

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, mayoritas institusi pemerintahan sudah mulai melakukan transisi dari pekerjaan manual ke pekerjaan online atau digital. Munculnya aplikasi-aplikasi yang mudah digunakan oleh semua masyarakat telah mempercepat pelayanan pemerintah. Penerapan sistem elektronik pada pemerintahan bertujuan untuk memperbaiki cara kerja birokrasi

Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja. Robbins (1996), kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sementara itu, Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Dalam konteks pemerintahan, kinerja dan disiplin PNS sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, masih ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PNS dalam meningkatkan kinerja dan disiplin, seperti kurangnya motivasi dan kesadaran dalam meningkatkan kinerja.

Penerapan teknologi informasi, seperti aplikasi e-kinerja, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja dan disiplin PNS. Aplikasi E-Kinerja memungkinkan manajer dan pengawasan di berbagai tingkatan pemerintahan untuk

mengakses dan menilai kinerja pegawai secara langsung. Dengan menggunakan sistem ini, proses evaluasi kinerja yang dulunya membutuhkan waktu lama dan seringkali terhambat oleh birokrasi kini dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini memastikan bahwa setiap pegawai dinilai berdasarkan kemampuan dan bukti kinerja yang objektif, yang secara langsung dapat meningkatkan standar pelayanan publik.

Wujud nyata pemerintah dalam mewujudkan good governance adalah dengan menciptakan sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta dengan menjaga sinergi yang konstruktif diantara pemerintah.

Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik menjadi pemacu bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menciptakan berbagai inovasi pemerintahan yang berbasis teknologi. Beberapa penerapan sistem berbasis teknologi (*e-government*) di birokrasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem Si-Kerja, *e-Budgeting*, *e-KTP*, *e-SIAK*, *e-Kinerja* dan lain sebagainya.

Menurut Lembong (2021), aplikasi e-kinerja adalah sistem informasi yang dirancang untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil (PNS) secara online. Aplikasi e-kinerja diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja PNS. aplikasi e-kinerja memiliki beberapa kelebihan, seperti:

- Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja PNS
- Mempermudah proses evaluasi dan pemantauan kinerja PNS
- Meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan kinerja PNS

Dalam penerapan aplikasi ini agar dapat berjalan dengan baik pastinya memiliki faktor pendukung dan ada pula faktor yang menjadi penghambat. Adapun faktor pendukung seperti :

1. Peningkatan Efisiensi: Menurut Kim (2007), e-kinerja dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kinerja pegawai dengan mengotomatisasi proses-proses administratif dan memfasilitasi akses ke informasi kinerja.
2. Transparansi: Menurut Hood (2006), e-kinerja dapat meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai dengan menyediakan akses ke informasi kinerja yang akurat dan terkini.
3. Pengurangan Biaya: Menurut Moon (2002), e-kinerja dapat mengurangi biaya administrasi dan pengelolaan kinerja pegawai dengan mengotomatisasi proses-proses administratif dan mengurangi kebutuhan akan dokumen-dokumen fisik.
4. Peningkatan Kualitas Layanan: Menurut Bouckaert (2006), e-kinerja dapat meningkatkan kualitas layanan publik dengan memfasilitasi pengelolaan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

Sedangkan faktor penghambat dalam penerapan e-kinerja adalah:

1. Keterbatasan Teknologi: Menurut Danziger (2004), keterbatasan teknologi dapat menjadi hambatan dalam penerapan e-kinerja, seperti keterbatasan

infrastruktur teknologi dan keamanan data.

2. Kurang nya Sumber Daya: Menurut Kraemer (2006), kurang nya sumber daya, seperti biaya dan tenaga ahli, dapat menjadi hambatan dalam penerapan e-kinerja.
3. Ketergantungan pada Infrastruktur: Menurut Fountain (2001), e-kinerja memerlukan infrastruktur teknologi yang memadai, sehingga ketergantungan pada infrastruktur dapat menjadi hambatan.
4. Kurangnya Partisipasi Pegawai: Menurut Kim (2007), kurangnya partisipasi pegawai dalam penerapan e-kinerja dapat menjadi hambatan dalam implementasinya, seperti kurangnya kesadaran dan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi.

Seorang atasan dapat memantau dan mengawasi secara langsung apa saja yangtelah dikerjakan seorang pegawai sehingga penilaian yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. *E-Kinerja* mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan hariannya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Dalam menerapkan *e-Kinerja* tersebut, setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan melaporkan aktivitas harian di aplikasi *e-Kinerja* yang telah disediakan.

