WA, FI, NM
1.3	Bagaimana proses penginputan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja ?	LK, AS, WA, FI, NM
1.4	Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penginputan realisasi kinerja pada Aplikasi E-Kinerja dan bagaimana mengatasinya ?	LK, AS, WA, FI, NM
1.5	Apakah terdapat verifikasi terhadap hasil penginputan target dan realisasi kinerja ?	LK, AS, WA, FI, NM
NO	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA PADA APLIKASI E-KINERJA	CODING
2.1	Apakah penilaian realisasi kinerja dilakukan secara berjenjang ?	LK, AS, WA, FI, NM
2.2	Apa saja indikator penilaian dalam aplikasi e-Kinerja ?	LK, AS
2.3	Apakah dalam e-kinerja kedisiplinan pegawai dalam hal ini kehadiran pegawai juga menjadi indicator penilaian ? Dan bagaimana kebijakan terkait pelaksanaannya ?	LK
2.4	Dalam hal perhitungan kehadiran pegawai, bagaimana jika pegawai melakukan perkerjaannya di luar hari dan jam kerja yang telah ditentukan? Bagaimana menilai kinerja pegawai yang masih bekerja di luar waktu yang telah ditentukan tersebut ?	LK
2.5	Langkah apa yang dilakukan jika penginputan realisasi tidak sesuai dengan penilaian atasan ?	LK, AS, WA, FI, NM
2.6	Apa saja faktor penghambat dalam penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja ?	LK, AS, WA, FI, NM
2.7	Apakah penggunaan e-Kinerja dianggap efektif dalam menilai kinerja ASN ?	LK, AS, WA, FI, NM

Lampiran 2 :
TRANSKIP JAWABAN WAWANCARA

NO	CODING	TRANSKIP JAWABAN
1.1	LK	Proses input target kinerja dimulai dengan ASN menginput rencana hasil kerja tahunan kemudian dipecah menjadi rencana hasil kerja bulanan
	AS	Sejauh ini berjalan sesuai dengan mekanisme yang ada
	WA	Proses penginputan target tahunan pada ekinerja dilakukan dengan melihat secara keseluruhan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun, selanjutnya target tahunan akan di breakdown dalam realisasi bulanan
	FI	Proses penginputan target kinerja tahunan dilakukan oleh diakun masing-masing pegawai dimulai dari awal tahun, kemudian dikirim keakun pejabat penilai untuk diverifikasi, jika ditolak dikembalikan keakun pegawai bersangkutan untuk diperbaiki tapi kalau diterima dilanjutkan kea kun BKD untuk diverifikasi jika di tolak kembali keakun pegawai untuk diperbaiki, jika diterima maka Pegawai yang bersangkutan menginput target bulanan dengan proses yang sama dengan penginputan target tahunan
	NM	Proses penginputan target cukup mudah karena telah disediakan tempat khusus secara terperinci terkait apa yang akan kita isi. Adapun prosesnya dimulai dengan mengisi Pengajian Kinerja, memilih tahun target kinerja, pendekatan apa yang akan kita gunakan, jenis kinerja yang kita ajukan apakah merupakan kinerja utama kita sesuai dengan Anjab atau merupakan target kinerja pendukung. Setelah itu memilih kesesuaian dengan target kinerja atasan yang akan dilaksanakan, kemudian mengisi apa output rencana kerja, kuantitasnya berapa banyak, indicator outputnya apa, dan keterangan tambahan lainnya. Sehingga apa yang akan kita kerjakan selama periode berjalan dapat terkontrol dan terukur secara baik yang nantinya akan menunjukkan kinerja yang kita lakukan.
1.2	LK	Beberapa kendala yang ditemui pada proses penginputan yaitu jaringan yang kurang memadai, serta keterlambatan ASN dalam menginput target kinerja terlebih jika terjadi mutasi pegawai yang otomatis terjadi pula perubahan struktur dan jabatan sehingga ASN perlu memahami tugas pokoknya serta berkonsultasi dengan atasan langsungnya untuk kembali menyusun target kinerja tahunannya sesuai dengan tugas dan jabatan yang baru. Langkah yang dilakukan untuk mengatasi hal ini yaitu dengan menambah kapasitas jaringan yang ada, serta aktif melakukan koordinasi dan pendampingan terhadap pegawai dalam proses penginputan target kinerja tahunan
	AS	Terjadi hambatan pada proses penginputan dikarenakan beberapa hal yaitu Jaringan yang kurang memadai, Terjadinya keterlambatan ASN dalam pengajuan target serta

