


# Implementasi Program Electronic Kinerja (E-Kinerja) Aparatur Sipil Negara (ASN) DI Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

## *The Implementation of the Electronic Performance (E-Performance) Program for Civil Servants (ASN) at the Regional Personnel Agency of Serdang Bedagai Regency*

Muhammad Farhan Rizki<sup>\*1</sup> , Asima Yanti Sylviana Siahaan<sup>2</sup> 

<sup>1&2</sup> Ilmu Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, 20154, Medan

Corresponding Author: [asimayantysiahaan@gmail.com](mailto:asimayantysiahaan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : 5 Mei 2023

Revised : Mei 2023

Accepted : 27 Juni 2023

Available online : 20 September 2023

E-ISSN:

P-ISSN:

Corresponding Author:

[asimayantysiahaan@gmail.com](mailto:asimayantysiahaan@gmail.com)

---

#### How to cite:

Huszka, B. (2020). Metaphors of Anger in Contemporary Bahasa Indonesia: A Preliminary Study. *LingPoet: Journal of Linguistics and Literary Research*, 1(1), 26-30.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

<http://doi.org/10.26594/register.v6i1.idarticle>

---

### ABSTRAK

Program E-Kinerja ASN merupakan sistem pengawasan kinerja ASN baru menggantikan sistem manual yang memiliki kekurangan, seperti masih adanya ASN bekerja tidak sesuai tugas, pokok, dan fungsi serta tidak berdasarkan sistem merit. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang didapat kemudian diolah secara kualitatif dengan pendekatan teori model implementasi kebijakan Donald Van Meter dan Carl Van Horn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Program E- Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sudah berjalan baik. Akan tetapi, sarana dan prasarana program E-Kinerja ASN belum optimal karena masih mengalami kendala, yaitu kendala jaringan serta belum adanya majelis etik.

**Kata kunci:** Implementasi, E-Kinerja, ASN

---

### ABSTRACT

The State Civil Service (ASN) E-Performance Program is a new State Civil Service (ASN) performance monitoring system that replaces the manual system which has shortcomings, such as the existence of State Civil Service (ASN) working not according to their duties, principals, and functions and not based on a merit system. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The data obtained were then processed qualitatively with the theoretical approach of the policy implementation model of Donald Van Meter and Carl Van Horn. The results showed that the implementation of the State Civil Service (ASN) E-Performance Program at the Regional Personnel Agency of Serdang Bedagai Regency had been going well. However, the facilities and infrastructure of the The State Civil Service (ASN) E-Performance Program are not optimal because they are still experiencing problems, namely network constraints and they don't have an ethical assembly.

**Keywords:** Implementation, E-Performance, State Civil Service(ASN)

---

## Pendahuluan

Kebijakan yang mengarah pada pelayanan publik berbasis teknologi adalah e-Government yang biasanya mengacu pada penggunaan teknologi informasi meliputi teknologi informasi komunikasi dan

teknologi komunikasi berbasis web lain untuk meningkatkan dan mengembangkan efisiensi dan efektivitas pelayanan di sektor publik (Harris dalam Sharma, G., dkk., 2012:1544). Sedangkan menurut Indrajit (2016:3) terkait e-Government menyatakan bahwa e-Government bukanlah jalan pintas untuk menuju perbaikan atau pertumbuhan ekonomi yang signifikan secara cepat, atau pencapaian efisiensi kinerja pemerintahan dalam waktu singkat, atau pembentukan mekanisme pemerintahan yang bersih dan transparan. Akan tetapi, e-Government adalah sarana atau alat untuk menuju kepada objek-objek tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor lain selain faktor teknologi informasi yang berpengaruh terhadap tingkat kualitas pelayanan di sektor publik yang diselenggarakan oleh organisasi pemerintahan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini, yaitu ASN. Kualitas pelayanan publik yang optimal dapat ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas SDM dalam organisasi pemerintahan salah satunya dapat dilihat melalui kinerja yang diberikan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Bismawati, 2016:2)

ASN merupakan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Kedudukan dan peranan ASN sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan menyebabkan ASN senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya.

