

EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Author

¹ Renald Christo Lembong✉, ²Sampara Lukman, ³Udaya Madjid

Affiliation:

^{1,2,3} Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

Email:

¹ enalgina11@gmail.com, ²sampara_lukman@ipdn.ac.id, udaya_madjid@ipdn.ac.id

Received: June 23, 2021

Revised : June 27, 2021

Accepted: July 05, 2021

Available Online: December 01, 2021



Corresponding author

Renald Christo Lembong

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

e-Mail: enalgina11@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur dan kompetensi Sumber Daya Manusia serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi pada pegawai sehingga Provinsi Sulawesi Utara menerapkan sebuah aplikasi berbasis web yang bernama e-Kinerja. Penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini untuk mengetahui hasil kinerja dari seorang pegawai apakah meningkat atau menurun. Rendahnya kualitas kinerja dari pegawai dapat disebabkan oleh beberapa aspek diantaranya adalah belum optimalnya tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan yang ada pada masing-masing bidang dan juga kurangnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan e-kinerja, dengan indikator pengukuran efektivitas yaitu Ketepatan Waktu yang merupakan salah satu faktor penghambat dalam penerapan e-Kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap sumber data yang telah ditentukan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.

Kata Kunci : Efektivitas, e-Kinerja, Aparatur Sipil Negara

Abstract

In order to improve the performance of the apparatus and competence of human resources as well as foster creativity and higher work innovation in employees, North Sulawesi Province implements a web-based application called e-Kinerja. Performance appraisal is very influential on the effectiveness of the work of employees at the Regional Personnel Board of North Sulawesi Province. This is to find out whether the performance result of an employee are increasing or decreasing. The low quality of the performance of employee can be caused by several aspects including the not yet optimal main tasks and functions in the work in each field and also the lack of timelessness in the implementation of e-kinerja, with an indicator of effectiveness measurement, namely Punctuality which is one of the inhibiting factors in the implementation of e-kinerja. The research method used is descriptive research method with a qualitative approach by conducting observations, interviews and documentation of the data sources that have been determined. The result obtained indicate that the application of e-kinerja at the Regional Personnel Agency of North Sulawesi Province has a positive and significant effect on employee work performance and is able to increase job satisfaction obtained.

Keywords : Effectiveness, e-Kinerja, State Civil Apparatus

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Kinerja pegawai dalam mendukung proses berjalannya roda pemerintahan di era sekarang ini semuanya harus diimbangi dengan ilmu pengetahuan dan kemampuan agar semua dapat dikerjakan dengan baik, terlebih khusus kemampuan dalam teknologi, mengingat sekarang ini Indonesia sudah memasuki revolusi industri 4.0 ini merupakan tren di dunia industri yang menggabungkan teknologi otomatis dengan teknologi cyber, dan sekarang teknologi ini sudah banyak merubah cara hidup manusia juga dalam pelayanan mulai menuntut untuk menerapkan teknologi ini dalam proses kerja pegawai, untuk itu kalau tidak didukung dengan kemampuan yang memadai maka akan terjadi ketertinggalan khususnya bagi aparat pemerintah, yang berdampak keterlambatan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk itu kualitas SDM sangat perlu ditingkatkan dalam halnya kemampuan pegawai dalam menguasai Information and Teknologi (IT), hal itu sangat diperlukan, mengingat sekarang ini segala macam pekerjaan bahkan segala kegiatan manusia, khususnya di Indonesia sudah mulai menggunakan berbagai aplikasi yang mempermudah segala transaksi dan pekerjaan yang ada, sehingga kalau tidak ditingkatkan kemampuan SDM maka akan sangat tertinggal, masih banyak pegawai yang belum bahkan tidak menguasai IT sama sekali, ini kalau tidak cepat berubah maka tidak akan terjadi perubahan dalam aspek pelayanan, dan tidak ada inovasi-inovasi baru

yang muncul karena kualitas SDMnya rendah dan bisa dikatakan tidak mampu bersaing dan tidak mampu mengikuti perkembangan yang ada sekarang.