		terjadinya kesalahan dalam penginputan Rencana Hasil Kerja sehingga langkah-langkah nyata yang dilakukan oleh subag umum, kepegawaian dan hukum adalah dengan menambah kapasitas jaringan yang ada, secara berkala membuat edaran terkait batas waktu penginputan target tahunan dan bulanan serta aktif dalam memberikan sosialisasi dan memonitoring Rencana Hasil Kerja yang diajukan oleh seluruh ASN
	WA	Terjadinya kesalahan dalam penginputan rencana hasil kerja
	FI	Jaringan yang kurang memadai
	NM	Sejauh ini hanya karena jaringan kurang lancar
1.3	LK	Proses penginputan realisasi kinerja dimulai dengan menginput realisasi kinerja sesuai dengan target kinerja yang sebelumnya telah direncanakan dan kemudian mengunggah bukti dukung kinerja pada akun google drive yang bisa diakses oleh e-Kinerja lalu kemudian diajukan untuk dinilai oleh atasan langsung.
	AS	Dimulai dengan seluruh ASN membuat bukti dukung seperti Laporan, Dokumen dll dalam bentuk File Pdf, Word maupun excel sesuai dengan rencana hasil kerja bulanan yang telah direncanakan kemudian diupload pada google Drive ASN bersangkutan, selanjutnya seluruh ASN mengakses Akun masing-masing pada Website ekinerja.sulselprov.go.id dilanjutkan dengan memilih menu realisasi kinerja bulanan, kemudian memasukkan link bukti dukung yang telah di unggah pada google drive untuk diteruskan pada atasan penilai.
	WA	Proses penginputan realisasi bulanan dilakukan dengan menginput laporan realisasi kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 bulan.
	FI	Penginputan realisasi kinerja dilakukan setelah laporan realisasi kinerja Pejabat Penilai diterima oleh BKD, penginputan realisasi disertai dengan bukti dokumen yang diupload dalam google drive, setelah itu di kirim kea kun Pejabat Penilai untuk dilakukan Penilaian
	NM	Proses penginputan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja tidak jauh berbeda dengan proses penginputan target sebelumnya. Dengan memilih target yang telah diajukan tadi, kemudian mengisi data terkait realisasi sesuai dengan outpun yang diharapkan kemudian mengajukannya. Hal ini tentunya akan menunjukkan sejauh mana kinerja yang telah kita lakukan ketika dibandingkan dengan rencana atau target yang telah kita buat dan ajukan sebelumnya.
1.4	LK	Beberapa factor penghambat dalam penginputan realisasi kinerja adalah ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan, Link bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca, serta terjadi ketidak sesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja. Untuk mengatasi hal ini, Sub bagian Umum secara berkala membuat surat edaran batas waktu pengajuan realisasi bulanan serta