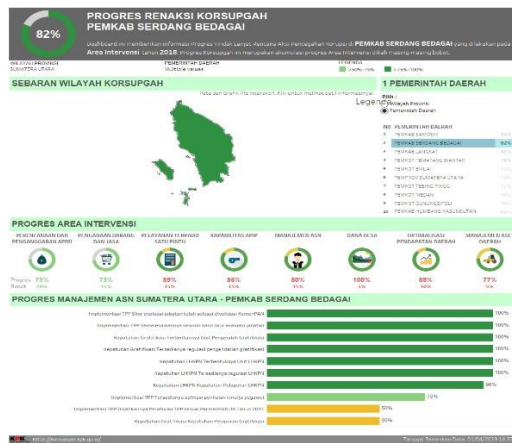
Namun, kenyataan yang terjadi, kadangkala ASN melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan. Misalnya masuk kerja/masuk kantor terlambat, pulang kantor sebelum waktunya tanpa keterangan yang jelas, mengobrol seenaknya saat jam kantor, meninggalkan pekerjaan sesuka hatinya, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, keluar dari kantor tanpa izin, asyik membaca koran dan majalah seenaknya dengan meninggalkan pekerjaan sampai bermain game di komputer. Bahkan saat jam kantor keluyuran tanpa keperluan yang jelas di luar kantor dengan masih memakai pakaian dinas. Kesemuanya ini akan menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi (Husnayaini., dkk., 2018: 16).

Pengawasan terhadap kinerja ASN sangatlah penting agar ASN selalu optimal dan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diperlukan adanya sebuah sistem pengawasan kinerja berdasarkan standar untuk mengukur kinerja serta agar memastikan segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan instansi itu sendiri. Program E-Kinerja merupakan paradigma baru dari sistem pengawasan kinerja yang hadir menggantikan sistem lama yang masih menggunakan sistem manual, yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Tentunya seiring perkembangan zaman, sistem pengawasan kinerja tersebut sudah tidak subjektif (Fadjrini, 2018: 2).

Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu pemerintah daerah yang telah menerapkan e-Kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai juga merupakan badan pelaksana pengawasan program E-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan e-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dan Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai menjadi dasar kebijakan yang mengatur tentang implementasi program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Peraturan Bupati tersebut menjelaskan tentang penerapan e-Government di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dan terkait seluruh ASN akan mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulannya berdasarkan kinerja mereka dengan cara melakukan proses penginputan kinerja melalui program E-Kinerja ASN.

Gambar 1. Progres Rencana Aksi Koordinasi dan Supervisi Pencegahan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2018



Sumber: KORSUPGAH KPK RI TAHUN 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa area intervensi bidang manajemen ASN masih ada beberapa indikator yang masih belum optimal, salah satu diantaranya adalah Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai belum optimal dalam hal implementasi aplikasi penilaian kinerja pegawai dimana persentasenya hanya sekitar 70%.

Menurut Purwanto & Sulistyastuti (2015:21) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi yaitu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala keluaran kebijakan dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran.

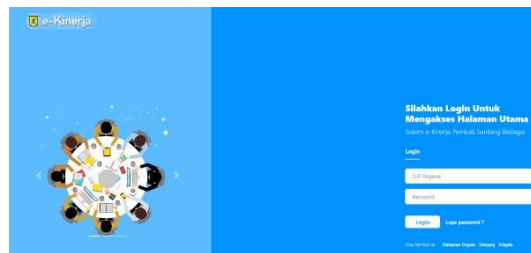
Belum terlaksananya secara optimal area intervensi bidang manajemen ASN dalam hal pengimplementasian aplikasi penilaian kinerja pegawai pasti karena adanya suatu masalah ataupun kendala yang menyebabkan hal tersebut. Hal itu tentunya harus menjadi perhatian serius Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai agar kualitas layanan yang diberikan ASN tidak menurun dikarenakan adanya masalah implementasi program pengawasan kinerja ASN.

Permasalahan Program E-Kinerja ASN tidak hanya dari sisi implementasi program, melainkan juga dari sisi kegiatan yang terdapat pada program E-Kinerja ASN itu sendiri juga menimbulkan beberapa permasalahan, seperti adanya kecenderungan ASN mengisi analisis beban kerja pada akhir bulan. Lalu ada kecenderungan bahwa atasan langsung dari ASN langsung menyetujui hasil input E-Kinerja bawahannya tanpa membaca dan mengoreksi hasil input E-Kinerja bawahannya (Sabrina, Amelia Ayang., dkk., 2015:16)

