



**IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

Muhammad Saprul¹, Irza Setiawan², Siti Raudah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: muhammadsaprul.amt@gmail.com

ABSTRAK

E- Kinerja BKN merupakan platform digital yang dirancang untuk mengelola kinerja Pegawai Negeri Sipil secara lebih efektif dan efisien dan Pegawai Negeri Sipil diharuskan bisa menguasai dan menggunakan Aplikasi tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor yang mempengaruhi Sistem E-Kinerja BKN. Metode penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 12 orang, Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik, dilihat dari: Pertama Komunikasi: Transmisi informasi terkait E-Kinerja berjalan baik melalui sosialisasi oleh BKPSDM. Kedua Sumber Daya: Informasi tentang sistem E-Kinerja tersedia melalui surat tertulis, penyampaian langsung oleh BKPSDM, dan helpdesk BKN. Wewenang untuk menilai kinerja bawahan diberikan kepada atasan sesuai peraturan. Ketersediaan fasilitas seperti ruangan, komputer, dan jaringan juga cukup baik. Ketiga Disposisi: Insentif terkait E-Kinerja cukup baik karena nilai evaluasi kinerja dari aplikasi ini sudah digunakan sebagai salah satu parameter dalam pembayaran TPP. Disarankan kepada Kepala Dinas agar Meningkatkan sosialisasi dan pelatihan terkait E-Kinerja kepada semua ASN, meningkatkan kualitas jaringan internet serta melakukan evaluasi dan penataan kembali Pembagian beban kerja agar lebih merata. Kepada Pegawai Negeri Sipil agar dapat meningkatkan kompetensi terutama dalam menggunakan komputer dan teknologi informasi serta lebih disiplin dan memperhatikan lagi terkait komitmen kinerja

Kata Kunci :Implementasi, E-Kinerja, BKN

ABSTRACT

E-Performance BKN is a digital platform designed to manage the performance of Civil Servants more effectively and efficiently and Civil Servants are required to be able to master and use the Application. The purpose of this study is to determine the Implementation of the BKN E-Performance System in Improving the Performance of Employees of the Hulu Sungai Utara Regency Transportation Service and the factors that influence the BKN E-Performance System. The research method used is descriptive qualitative with 12 informants. The results of the study indicate that the Implementation of the BKN E-Performance System in improving the performance of employees of the Hulu Sungai Utara Regency Transportation Service is quite good, seen from: First Communication: Transmission of information related to E-Performance is going well through socialization by BKPSDM. Second Resources: Information about the E-Performance system is available through written letters, direct delivery by BKPSDM, and the BKN helpdesk. The authority to assess the performance of subordinates is given to superiors according to regulations. The availability of facilities such as rooms, computers, and networks is also quite good. Third Disposition: Incentives related to E-Performance are quite good because the performance evaluation value of this application has been used as one of the parameters in TPP payments. It is recommended to the Head of the Service to increase socialization and training related to E-Performance to all ASN, improve the quality of the internet network and conduct evaluations and re-arrangements of the division of workloads to be more even. Civil Servants are advised to improve their competence, especially in using computers and information technology and to be more disciplined and pay more attention to performance commitments.

Keywords: Implementation, E-Performance, BKN

PENDAHULUAN

Di Indonesia, birokrasi merupakan organisasi yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tujuan negara. Birokrasi adalah entitas penting suatu negara. Idealnya, birokrasi

merupakan suatu sistem rasional atau struktur yang terorganisir yang dirancang sedemikian rupa guna memungkinkan adanya pelaksanaan kebijakan publik yang efektif dan efisien. Selain itu, birokrasi juga disebut sebagai badan yang menyelenggarakan *Civil Service* (pelayanan publik). Birokrasi terdiri dari orang-orang yang diangkat oleh eksekutif, dan posisi mereka ini 'datang dan pergi'. Artinya, mereka duduk di dalam birokrasi kadang dikeluarkan atau tetap dipertahankan berdasarkan prestasi kerja mereka.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja pada Pegawai ASN merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan baik dilakukan secara langsung ataupun dengan bantuan lembaga-lembaga penyelia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana kinerja pegawai dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai ASN. Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut PP ini, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Badan Kepegawaian Negara adalah salah satu lembaga pemerintahan yang diberikan wewenang langsung oleh presiden untuk menyelenggarakan, mengendalikan, serta mengawasi pelaksanaan manajemen ASN. Manajemen ASN meliputi peningkatan efektifitas, efisiensi serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian. Tujuan meningkatkan kemampuan ASN adalah agar pelaksanaan pelayanan publik terlaksana maksimal. Rencana kerja pemerintah yaitu Roadmap Reformasi Birokrasi adalah alat untuk melaksanakan tujuan-tujuan mencapai good governance. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan aspek-aspek pemerintah terkait kelembagaan, ketatalaksanaann dan sumber daya manusia aparatur. BKN sebagai penanggung jawab manajemen ASN memiliki peran penting dalam keberhasilan reformasi birokrasi.