		memantau pelaksanaan penginputan oleh ASN agar keterlambatan penginputan dapat diminimalisir serta kendala lainnya yang didapati oleh ASN dalam proses penginputan dapat segera diatasi.
	AS	1. ASN yang terkadang lambat melakukan realisasi kinerja bulanan 2. Link bukti dukung realisasi kinerja bulanan tidak bisa terbaca 3. serta terjadi ketidak sesuaian antara laporan dengan rencana hasil kerja
	WA	Faktor penghambat dalam penginputan adalah laporan hasil realisasi yang terlambat dibuat, dan realisasi yang belum di verifikasi oleh atasan langsung
	FI	Yang menjadi penghambat dalam penginputan adalah harus menunggu penginputan penginputan target dan realisasi kinerja pimpinan atau pejabat penilai lebih dulu, jaringan internet yang kurang baik, juga terkadang server Aplikasi E-Kinerja yang kurang baik karena pemakaian secara bersamaan
	NM	Sejauh ini saya belum menemukan hambatan dalam menginput target dan realisasi kinerja yang berasal dari aplikasi E-Kinerja.
1.5	LK	Ya, dilakukan oleh atasan penilai dan Verifikator BKD
	AS	Ya, dilakukan oleh atasan penilai dan Verifikator BKD
	WA	Realisasi bulanan yang telah dikirim di ekinerja akan di verifikasi terlebih dahulu oleh atasan langsung yang selanjutnya setelah realisasi tersebut disetujui oleh atasan akan diteruskan ke BKD sebagai verifikator ekinerja pegawai
	FI	Verifikasi dilakukan oleh Pejabat Penilai dalam hal ini adalah kepala bidang
	NM	Ya proses verifikasi dilakukan oleh pimpinan terkait dengan pengisian target dan penginputan realisasi ini. Karena kinerja yang dimiliki oleh staf merupakan turunan dari kinerja yang dimiliki oleh pimpinan secara langsung, sehingga semuanya berkesinambungan. Dalam penginputan realisasi juga pimpinan melakukan verifikasi, apakah output realisasi yang kita input sudah sesuai dengan target yang kita ajukan sebelumnya, sehingga pimpinan bisa melakukan evaluasi kinerja terhadap stafnya.
2.1	LK	tidak, hanya dinilai oleh atasan langsung ASN yang bersangkutan
	AS	Ya, dimulai dari atasan penilai dan diverifikasi oleh Verifikator BKD
	WA	Penilaian realisasi bulanan yang telah dikirim di ekinerja akan dilakukan verifikasi berjenjang oleh atasan langsung yang selanjutnya setelah realisasi tersebut disetujui oleh atasan akan diteruskan ke BKD sebagai verifikator ekinerja pegawai
	FI	Penilaian hanya dilakukan oleh atasan langsung yaitu Kepala Bidang
	NM	Ya, penilai realisasi dilakukan secara berjenjang, karena

		target staf merupakan penjabaran dari target yang dimiliki atasan.
2.2	LK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realisasi Kinerja Bulanan 2. Perilaku Kerja <ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi Pelayanan - Akuntabel - Kompeten - Harmonis - Loyal - Adaptif - Kolaboratif
	AS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realisasi Kinerja Bulanan 2. Perilaku Kerja <ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi Pelayanan - Akuntabel - Kompeten - Harmonis - Loyal - Adaptif - Kolaboratif
2.3	LK	Iya, kedisiplinan tentu saja menjadi salah satu factor penilaian dalam e-Kinerja. Dalam e-kinerja dilakukan sinkronisasi kehadiran pegawai setiap bulannya. Perhitungan kehadiran pegawai dilakukan pada jam kerja dimulai pukul 07.00 hingga 20.00 Wita.
2.4	LK	Dalam hal kekurangan dan kelebihan jam kerja menjadi ranah dari atasan langsung dalam memberikan predikat prestasi kinerja terhadap kinerja Bawahan disetiap bulannya dimana predikat kinerja sesuai Permen PAN & RB No.6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara terbagi menjadi 3 yaitu Diatas Ekspektasi, Sesuai Ekspektasi serta Dibawah Ekspektasi
2.5	LK	ASN yang bersangkutan mengecek catatan yang diberikan oleh atasan langsung pada menu CATATAN pada Aplikasi e-Kinerja kemudian melakukan perbaikan.
	AS	Penolakan oleh atasan penilai kemudian ASN yang bersangkutan melakukan perbaikan terhadap bukti dukung yang tidak sesuai dengan rencana hasil kerja dan ekspektasi atasan penilai
	WA	Realisasi bulanan yang telah dikirim di ekinerja yang tidak sesuai dengan penilaian atasan akan ditolak dan akan kembali di akun yang bersangkutan
	FI	Hasil penginputan laporan realisasi akan dikembalikan untuk diperbaiki
	NM	Atasan bisa menolak penginputan realisasi yang telah diajukan setelah melakukan verifikasi atas realisasi tersebut, yang nantinya kita bisa mengajukan kembali realisasi sesuai target sebagaimana semestinya.
2.6	LK	ASN terkadang lambat membuat Laporan Bukti hasil