Dilansir dalam buletin sergai yang terbit pada 20 Juni 2018, terdapat beberapa permasalahan dalam E-Kinerja ASN. Permasalahan pertama yaitu adanya kecenderungan ASN melakukan spekulasi terhadap pengisian E-Kinerja. Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi tim penilai E-Kinerja. Akibatnya, sering terjadi perubahan nilai menjelang akhir penutupan buku E-Kinerja sehingga kadangkala nilai buku E-Kinerja yang awalnya E alias nol (0) bisa berubah jadi B hingga A. Di samping itu, ada kecenderungan bahwa atasan langsung dari ASN tidak membaca dan mengoreksi hasil input E-Kinerja bawahannya. Seperti dalam hal penginputan data yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis juga disetujui, seperti input berbentuk xx, aa, dan 123. Oleh karena itu, implementor sudah seharusnya melakukan berbagai cara untuk meminimalisasi kelemahan dan kekurangan dari program E-Kinerja agar proses implementasi program E-Kinerja tidak terhambat.

Penulis menggunakan teori implementasi kebijakan Van Meter Van Horn untuk menjawab fenomena sosial yang terjadi berkaitan dengan Implementasi Program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Selain itu juga, penulis ikut melakukan penelitian terhadap instansi lain untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi instansi tersebut dalam Implementasi Program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, seperti Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai, dan Badan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

Gambar 2. Tampilan Program *E-Kinerja* ASN



Sumber: <https://ekinerja.serdangbedagai.kab.go.id> diakses pada 05 Juli 2022

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Afrizal (2017:13) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai metode penelitian Ilmu-ilmu Sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta penulis tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka. Namun tidak berarti dalam penelitian kualitatif penulis tidak mengumpulkan dan menggunakan angka-angka dalam analisis data, penulis perlu mengumpulkan dan menganalisis angka-angka apabila diperlukan.

Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat membantu penulis dalam melihat fenomena-fenomena yang ada, yakni tentang pengimplementasian program E- Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai meliputi meliputi ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan; sumber- sumber kebijakan; komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan; karakteristik badan- badan pelaksanaan; kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan politik; serta kecenderungan/sikap pelaksana (Implementors).

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang berada di Jl. Negara No. 300, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Penentuan informan pada penelitian ini juga menggunakan teknik purposive sampling dimana pengumpulan data diarahkan sesuai dengan kebutuhan penulis dan penetapan informan yang benar-benar menguasai informasi yang dibutuhkan serta dapat dipercaya sebagai sumber data (Ibrahim, 2018:74). Informan dalam penelitian ini adalah ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, ASN Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai, ASN Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKA) Kabupaten Serdang Bedagai, dan Programmer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

### 1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil data secara langsung pada lokasi penelitian. Yaitu melalui wawancara dan observasi

## 2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang memperoleh dari catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian sebagai sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Yaitu melalui dokumentasi dan studi kepustakaan.

Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Dalam pengecekan data penulis menggunakan teknik pemeriksaan keabsahaan data yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi metode.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Ukuran-ukuran Dasar dan Tujuan-tujuan

Implementasi program E- Kinerja ASN Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dapat dideskripsikan bahwa ukuran- ukuran dasar dan tujuan yang ingin dicapai sudah diuraikan secara jelas dan tertulis pada pelaksana. Hal tersebut sesuai yang tercantum dalam Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 61 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

Tujuan dari program e-Kinerja yang disampaikan ialah untuk meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan integritas ASN, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan disiplin ASN, dan meningkatkan kesejahteraan ASN.

### 2. Sumber-sumber Kebijakan

Sumber-sumber kebijakan layak mendapat perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Adapun yang termasuk sumber-sumber kebijakan yaitu sumber daya manusia dan sumber daya sarana dan prasarana. Sumber daya manusia dalam implementasi program E-Kinerja ASN yang terkait secara langsung dengan teknis penggunaan program E-Kinerja ASN adalah seluruh ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Terkait dengan program E-Kinerja ASN, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai selaku pengelola dan pelaksana program harus melakukan pembinaan umum kepada ASN yang menjadi sasaran kebijakan dari program E-Kinerja ASN sehingga sangat memungkinkan bagi seluruh ASN yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai mampu menggunakan program E-Kinerja ASN. Sumber daya sarana dan prasarana juga tak kalah penting dengan sumber daya manusia. Sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sudah cukup baik dan meliputi meja kerja yang memadai, ruangan nyaman dan luas, fasilitas jaringan telekomunikasi dan informasi seperti internet yang juga cukup baik serta fasilitas komputer untuk bekerja yang cukup. Sedangkan terkait sarana dan prasarana yang bersumber dari Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai, seperti server program E- Kinerja ASN dan jaringan internet terkadang sering mengalami gangguan. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, Bapak Deny. Ia menyampaikan bahwa:

*"Kelemahan dari program E-Kinerja ASN hingga saat ini terkadang ada mengalami masalah di jaringan seperti saat server penuh maka untuk mengakses program E-Kinerja ASN akan ngelag atau lambat mengalami hambatan." (Wawancara 26 Oktober 2020)*

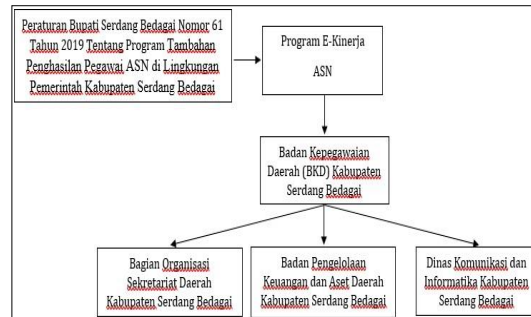
Seluruh ASN yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai mampu menggunakan program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

Sedangkan terkait sarana dan prasarana yang bersumber dari Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai walaupun dari segi kuantitas sudah lengkap dan mencukupi akan tetapi terkadang masih mengalami kendala, seperti ngelag ataupun error.

### 3. Komunikasi antar Organisasi dan Kegiatan-kegiatan Pelaksanaan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai bekerjasama serta berkoordinasi dengan instansi lainnya, seperti Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai, Bagian Organisasi, dan BPKAD Kabupaten Serdang Bedagai dalam proses implementasi program E- Kinerja.

Gambar 3. Kegiatan Pelaksanaan dan Implementor Program E-Kinerja ASN



Sumber : diolah Peneliti

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bapak Ahmad Junaidi, Kepala Subbidang Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai menyampaikan bahwa:

*“Terkait pengimplementasian program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, tentunya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai tidak bisa melakukannya secara sendirian dan membutuhkan instansi lain. Koordinasi dan komunikasi yang dilakukan dengan instansi tersebut sangat baik dan cukup intensif. Adapun instansi tersebut, yakni Bagian Organisasi terkait dengan data kelas jabatan, analisis jabatan, dan beban kerja ASN, Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai terkait dengan jaringan internet, penyediaan server, dan tempat penumpangan alamat domain/halaman website program E-Kinerja ASN dan BPKAD Kabupaten Serdang Bedagai terkait dengan keuangan dan proses pencairan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).”* (Wawancara 19 Oktober 2020).

Koordinasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan dalam implementasi program E-Kinerja ASN antara Badan Kepegawaian Daerah dengan Dinas Kominfo Kabupaten Serdang Bedagai, Bagian Organisasi dan BPKAD Kabupaten Serdang Bedagai terkait dengan pelaksanaan program E-Kinerja ASN sudah berjalan dengan baik. Dengan diikutsertakannya instansi lain dalam kegiatan pelaksanaan program E-Kinerja ASN akan mengakibatkan tujuan dari program akan sangat mudah untuk dicapai.

### 4. Karakteristik Badan-badan Pelaksana

Karakteristik badan-badan pelaksana dalam implementasi program E-Kinerja ASN penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan keberhasilan implementasi program tersebut. Berkaitan dengan struktur birokrasi dan pengelolaan teknis program ASN di Badan Kepegawaian Daerah, pihak yang bertanggung jawab terkait teknis pengelolaan program E-Kinerja ASN adalah Subbidang Kesejahteraan. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Subbidang Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, Bapak Ahmad Junaidi bahwa:

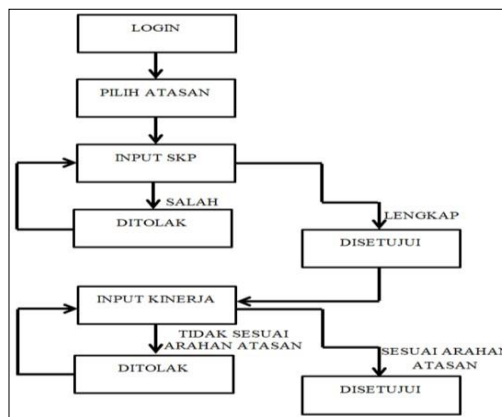
*“Terkait teknis pengelolaan program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai menjadi tanggung jawab bidang Pengembangan Karir dan Pembinaan, dan untuk lebih spesifiknya pada Subbidang Kesejahteraan.” (Wawancara 19 Oktober 2020).*