Untuk meningkatkan disiplin dan mengukur kinerja pegawai dalam rangka pemberian tunjangan kinerja daerah maka pemerintah Provinsi Sulawesi Utara menerapkan penilaian kinerja melalui sistem elektronik kinerja (e-Kinerja) sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara nomor 72 tahun 2017 tentang Akuntabilitas Pegawai Negeri Sipil melalui e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk mempermudah dalam menjalankan fungsi kontrol atasan terhadap bawahan dan juga dalam pemberian *reward* dan *punishment* untuk setiap pegawai sesuai dengan hasil ciptaannya melalui e-kinerja tersebut.

Elektronik Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam melaporkan kegiatan yang sudah dikerjakan sehingga dapat diukur kinerja yang sudah dihasilkan oleh pimpinan masing – masing pegawai..

e-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan setiap harinya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja pegawai. Disamping dari penerapannya tersebut dalam meningkatkan kinerja, terdapat permasalahan – permasalahan seperti tidak tercapainya seluruh target yang sudah ditetapkan dibuktikan dengan adanya berkas yang tidak terselesaikan yang disebabkan oleh hambatan – hambatan yang ada seperti jumlah saran dan prasaran yang terbatas, kurang kesiapan daerah pengusul dan kurangnya kemampuan SDM.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting

sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Untuk itu kualitas SDM sangat perlu ditingkatkan dalam halnya kemampuan pegawai dalam menguasai Information and Teknologi (IT), hal itu sangat diperlukan, mengingat sekarang ini segala macam pekerjaan bahkan segala kegiatan manusia, khususnya di Indonesia sudah mulai menggunakan berbagai aplikasi yang mempermudah segala transaksi dan pekerjaan yang ada, sehingga kalau tidak ditingkatkan kemampuan SDM maka akan sangat tertinggal, masih banyak pegawai yang belum bahkan tidak menguasai IT sama sekali, ini kalau tidak cepat berubah maka tidak akan terjadi perubahan dalam aspek pelayanan, dan tidak ada inovasi-inovasi baru yang muncul karena kualitas SDMnya rendah dan bisa dikatakan tidak mampu bersaing dan tidak mampu mengikuti perkembangan yang ada sekarang.

Penerapan kebijakan e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara khususnya Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum berjalan maksimal dan masih menjadi ada kendala dalam penerapannya. Hal ini senada yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menyatakan bahwa dalam menerapkan suatu hal yang baru pasti akan menimbulkan resistensi, untuk para pegawai yang berdedikasi dengan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa senang dengan diberlakukan program e-Kinerja, salah satu tujuan penerapan program ini juga adalah dapat merubah *mindset* dan paradigma berpikir PNS dari yang sekedar bekerja menjadi berkinerja, permasalahan lain yang dihadapi juga ialah masih ada PNS yang pada dasarnya tidak menguasai IT, tapi mau tidak mau harus cepat menyesuaikan dengan

keadaan yang ada dan juga harus mengisi e-Kinerja dengan jujur untuk membangun kepercayaan pimpinan. (*Tribun Manado.co.id*).

Berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah yang teridentifikasi, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Metode

Dalam sebuah kegiatan penelitian sangat dibutuhkan yang namanya metode penelitian karena sangat membantu dalam menentukan arah dalam penelitian tersebut agar apa yang diteliti menghasilkan sesuatu yang dapat berguna bagi instansi ataupun menghasilkan sebuah ilmu baru untuk kelangsungan instansi dimana seorang peneliti itu melakukan penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang berlokasi di Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang menjajaki atau menggali sesuatu hal / masalah secara mendalam dan komprehensif dari kumpulan informasi dengan membaca kejadian atau fenomena di sekitarnya untuk membantu menjelaskan dan menggambarkan permasalahan yang diteliti, serta untuk mendalami dan menjajaki serta menjelaskan Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara dalam proses pengumpulan

data yaitu, wawancara, dokumentasi dan observasi. Wawancara dilakukan kepada enam belas orang informan yang berasal dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan menggunakan instrument penelitian yakni pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelum melakukan wawancara.