		kerjanya, serta bukti dukung yang dilaporkan tidak sesuai dengan rencana hasil kerja dan ekspektasi atasan Penilai.
	AS	Keterlambatan seuruh ASN dalam melakukan realisasi serta tidak sesuai laporan yang dilaporkan
	WA	Dalam penilaian kinerja salah satunya yang menjadi penghambat adalah tidak sesuai dokumen hasil kinerja dan realisasi kinerja yang diunggah, sehingga penilaian kinerja tidak dapat dilakukan dan selanjutnya dikembalikan ke akun yang bersangkutan untuk diperbaiki
	FI	Faktor penghambat hanya pada akses jaringan internet
	NM	Sampai saat ini aplikasi penilaian kinerja berdasarkan E-kin belum ada hambatan, karena semuanya sudah jelas, terperinci dan terarah.
2.7	LK	Efektif dan efisien, karena dengan adanya e-Kinerja atasan dapat menilai kinerja seluruh ASN Kapanpun dan dimanapun dengan mengecek hasil kerja yang diajukan bawahan dalam aplikasi e-kinerja.
	AS	Efektif dan efisien, karena dengan adanya e-kinerja ini ASN dapat dikatakan berkinerja apabila dapat membuktikan hasil kerjanya yang dimasukkan dalam kedalam aplikasi e-kinerja
	WA	Sejauh ini dianggap efektif karena e-kinerja juga mengalami beberapa peningkatan sejak awal penggunaannya, namun diharapkan realisasi kinerja yang dilakukan setiap bulannya dapat secara otomatis terakumulasi menjadi realisasi kinerja satu tahun, sehingga SKP akhrit tahun tidak dilakukan secara manual.
	FI	Efektif karena bisa dilakukan kapan dan dimana saja. Namun diharapkan dalam perhitungan jam kerja tidak dibatasi hingga pukul 20.00 wita, sehingga jika ada pegawai yang bekerja hingga di atas jam tersebut maupun bekerja di luar hari kerja, bisa menjadi poin tambahan dalam penilaian kinerja.
	NM	Penilaian kinerja berdasarkan target yang telah diajukan dapat dikatakan cukup efektif. Karena telah menilai kinerja berdasarkan target yang telah diajukan dan juga telah dilakukan sinkronisasi kehadiran sebagai data kedisiplinan pegawai.

**Lampiran 3 :
SURAT IZIN PENELITIAN**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1618/05/C.4-VIII/V/1444/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

06 Dzulqa'dah 1444 H
26 May 2023 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 661/05/A.2-II/V/44/2023 tanggal 26 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SAKTIYANI
No. Stambuk : 10572 1135716
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA SEBAGAI TOLAK UKUR KINERJA ASN PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 30 Mei 2023 s/d 30 Juli 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NPM 101 7716

**Lampiran 4 :
SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN**


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PERUMAHAN KAWASAN, PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
JALAN A. PANGERANG PETTA RANI KOTAK POS NO 552 TELP 458489 MAKASSAR

Makassar, 5 Juni 2023

Nomor : 420 / 655 / Disperkumtan
Lamp :
Perihal : Kesediaan Menerima Mahasiswa
 Penelitian

Kepada
Yth Ketua LP3M UNISMUH
Makassar
di-
Tempat

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 18153/S.01/PTSP/2023 tanggal 31 Mei 2023 perihal Izin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan Izin Melakukan Penelitian Suardi Saktyani dengan judul "Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja sebagai Tolak Ukur Kinerja ASN pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan" untuk melakukan penelitian pada Sekretariat Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam melaksanakan Penelitian agar mengikuti ketentuan yang berlaku pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian disampaikan untuk menjadi bahan sepeleunya.