Dengan adanya sistem *E-Kinerja*, pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai menjadi lebih adil. Pegawai yang mempunyai jabatan kerja yang sama akan memperoleh imbalan yang sepadan dengan kinerjanya. Sistem ini membedakan antara pegawai yang bekerja keras dan yang kurang produktif,karena besaran

tunjangan yang diberikan dinilai berdasarkan kinerja yang tercatat di *E-Kinerja*. Sistem ini juga berperan dalam memantau aktivitas karyawan selama jam kerja untuk mengetahui apakah mereka aktif atau tidak. Tim pemeriksa laporan pegawai akan mengetahui hal tersebut melalui evaluasi yang dilakukan secara tahunan, bulanan, mingguan, bahkan harian. Kebijakan *E-Kinerja* ini mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang sebelumnya kurang disiplin untuk lebih rajin dan meningkatkan daya saing.

Sebagai bagian dari pemerintahan, seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang selanjutnya disebut DLHK harus memiliki pemahaman yang mendalam dan serius melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN. Pendekatan reformasi birokrasi dinilai menjadi prioritas utama dalam upaya pencapaian strategi pembangunan nasional. Untuk memudahkan dalam melakukan evaluasi kinerja individu, DLHK telah menerapkan sistem penilaian kinerja secara elektronik (*E-Kinerja*).

DLHK memperkenalkan aplikasi *E-Kinerja* untuk meningkatkan efisiensi Aparatur Sipil Negara serta mempermudah penilaian dan pemantauan kinerja pegawai. Di samping dari penerapannya tersebut dalam meningkatkan kinerja, terdapat permasalahan-permasalahan seperti tidak tercapainya seluruh target yang sudah ditetapkan dibuktikan dengan laporan penilaian prestasi kinerja pegawai sebagai data awal yang ditemukan di DLHK dalam tabel di berikut ini :

LaporanPenilaianPrestasiKinerjaPegawai

LAPORAN PENILAIAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI					
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA KUPANG					
NO.	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI PNS	TARGET (%)	REALISASI KINERJA	
				2023 (%)	2024 (%)
1	Tata Lingkungan		100		
	1. Pelaksanaan pelayanan dan memberikan rekomendasi bagi analisis lingkungan.	3 Orang		92,51	92,60
	2. Pelaksanaan pengkajian di bidang pengawasan dan pengendalian pencemaran lingkungan hidup.	1Orang		92,51	92,60
	3. Pelaksanaan pengelolaan lingkungan oleh usaha dan atau kegiatan yang telah disetujui. AMDAL, UKL/UPLdanSPPL nya	1 Orang		92,51	92,60
	4. Pelaksanaan perencanaan konservasi keanekaragaman hayati Laporan PelaksanaanTugas	1 Orang		92,51	92,60
2.	Bidang pengelolaan Sampah dan Limbah B3		100		
	1. Pelaksanaan kegiatan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan sampah yang dilaksanakan oleh pihak lain (badan usaha).	5 Orang		91,43	91,50
	2. Pelaksanaan proses izin pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun kepada pelaku usaha dan/atau kegiatan	1 Orang		91,43	91,50

	penghasil limbah B3.			91,43	91,50
	3. Pelaksanaan kegiatan Inventarisasi Usaha dan/atau Kegiatan Penghasil Limbah B3 di Kota Kupang.	1 Orang		91,43	91,50
	4. Pelaksanaan pembuatan Laporan terkait usulan Penerbitan Rekomendasi Pertek Pengelolaan Limbah B3.	1 Orang		91,43	91,50
	5. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan atasan	40 Orang		91,43	91,50
	6. Pelaksanaan analisis terkait pengelolaan sampah dan limbah B3.	1 Orang		91,43	91,50
3.	Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup		100		
	1. Pelaksanaan Inventarisasi dan pemantauan sumber pencemar institusi dan non institusi.	1 orang			
	2. Kegiatan pengujian kualitas air sungai dan air limbah pada usaha dan/atau kegiatan.	1 orang			
	3. Kegiatan pengujian kualitas udara ambien dan tingkat kebisingan dengan metode passive sampler.	1 Orang		92,32	92,46
	4. Kegiatan Pembinaan terhadap Usaha dan/atau Kegiatan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan DLHK.	1 Orang			
	5. Kegiatan Penginputan Data Komponen Perhitungan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup Kota.	1 Orang			
	6. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan atasan	1 Orang			
	7. Pelaksanaan analisis terkait pengelolaan sampah dan limbah B3.	1 Orang			
4.	Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	4Orang	100	91,42	91,53