Metode Dokumentasi yaitu teknik dengan menelaah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yaitu data sekunder yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Sedangkan observasi, merupakan hasil dari pengamatan penulis pada saat melakukan penelitian terkait dengan proses operasional e-kinerja yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sehingga dapat memperoleh informasi.

Kajian Teoritis

Efektifitas

Menurut Mamik dan Syarif, Efektivitas dapat digunakan sebagai orientasi kerja apabila sebelumnya dapat menghasilkan sesuatu baik barang ataupun jasa dengan mengutamakan mutu dan dapat terselesaikan tepat pada waktunya dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada berupa dana maupun sarana dan prasarana.

Sama halnya dengan yang dikatakan (Makmur 2013 : 6-7) untuk mencapai kegiatan yang efektif dalam proses pelaksanaannya harus senantiasa seimbang antara apa yang kita inginkan atau harapkan dengan hasil yang dicapai, sehingga untuk mengurangi kesenjangan antara harapan, implementasi dan hasil yang dicapai ada delapan unsur-unsur kriteria efektifitas yaitu, Ketepatan Penentuan Waktu, Ketepatan Perhitungan Biaya, Ketepatan dalam Pengukuran, Ketepatan dalam Menentukan Pilihan, Ketepatan Berpikir, Ketepatan dalam

Melakukan Perintah, Ketepatan dalam Menentukan Tujuan dan Ketepatan-ketepatan sasaran.

Kinerja

Michael Armstrong dalam Udaya (2020 : 231) mendefinisikan kinerja sebagai proses yang dicapai dari sebuah organisasi, tim, dan individu dengan memahami dan mengelola sehingga memperoleh hasil yang lebih baik.

Sedangkan menurut Rahadi (2010) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan kemampuan yang ada serta batasan-batasan yang telah ditetapkan.

Elektronik Kinerja

e-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan memedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK.

Menurut Indrajit (2006 : 9) aplikasi *e-Government* juga diperuntukan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai negeri atau karyawan pemerintah yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat.

Untuk itu terlihat fungsi strategis dari aplikasi *e-Government* yang dikembangkan oleh sebuah Negara keberadaannya tidak semata untuk meningkatkan kinerja pemerintah dan pelayanan kepada

masyarakat, namun jauh dari pada itu untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan dari pemerintahan suatu Negara, yang nantinya membawa dampak kemajuan Negara itu sendiri.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pengertian Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Hasil Penelitian

Secara umum istilah efektifitas yang digunakan dalam lingkungan organisasi publik. Makna efektifitas dapat dilihat dari manfaat atau pun keuntungan atas sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi, bahkan efektifitas sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi publik terkait dengan program-program yang direncanakan.

Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Dalam mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien, penulis fokus pada indikator Ketepatan Waktu, dimana waktu merupakan sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas dalam pencapaian tujuan. Waktu merupakan keseluruhan berlangsungnya peristiwa yang menentukan keberhasilan dari pada tujuan (kegiatan) yang telah ditetapkan dalam organisasi dan juga merupakan titik ukur kegagalan pada tujuan (kegiatan) tersebut. Hal ini menjadi salah satu dimensi dalam mencapai efektivitas apabila waktu yang digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Waktu pengisian aktivitas kerja harian yaitu selama bulan berjalan, yang kemudian dinilai pada akhir bulan untuk dijadikan dasar pembayaran/ pemberian tunjangan kinerja sebagai reward atas hasil kerja yang telah dilakukan dan juga memotivasi para aparatur untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengetahui bagaimana penentuan waktu penginputan dan penilaian kinerja sudah sesuai dengan aturan yang ada, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu Ibu Dr. Femmy J. Suluh, M.Si, beliau mengatakan:

Kebijakan penginputan laporan kinerja harian diberi waktu sesuai dengan ketentuan sehingga proses pemberian tunjangan kinerja dapat dibayarkan tepat waktu sebelum tanggal 10 bulan berjalan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penerapan e-Kinerja pada Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan karena masih ada kelonggaran yang diberikan dalam waktu penginputan dan penilaian kinerja aparatur sehingga hal ini

dapat membuka peluang para aparatur mengisi aktivitas kerja dengan asal-asalan karena masih diberikan waktu perpanjangan.