Drs. D. Akhmad Hani Harruni, CES
Pejabat Kepala Utama Madya
NIP. 19650531 199111 1 001

Terbusan
1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulsel. di Makassar
2. Arsip

Lampiran 4 :
Dokumentasi Wawancara



Wawancara bersama informan (LK)



Wawancara bersama informan (AS)



Wawancara bersama informan (FI)



Wawancara bersama informan (NM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Saktiyani
Nim : 105721135716

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

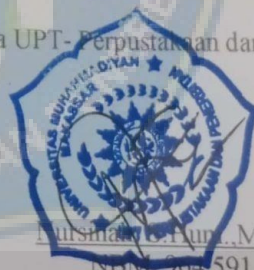
No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Agustus 2023
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



M. I.P
INDM: 904 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

SAKTIYANI 105721135716 BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Aug-2023 11:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2146495207

File name: Bab_I_1.pdf (362.34K)

Word count: 1167

Character count: 8031

SAKTIYANI 105721135716 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	5%
2	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	2%
3	media.neliti.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 2%



SAKTIYANI 105721135716 BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Aug-2023 11:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2146495544

File name: Bab_II_1.pdf (486.44K)

Word count: 3317

Character count: 22921

SAKTIYANI 105721135716 BAB II

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX



24%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.widyatama.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	3%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
4	123dok.com Internet Source	3%
5	jom.untidar.ac.id Internet Source	2%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to President University Student Paper	2%
8	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
9	manusiabayangansaidi9.blogspot.co.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



SAKTIYANI 105721135716 BAB

III

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Aug-2023 11:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2146495700

File name: Bab_III_1.pdf (380.66K)

Word count: 984

Character count: 6549

SAKTIYANI 105721135716, BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1	repositori.umsu.ac.id Internet Source	5%
2	samoke2012.wordpress.com Internet Source	2%
3	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	2%
4	repository.uir.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches On

SAKTIYANI 105721135716 BAB

IV

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Aug-2023 11:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2146496050

File name: Bab_IV_1.pdf (725.46K)

Word count: 4136

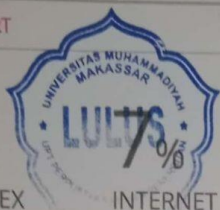
Character count: 27193

SAKTIYANI 105721135716 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ppid.sulselprov.go.id

Internet Source

4%

2

www.mediaandalas.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



SAKTIYANI 105721135716 BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Aug-2023 12:00PM (UTC+0700)

Submission ID: 2146496487

File name: Bab_V_1.pdf (158.27K)

Word count: 424

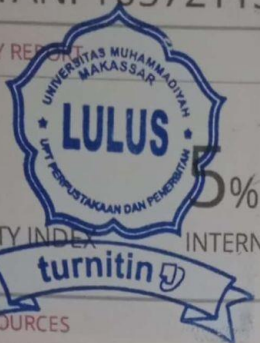
Character count: 2863

SAKTIYANI 105721135716 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

text-id.123dok.com

Internet Source

3%

2

issuu.com

Internet Source

2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



BIOGRAFI PENULIS



Saktiyani lahir di Ujung Pandang pada tanggal 1 Oktober 1983 dari pasangan Sahabuddin dan Sitti Sanawiyah. Peneliti merupakan anak ke dua belas dari dua belas orang bersaudara. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Jln. Tidung Mariolo No. 2C.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu pada tahun 1990 peneliti mulai bersekolah di SD Inpres Minasa Upa dan lulus pada tahun 1995, kemudian melanjutkan ke jenjang Mts di Pondok Pesantren An-Nahdlah Sudiang dan lulus pada tahun 1998 dan pendidikan MA di Pondok Pesantren An-Nahdlah Sudiang lulus pada tahun 2001, selanjutnya menempuh pendidikan Diploma Tiga (D3) di Akademi Teknik Elektromedik Muhammadiyah Makassar dan lulus pada tahun 2004. Pada tahun 2016 peneliti diterima menjadi mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.