Berkaitan dengan ciri-ciri struktur formal. Pada program E- Kinerja ASN, atasan bertindak sebagai pengawas yang bertanggung jawab melakukan pengawasan melekat kepada ASN bawahannya. Hal tersebut seperti yang disampaikan Bapak Heriyanto, Kepala Subbidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai:

*“Semua Pemimpin/Esselon bertanggungjawab mengawasi kinerja setiap ASN yang berada dibawahannya.” (Wawancara 27 Oktober 2020).*

Proses implementasi sebuah kebijakan haruslah memiliki sebuah mekanisme agar implementasi kebijakan dapat berjalan secara jelas dan terarah. Mekanisme implementasi kebijakan biasanya ditetapkan melalui prosedur kerja yang disebut sebagai Standard Operating Procedure (SOP). SOP yang baik seharusnya mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit, mudah dipahami dan menjadi acuan dalam bekerjanya implementor. SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan

Gambar 4. Standar Operasional Prosedur program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai



Sumber: Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat dengan adanya mekanisme yang jelas terkait program E-Kinerja ASN akan sangat memudahkan implementor dalam melakukan tugasnya sehingga proses implementasi program E-Kinerja ASN dapat berjalan lancar dan tujuan dari program E-Kinerja ASN akan sangat mudah dicapai.

Karakteristik badan-badan pelaksana seperti struktur birokrasi dan prosedur dalam implementasi program E-Kinerja ASN tidak kaku. Hal tersebut dapat dilihat dari wewenang atasan yang sangat kompleks dan tidak adanya pemisahan karena selain mengawasi kinerja bawahan mereka jugalah sebagai penentu dari output kinerja ASN. Lalu adanya mekanisme yang jelas terkait program E-Kinerja ASN yang memudahkan implementor dalam mengimplementasikan program E-Kinerja ASN.

## 5. Kondisi-kondisi Ekonomi, Sosial, dan Politik

Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik dalam implementasi program E-Kinerja ASN penting untuk diperhatikan karena aspek-aspek tersebut dapat menghambat ataupun mendukung implementasi program itu sendiri. Sumber daya ekonomi merupakan unsur yang sangat penting dalam proses implementasi

suatu kebijakan. Sumber daya ekonomi dalam implementasi program E- Kinerja ASN bersumber dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

Kondisi sosial dalam implementasi program E-Kinerja ASN berkaitan dengan kondisi ASN sebagai sasaran kebijakan dari program E- Kinerja ASN. Respon positif dari ASN merupakan bentuk dukungan sosial terhadap program E-Kinerja ASN. ASN merasa dengan hadirnya program E- Kinerja ASN membuat kinerja mereka menjadi lebih terukur dan bertanggung jawab. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Sukma Kabid Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai:

*“Menurut saya pribadi, dengan adanya E-Kinerja ASN ini sangat membantu untuk mengukur kinerja ASN dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing.” (Wawancara 27 Oktober 2020)*

Dari aspek politik, adanya dukungan Bupati Kabupaten Serdang Bedagai terhadap program E-Kinerja ASN. Hal ini dibuktikan dengan diterbitkannya Peraturan Bupati yang menjadi payung hukum pengimplementasian program E- Kinerja ASN. Selain itu juga, hadirnya Bupati saat launching perdana program E-Kinerja ASN dan ikut membantu mensosialisasikan program E-Kinerja ASN dalam setiap kegiatan resmi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai secara berkelanjutan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik dalam implementasi program program E- Kinerja ASN memiliki kesan yang positif dan sangat mendukung proses implementasi program E-Kinerja ASN.

## 6. Kecenderungan atau Sikap Pelaksana

Tujuan dari program E-Kinerja ASN adalah untuk meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan disiplin ASN. Agar tujuan program E-Kinerja ASN ini terlaksana, maka sikap pelaksana dalam implementasi program E-Kinerja ASN penting untuk diperhatikan karena dapat menentukan keberhasilan implementasi program tersebut.