Sasarannya yaitu menciptakan birokrasi yang professional dengan karakter Berintegrasi, Bersih, Berkinerja, Adaptif, Sejahtera, Ramah, Berdedikasi, Netral, Memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Urusan manajemen ASN meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, penghargaan, disiplin, pemberhentian, pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan. Hal-hal tersebut diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 11 Tahun 2017. Salah satu tugas BKN adalah memberikan tunjangan kepada para pegawai. Tunjangan adalah uang yang diberikan pada pegawai diluar dari gaji. Tunjangan-tunjangan tersebut adalah tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan jabatan, dan tunjangan makan. Tunjangan terbesar yang diterima oleh PNS adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja diberikan tergantung dari kinerja seorang PNS, tunjangan bisa saja berkurang jika PNS tersebut tidak melaksanakan tugasnya. Cara BKN memeriksa kinerja PNS adalah dengan melakukan penilaian kinerja, yaitu dengan menggunakan

aplikasi e-kinerja. E-kinerja adalah suatu program aplikasi website yang dikembangkan oleh BKN untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja PNS. E-kinerja membantu PNS dalam melakukan pembuatan lembaran kinerja harian.

Terkait dengan pemberian tunjangan kinerja PNS, pada umumnya masih ada masalah kadang penilaian kinerja belum objektif, kadang tunjangan kepada para pegawai yang rajin dan pegawai yang tidak diberikan dengan jumlah yang sama, ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga pegawai yang tadinya disiplin bekerja menjadi malas karena ketidakadilan dalam pemberian jumlah tunjangan. Namun setelah diterapkan sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil dan akuntabel, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan sudah sesuai porsinya masing-masing karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja bersifat lebih objektif. E-kinerja juga berfungsi untuk mengawasi aktivitas para pegawai pada saat jam kerja. apakah pegawai tersebut melakukan pelayanan atau tidak.

Alasan utama diterapkan aplikasi e-kinerja dikarenakan pemerintah mengindikasikan adanya oknum pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta beban kerja yang dimiliki, selain itu masih ada juga pejabat yang menempati jabatan belum sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang diperlukan. Karena penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dalam pemerintahan masih belum optimal, maka output pekerjaan yang diberikan para pegawai akan tidak efektif, efisien dan akuntabel ini mengakibatkan pelayanan publik menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan maksimal. PNS pada dasarnya selalu ingin mendapat pelayanan yang terbaik, namun terkadang keinginan ini tidak sesuai dengan harapan karena pelayanan publik kadang teknisnya rumit, mahal, tidak pasti, lambat dan melelahkan. Standar layanan publik yang diharapkan adalah dapat menerapkan asas-asas pemerintahan yang baik yaitu kemanfaatan, kecermatan, keterbukaan, ketidakberpihakan dan kepentingan umum. Kualitas dari pelayanan publik merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, kinerja dari lembaga penyedia pelayanan publik menjadi satu bagian penting dalam mewujudkan tujuan negara. Salah satu contoh pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sebelum penggunaan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai di dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu LKPK (Lembar Komponen Penilaian Kinerja). Di zaman sekarang, penilaian prestasi kinerja PNS dengan cara tertulis sudah tidak efektif lagi. Hal ini dikarenakan penilaian dengan model lama ini cenderung bersifat formalitas, subyektif, serta kurang akurat dalam mengukur kualitas dan kuantitas kinerja para pegawai. Dengan upaya memecahkan masalah penilaian yang berpatokan pada kehadiran menjadi lebih pada kinerja pegawai.

Adapun pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara Sistem E Kinerja BKN mulai dilaksanakan pada bulan Juli 2024. Dimana Pelaksanaan E-kinerja bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berikut beberapa poin penting pada Aplikasi E Kinerja BKN yang dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara :

1. Integrasi Sistem.
E-Kinerja BKN terintegrasi dengan system informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), sehingga data pegawai lebih akurat dan dapat selalu diperbaharui.
2. Fokus pada Kinerja.
Sistem ini memfokuskan pada penilaian kinerja pegawai secara objektif dan transparan mulai dari perencanaan kinerja hingga evaluasi.
3. Penyusunan SKP.