Selanjutnya penulis mewawancarai Kepala Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Bapak Tenda Manopo Wungow, S.Pi, MAP dan beliau mengatakan:

Pemberian perpanjangan waktu pengisian aktivitas kerja aparatur pada e-Kinerja dilihat dari pengalaman pada waktu masa uji coba, banyak keluhan dari para aparatur yang berada pada beberapa perangkat daerah dengan alasan yang bervariasi seperti terkendala pada jaringan internet pada tempat mereka bertugas dari alasan-alasan itu maka diberikan toleransi perpanjangan pengisian aktivitas kerja guna meminimalisir permasalahan yang ada sehingga penerapan e-Kinerja dapat berjalan dengan baik.

Wawancara selanjutnya yang penulis lakukan yaitu dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Bapak Drs. Andra K. Mawuntu, beliau mengatakan:

Pemberian toleransi dalam pengisian aktivitas kerja pada e-Kinerja untuk memberikan kesempatan kepada para aparatur yang belum melakukan penginputan/pengisian aktivitas kerja dengan berbagai pertimbangan untuk dapat memanfaatkan waktu yang sudah diberikan, mengingat e-Kinerja ini merupakan dasar dari pemberian tunjangan kinerja yang nantinya akan berpengaruh pada serapan anggaran.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang penulis lakukan di atas maka ketepatan waktu penginputan dan penilaian kinerja sudah diatur untuk meminimalisir keluhan dan

mengoptimalkan kinerja aparatur untuk melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran kinerja pegawai yang telah dibuat oleh masing-masing aparatur, sehingga jika para aparatur tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka akan mempengaruhi nilai yang akan didapatkan dan akan berdampak pada pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan nilai yang diberikan atasan langsungnya. Setiap keputusan memiliki kelebihan dan kekurangan, perpanjangan waktu penginputan dan penilaian memiliki kelebihan yaitu membantu para aparatur dengan berbagai keluhan yang telah disebutkan diatas untuk tetap bisa menginput kinerja dengan diberikan waktu tambahan, namun kekurangan yang dimiliki ialah dengan diberikan perpanjangan waktu penginputan, otomatis waktu verifikasi penilaian kinerja dan pemberian tunjangan kinerja menjadi mundur. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai lokus penelitian bahwa tidak ada keterlambatan dalam penginputan aktivitas kerja ataupun penilaian kinerja dari atasan langsung kepada bawahan.

Pembahasan

Efektivitas Memanfaatkan Waktu

Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai

Efektivitas mempengaruhi produktivitas, sehingga untuk mencapai efektivitas kerja yang baik diperlukan manajemen waktu kerja yang baik. Manajemen waktu merupakan salah satu

kunci dalam mengefektifkan kerja seorang pegawai, dimana efektivitas kerja merupakan salah satu faktor pendorong kinerja. Oleh karena itu, kemampuan untuk bisa melakukan manajemen waktu yang baik memberikan manfaat dan dampak yang positif.

Dalam mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien, penulis fokus pada indikator Ketepatan Waktu, dimana waktu merupakan sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas dalam pencapaian tujuan. Waktu merupakan keseluruhan berlangsungnya peristiwa yang menentukan keberhasilan dari pada tujuan (kegiatan) yang telah ditetapkan dalam organisasi dan juga merupakan titik ukur kegagalan pada tujuan (kegiatan) tersebut. Hal ini menjadi salah satu dimensi dalam mencapai efektivitas apabila waktu yang digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Sebelum diterapkan e-Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara telah melakukan formulasi untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pemberian tunjangan kinerja daerah.

Namun hal ini tidak efektif karena yang diberikan tanpa ada pertanggungjawaban terkait kinerja aparatur. Kemudian diterapkan nyalah e-Kinerja sebagai bentuk pengawasan atasan langsung dalam mengontrol setiap pekerjaan bawahannya agar tujuan organisasi dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan penerapan e-Kinerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan namun masih butuh penyesuaian lagi baik dalam program e-Kinerjanya maupun yang terjadi di tengah-

tengah lingkungan kerja para aparatur diantaranya seperti item atau indikator aktivitas kerja dan nilai capaian yang dirasa masih kurang relevan dan membatasi hasil yang diperoleh para aparatur yang membuat tujuan diterapkannya e-Kinerja menjadi kurang maksimal.