Pertama kognisi (komprehensif dan pemahaman), Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai memahami bahwa program E-Kinerja ASN masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Deny selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai :

*“Kelemahan dari program E-Kinerja ASN hingga saat ini terkadang ada mengalami masalah di jaringan seperti saat server penuh maka untuk mengakses program E-Kinerja ASN akan ngelag atau lambat mengalami hambatan.” (Wawancara 26 Oktober 2020).*

Kedua ialah tanggapan terhadap program E-Kinerja ASN. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai selaku pengelola dan pelaksana menerima dengan sangat baik program tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari komitmen implementor terhadap program E-Kinerja ASN dengan melakukan usaha-usaha agar memastikan program E-Kinerja ASN berjalan lancar pada saat proses pengimplementasian. Berdasarkan hal tersebut Ibu Neny selaku Pengadministrasi Kepegawaian mengatakan bahwa :

*“Melakukan maintenance program E- Kinerja ASN, melakukan koordinasi dan komunikasi yang intens kepada Programmer E-Kinerja ASN, Mengupdate atau melakukan pembaharuan program E-Kinerja ASN kearah yang lebih baik.” (Wawancara 23 Oktober 2020).*

Ketiga ialah intensitas terhadap tanggapan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai selaku pengelola dan pelaksana melakukan intensitas tanggapan penerimaan terhadap program E-



Kinerja ASN dengan sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dari komitmen implementor terhadap program E-Kinerja ASN dengan rutinnya melakukan rapat dan pembahasan program E-Kinerja ASN.

Kecenderungan atau sikap pelaksana, yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sudah cukup baik. Kognisi (komprehensif dan pemahaman) tentang program, penerimaan terhadap program, dan intensitas penerimaan sudah dilakukan. Hal tersebut dapat dilihat dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang memahami kelemahan dan kekurangan dari program E-Kinerja ASN

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat dideskripsikan bahwa implementasi program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sudah berjalan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya Peraturan Bupati Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 61 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai sebagai payung hukum pengimplementasian program E-Kinerja ASN; Memadainya sumber daya manusia dan sumber daya sarana prasarana; Komunikasi antar Implementor yakni Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Kominfo, Bagian Organisasi, dan BPKA dalam implementasi program E-Kinerja ASN telah berjalan dengan baik; Karakteristik badan-badan pelaksana seperti struktur birokrasi yang tidak kaku dan adanya prosedur dalam implementasi program E-Kinerja ASN sudah berjalan dengan baik; Kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan politik mendukung program E-Kinerja ASN dengan baik.; Serta kecenderungan atau sikap pelaksana terhadap program E-Kinerja ASN sudah cukup baik, dari sisi kognisi tentang kebijakan, dukungan terhadap kebijakan, serta intensitas dukungan terhadap kebijakan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa permasalahan yang menghambat implementasi program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, seperti dari segi kualitas sumber daya sarana dan prasarana beberapa kali mengalami permasalahan, seperti error atau ngelag yang menghambat proses implementasi program E-Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Kemudian ketiadaan majelis etik atau majelis banding yang berguna sebagai tindak lanjut apabila seorang bawahan merasa dirugikan karena kinerjanya ditolak oleh atasannya secara terus-menerus dengan alasan yang tidak rasional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Afrizal. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Depok: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Indrajit, Richardus Eko. 2016. *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Cetakan II. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

### **Peraturan :**

- Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Pengembangan E-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai
- Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 61 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai

### **Sumber Jurnal, Karya Ilmiah, dan Skripsi:**

- Bismawati. 2016. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 1-12.

- Fadjrin, Rezki. 2018. Implementasi Kebijakan E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Husnayaini., Agus, Andi Aco., Rifdan. 2018. Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- Sabrina, Amelia Ayang., Nandasari, Annisa Sista., Pertasari, Artika., A, Imas Qurhothul., Yulianda, Rysa., dan Febrianti, Suci. 2015. Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Kota Banda Aceh. Depok : Universitas Indonesia.
- Sharma, G., Bao, X., dan Qian,W. 2012. Public Attitude,Service Delivery and Bureaucratic Reform in E-Government: A Conceptual Framework. Information Technology Journal – Asian Network for Scientific Information.

**Website :**

<https://ekinerja.serdangbedagaikab.g o.id> (diakses pada 2 Februari 2020 Pukul 10.07 WIB)