Pegawai dapat menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara mandiri dan mendapatkan umpan balik dari atasan.

4. Evaluasi Berkala

Penilaian E-Kinerja dapat dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun tahunan.

Berdasarkan hasil observasi penulis masih terkendala beberapa hal seperti:

1. E- Kinerja BKN merupakan platform digital yang dirancang untuk mengelola kinerja PNS secara lebih efektif dan efisien. Sementara sebagai aplikasi yang berbasis digital tentunya membutuhkan jaringan yang stabil. Penggunaan Aplikasi E Kinerja akan mengalami kendala jika jaringan internet buruk selain itu kadang tidak dapat diakses apabila ada maintenance Aplikasi atau adanya gangguan dari server yang hal ini tersinkronisasi dengan pusat data nasional.
2. E Kinerja merupakan Aplikasi platform Digital dimana ASN diharuskan bisa menguasai dan menggunakan Aplikasi tersebut. pada kenyataan dilapangan E Kinerja beberapa ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak dikerjakan sendiri oleh yang bersangkutan, akan tetapi dilimpahkan kepada ASN lain atau kepada tenaga honorer hal ini dikarenakan kebanyakan ASN belum menguasai sepenuhnya penggunaan Aplikasi tersebut.
3. Melalui E kinerja masing – masing ASN diharapkan sudah memiliki tugas yang diemban berdasarkan jabatan dan tugas pokok yang melekat pada ASN tersebut. Akan tetapi pada pengamatan dilapangan terdapat ASN yang memiliki beban kerja banyak dan ada juga ASN yang memiliki beban yang sangat sedikit.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara**”.

METODE

Metode penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 12 orang, pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. sumber data menggunakan Purposive Sampling yang mengolah hasil wawancara, observasi, dokumen, dan Pengamatan dilapangan. analisis data meliputi data yang dihimpun, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Uji kredibilitas data menggunakan dilakukannya dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *membercheck*.

PEMBAHASAN

Dalam satu instansi yang mengedepankan kinerja seperti Kantor Dinas Perhubungan yang penting adalah bagaimana mengefesiesikan kinerja pegawai. Harapan dari adanya sistem pemerintah tersebut adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat lebih baik, sehingga untuk mengukur apakah kinerja pegawai itu sudah baik dilakukan lah penilain kinerja.

Untuk memudahka dalam penelitian ini maka digunakanlah teori George C. Edward III (Agustino, 2014:149) faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan, antara lain sebagai berikut :

1. Komunikasi
 - a. Transmisi atau Penyaluran

Transmisi adalah media yang menghubungkan antara pengirim dan penerima informasi (data), karena jarak yang jauh, maka data terlebih dahulu diubah menjadi kode/isyarat, dan isyarat inilah yang akan dimanipulasi dengan berbagai macam cara untuk diubah kembali menjadi data. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai transmisi cukup baik. Pihak yang menyebarkan (transmisi) kebijakan adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang menyampaikan sejumlah informasi terkait E-Kinerja melalui sosialisasi kepada seluruh perwakilan SKPD lingkup Pemerintah kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Kejelasan

Kejelasan adalah sesuatu yang mudah dipahami dan dianggap sebagai upaya dalam pemahaman terhadap sesuatu. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dan dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai kejelasan belum baik karena sasaran dalam kebijakan ini yang tidak memahami tentang kebijakan ini secara detail dan rinci padahal semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Balangan harus mengerjakan administrasi pengelolaan kinerjanya melalui e-Kinerja BKN.

c. Konsistensi

Konsisten adalah kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal didunia ini yang bisa menggantikan konsistensi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai konsisten cukup baik, pelaksanaan cukup konsisten dan berkelanjutan sejak 2023 hingga sekarang, hal ini dilihat dari isi dan pelaksanaan sistem yang tidak mengalami perubahan.