5.	Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Program	2 Orang	100	92,52	92,59
6.	Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan		100		
	1.3 Surat PertanggungJawaban (SPJ).	1 orang		92,62	92,66
	2.3 Pembuatan Laporan realisasi anggaran.	3 orang		92,62	92,66
	3.3 Pengelolaan system informasi keuangan.	5 orang		92,62	92,66
	4.3 Verifikasi laporan keuangan.	1 orang		92,62	92,66
	Pelaksanaan tugas lainnya.				

Sumber:Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pada Bidang Tata Lingkungan dengan jumlah PNS sebanyak 6 orang, untuk target kinerja yang harus di capai untuk bulanan dan tahunan sebesar 100%, tetapi realisasi kinerjanya yang di capai oleh masing-masing pegawai pada tahun 2023 sebesar 92,51% dan tahun 2024 sebesar 92,60%, Bidang pengelolaan sampah dan limbah B3 dengan jumlah PNS49 orang dengan target yang di berikan sebesar 100% tetapi realisasi kinerja masing-masing pegawai pada tahun2023 sebesar 91,43% dan tahun 2024 sebesar 91,50%, Bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup dengan jumlah PNS 7 orang target 100% tetapi realisasi kinerjanya pada tahun 2023 sebesar 92,32% dan pada tahun 2024 sebesar 92,46%, Bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup dengan jumlah PNS 3 orang target 100% tetapi realisasi kinerjanya pada tahun 2023 sebesar 91,42% dan pada tahun 2024 sebesar 91,53%,Sub Bagian perencanaan, evaluasi dan program dengan jumlah pegawai 2 orang target 100% tetapi realisasi kinerjanya pada tahun 2023 sebesar 92,52% dan pada tahun 2024 sebesar 92,59%, Sub Bagian keuangan dan

perlengkapan dengan jumlah 9 orang PNS target 100% tetapi realisasi kinerjanya pada tahun 2023 sebesar 92,62% dan pada tahun 2024 sebesar 92,66%.

Ada beberapa faktor yang menghambat pegawai DLHK dalam memenuhi target kinerja salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang kesulitan dalam menggunakan teknologi modern dalam menjalankan tugasnya sehingga seringkali memberatkan pegawai lain yang mahir di dalam penggunaan teknologi.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Khimi Nabilah dan Muhammad Qoes Atiq dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 7, No 2, Desember 2022 dengan judul Efektivitas Penerapan *E*-kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Dengan hasil penelitian bahwa penerapan *E*- Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus sudah efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

Juga penelitian yang dilakukan oleh Putri Sipayung dengan judul Efektivitas Penerapan *E*-kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun. Dengan hasil penelitian bahwa penerapan aplikasi *E*-Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun telah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut Tangkilisan: pencapaian target, terealisasi dengan baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemampuan adaptasi, awal penerapannya mengalami kendala, salah satu faktornya kurangnya pemahaman

pegawai dalam menggunakan nya dan mengalami kendala ketika jaringan tidak stabil akibat listrik seketika padam. Tanggung jawab, telah dilakukan dengan baik dalam kehadiran maupun melaporkan kinerja.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amiludin Saleh dengan judul Efektivitas Penggunaan Aplikasi *E-Kinerja* dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di BKPP Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan 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 prasarana penunjang aplikasi masih belum lengkap.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Penerapan Aplikasi *E-kinerja* Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja PNS Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai efektivitas penerapan aplikasi *E-kinerja* dalam meningkatkan kinerja dan disiplin PNS serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat penerapannya.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana efektivitas penerapan aplikasi *E-kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang?
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan *E- Kinerja* dalam

meningkatkan kinerja dan disiplin pns di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota kupang ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas penerapan aplikasi *E*-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan *E*-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?

1.4.2 . Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan saran untuk mengembangkanteori-teori tentang peningkatan disiplin dan kinerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.
2. Secara Praktis, untuk dijadikan saran bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang terkait pelaksanaan- pelaksanaan kinerja pegawai di instansinya dan memberikan saran berupa referensi bagi pembaca yang mungkin berminat untuk penelitian lebih lanjut dan mendalam.