Hal yang sangat penting ditingkatkan terlebih dahulu yaitu kesadaran karena inti dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada kesadaran dari setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ini yang membuat Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara berinovasi meningkatkan kinerja pegawainya dengan diberlakukannya e-kinerja.

Untuk itu ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara senantiasa harus memanfaatkan waktu yang tersedia, artinya tidak menyia-nyikan waktu yang sangat berharga sehingga beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan disiplin tepat waktu. Pemanfaatan waktu kerja oleh ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilakukan dengan menerapkan disiplin waktu kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Apriani & Hartoyo : 2012). Diperlukan time Management dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien yaitu tentang perencanaan hari / waktu supaya bisa melakukan penggunaan paling baik atas waktu yang dimiliki. Diperlukan time management dalam mencapai kinerja secara efektif dan efisien yaitu tentang perencanaan hari / waktu supaya bisa melakukan penggunaan paling baik atas waktu yang dimiliki. Terkait hal ini, (Singh & Jain : 2013), mengemukakan bahwa time management adalah tindakan atau proses perencanaan dan pelaksanaan pantauan sadar atas sejumlah waktu yang

digunakan untuk aktivitas khusus terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Dengan demikian terhindar atas hal-hal yang tidak diinginkan seperti konflik dan stres kerja (Nur : 2013).

Waktu adalah sumber yang berharga, tidak dapat diganti dan tidak dapat diubah. Maka dari itu sangat perlu untuk menggunakan waktu dengan bijaksana. Time management mencakup tindakan menata, menjadwalkan, mengorganisasi dan mengalokasikan setiap waktu seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan tugas – tugas hariannya.

Kesimpulan

Penerapan e-Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara khususnya Badan Kepegawaian Daerah sudah dilaksanakan sejak tahun 2017. Kebijakan e-Kinerja diatur dalam Peraturan Gubernur nomor 72 tahun 2017 tentang akuntabilitas kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui e-Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Penerapan e-Kinerja tidak semuanya berjalan dengan lancar, tentunya terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bahkan dalam pengisian aktivitas kerja pada e-Kinerja. Tetapi, efektivitas penerapan e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan didukung dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang handal.

Saran

Penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan suatu inovasi

kebijakan yang baik namun demikian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka penerapan e-Kinerja ini masih perlu dievaluasi dan disesuaikan kembali dengan situasi dan kondisi yang ada. Sebagai saran diharapkan dapat dilakukan peninjauan kembali terhadap sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan tetap konsisten terhadap disiplin waktu kerja yang tinggi agar penerapan e-Kinerja dapat berjalan dengan maksimal tinggi.

Daftar Pustaka

Buku-buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Apriani & Hartoyo. 2012. Pengaruh motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Indrajit, Eko Richardus. 2006. Electronic Government, Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi, Jakarta: Aptikom.
- Makmur. 2013. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung : Refika Armitama
- Mamik dan Usman Syarif. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zivata Publisher.
- Michael Armstrong dalam Udaya. 2020 : 231. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Rahadi, Dedi Riyanto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang Tunggal Mandiri
- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta : Alfabeta

Peraturan – Peraturan :

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011
tentang Penilaian Prestasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4
Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12
tahun 2008 tentang ABK.
Peraturan Gubernur Sulawesi Utara nomor
72 tahun 2017 tentang Akuntabilitas
Pegawai Negeri Sipil melalui e-
Kinerja dilingkungan Pemerintah
Provinsi Sulawesi Utara

Internet :

manado.tribunnews.com, 2018, Pemprov
Sulut Uji Coba e-Kinerja, Program
Anti PNS Malas, diakses dari :
<https://manado.tribunnews.com/2018/11/14/pemprov-sulut-uji-coba-e-kinerja-program-anti-pns-malas>