2. Sumber Daya

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik (*intangible*). Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap). Selain itu, dikenal pula istilah sumber daya yang dapat pulih atau terbarukan (*renewable resources*) dan sumber daya tak terbarukan (*non-renewable resources*).

a. Staf

Staf adalah sumber daya yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan yang bertugas dalam melaksanakan kebijakan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. kurangnya ASN yang handal dalam menggunakan aplikasi tersebut dari data Untuk Tahun 2023 dari 26 orang pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara didapat data bahwa 16 orang atau 61,54% tidak mengerjakan sendiri E Kinerja BKN dan 10 orang yang mengerjakan sendiri E Kinerja dan Untuk Tahun 2023 dari 26 orang pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara

didapat data bahwa 16 orang atau 61,54% tidak mengerjakan sendiri E Kinerja BKN dan 10 orang yang mengerjakan sendiri E Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai staf belum baik, karena kurangnya ASN yang bisa menguasai dan menggunakan Aplikasi tersebut sehingga terjadi pelimpahan tugas kepada tenaga honorer hal ini dikarenakan kebanyakan ASN belum menguasai sepenuhnya penggunaan Aplikasi tersebut.

b. Informasi

Informasi adalah sekumpulan data atau fakta yang telah diproses dan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan sesuatu yang bisa dipahami dan memberikan manfaat bagi penerimanya. Data dan fakta adalah “bahan baku” informasi, tetapi tidak semuanya bisa diolah menjadi informasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai informasi cukup baik, karena informasi tentang sistem E-Kinerja BKN disampaikan melalui sosialisasi dan penyampaian langsung oleh BKPSDM yang ada di Kabupaten dan juga helpdesk BKN.

c. Wewenang

Wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu negara dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di samping unsur-unsur lainnya, yaitu: a) hukum; b) kewenangan (wewenang); c) keadilan; d) kejujuran; e) kebijakan; dan f) kebajikan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai wewenang cukup baik, Wewenang kebijakan ini diberikan kepada kepala Bidang setiap staf yang menilai kinerja stafnya sesuai dengan peraturan.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu, bisa juga diartikan sebagai sebuah sarana yang tersedia untuk membantu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai fasilitas cukup baik, seperti ketersediaan ruangan dan komputer yang memadai.

3. Disposisi

Disposisi adalah instruksi singkat tentang tindak lanjut (penyelesaian) suatu atau surat masuk. Disposisi dibuat oleh pemimpin untuk staf atau bawahan sesuai dengan bidang keahlian atau otoritas mereka. Tindak lanjut bisa dalam bentuk surat balasan, tindakan lain untuk menyelesaikan masalah tersebut.

a. Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan pegawai merupakan

salah satu unsur penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai kemampuan pegawai belum baik karena ada beberapa ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak dikerjakan sendiri oleh yang bersangkutan, akan tetapi dilimpahkan kepada ASN lain atau kepada tenaga honorer hal ini dikarenakan kebanyakan ASN belum menguasai sepenuhnya penggunaan Aplikasi tersebut.

b. Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja yang diinginkan perusahaan. Insentif diberikan sebagai kompensasi atas kerja keras karyawan dan bukan bagian dari gaji pokok. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai insentif cukup baik dilihat dari Aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki hubungan karena nilai aktivitas kinerja (AK) dari aplikasi E-Kinerja digunakan sebagai salah satu parameter dalam pembayaran TPP.

4. Struktur Birokrasi

Birokrasi adalah sebuah struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai melalui spesialisasi, aturan dan ketentuan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam berbagai departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti

a. *Standar Operating Prosedurs (SOPs)*

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dan dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai SOP cukup baik, seperti setiap awal tahun membuat sasaran kerja yang kemudian pada akhir tahun sasaran tersebut dimonitoring serta dievaluasi untuk mengetahui dan menilai sejauh mana capainnya dibuat sesuai dengan peraturan yang ada. SOP aplikasi E-Kinerja BKN adalah prosedur yang menjelaskan cara memfasilitasi aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN). SOP ini mencakup dasar hukum, kualifikasi pelaksana, peralatan yang diperlukan, dan peringatan.

b. Fragmentasi/tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai fragmentasi atau tanggung jawab belum baik, Melalui E kinerja masing – masing ASN diharapkan sudah memiliki tugas yang diemban berdasarkan jabatan dan tugas pokok yang melekat pada ASN tersebut. Akan

tetapi pada pengamatan dilapangan terdapat ASN yang memiliki beban kerja banyak dan ada juga ASN yang memiliki beban yang sangat sedikit.

Berikut ini adalah faktor yang mempengaruhi implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara :

1. Faktor Pendorong

a. Efisiensi Waktu: Proses penyusunan dan evaluasi kinerja lebih cepat

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor pendorong implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Aplikasi e-Kinerja lebih efisien waktu karena dapat mengotomatiskan tugas-tugas administratif sehingga prosesnya lebih cepat. Aplikasi ini juga dapat mengurangi risiko kesalahan manusia dan memastikan keakuratan data.

2. Faktor Penghambat

a. Kendala Jaringan: error sinkronisasi data, kesulitan mengakses situs, dan maintenance aplikasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah kendala Jaringan: error sinkronisasi data, kesulitan mengakses situs, dan maintenance aplikasi, dikarenakan aplikasi e-Kinerja BKN merupakan flatform digital yang dirancang untuk mengelola kinerja PNS secara lebih efektif dan efisien. Sementara sebagai aplikasi yang berbasis digital tentunya membutuhkan jaringan yang stabil. Penggunaan Aplikasi E Kinerja akan mengalami kendala jika jaringan internet buruk selain itu kadang tidak dapat diakses apabila ada maintenance Aplikasi atau adanya gangguan dari server yang hal ini tersinkronisasi dengan pusat data nasional.

SIMPULAN

1. Implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik, dilihat dari:
 - a. **Komunikasi:** Transmisi informasi terkait E-Kinerja berjalan baik melalui sosialisasi oleh BKPSDM.
 - b. **Sumber Daya:** Informasi tentang sistem E-Kinerja tersedia melalui surat tertulis, penyampaian langsung oleh BKPSDM, dan helpdesk BKN. Wewenang untuk menilai kinerja bawahan diberikan kepada atasan sesuai peraturan. Ketersediaan fasilitas seperti ruangan, komputer, dan jaringan juga cukup baik.
 - c. **Disposisi:** Insentif terkait E-Kinerja cukup baik karena nilai evaluasi kinerja dari aplikasi ini sudah digunakan sebagai salah satu parameter dalam pembayaran TPP.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Sistem E-Kinerja BKN dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara terbagi menjadi dua. Yaitu :
 - a. Pendorong: Aplikasi E-Kinerja dianggap lebih efektif dan efisien karena tujuan dan sasaran kerja ditetapkan di awal tahun Sehingga tujuan dan sasaran yang akan dicapai ASN dalam tahun tersebut menjadi jelas dan sesuai dengan tupoksi masing – masing.

Aplikasi ini juga mengurangi risiko kesalahan manusia dan memastikan keakuratan data.

- b. Penghambat: Kendala jaringan menjadi hambatan utama, seperti error sinkronisasi data, kesulitan mengakses situs, dan maintenance aplikasi.

Berdasarkan hal tersebut maka disarankan : Kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hendaknya Meningkatkan sosialisasi dan pelatihan terkait E-Kinerja kepada semua ASN agar memahami dan mampu menggunakan aplikasi ini dengan baik. Selain itu agar dapat meningkatkan kualitas jaringan internet agar akses dan sinkronisasi data berjalan lancar serta melakukan evaluasi dan penataan kembali Pembagian beban kerja agar lebih merata.

Kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan yang belum bisa menggunakan komputer agar dapat meningkatkan kompetensi terutama dalam menggunakan komputer dan teknologi informasi serta lebih disiplin dan memperhatikan lagi terkait komitmen kinerja masing masing agar nanti saat dilakukan penilaian kinerja hasilnya dapat dicapai sesuai dengan sasaran yang telah dibuat

DAFTAR PUSTAKA

Anonim Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja PNS*

Anonim. *Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara*

Abdul Wahab, Solichin, 2018. *Analisis Kebijakan dari formula ke ImplementasiKebijaksanaan Negara*, Jakarta : Pt. Bumi Aksara

Affrian Reno, 2023. *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*.Cv Bintang Semesta Media

Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Agustino, Leo.2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : CV.Alfabeta

Atika Alya Fauzia, 2024. *“Implementasi Kebijakan Electronic Kinerja (E-Kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”*Universitas Lampung : Bandar Lampung.

Harbani Pasolong, M., 2017. *TEORI ADMINISTRASI PUBLIK*. In: Bandung: Alfabeta,

Hayat, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*, Edisi Kedua. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Indiahono, Dwiyanto.2017.*Kebijakan Publik Berbasis dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta. Gava Media, Keban, Yeremias

Mutiarin, Dyah, Dkk. 2014. *“Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan Penelusuran Konsep Dan. Teori”*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkuprawira, Sjafrri., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.



- Tim Penyusun, 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai
- Subarsono, 2014. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wida Pangestika S, 2019. “*Implementasi Reformasi Melalui Penggunaan E-Kinerja Di Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat*”. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Wahab, 2018. *Analisis kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Yogyakarta : Gava Media, 2015.