

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan otonomi dan Pemberian kewenangan daerah di Indonesia telah menghasilkan transformasi yang signifikan dalam sistem pemerintahan, mempercepat pembangunan dan transformasi administratif di berbagai wilayah. Dalam konteks ini, Kemajuan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi berperan sebagai faktor utama dalam mendukung efisiensi administrasi dan pelayanan publik. Perubahan ini semakin mendalam dengan hadirnya digitalisasi yang memfasilitasi pengelolaan data, transparansi, dan akuntabilitas di berbagai sektor pemerintahan.

Salah satu kebijakan penting yang diambil pemerintah Indonesia adalah meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui kebijakan yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pemerintah mengembangkan inovasi digital, salah satunya adalah penerapan sistem E-Kinerja, yang bertujuan untuk menilai kinerja ASN secara objektif dan berbasis data.

Digitalisasi melalui sistem E-Kinerja diharapkan dapat menciptakan penilaian kinerja yang lebih transparan dan proporsional, serta mendorong distribusi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara lebih adil. Selain itu, dengan memanfaatkan teknologi ini, pemerintah berharap dapat mengurangi ketergantungan pada proses manual yang cenderung kurang efisien dan rawan penyimpangan, serta menciptakan efisiensi dalam evaluasi dan kompensasi kinerja ASN (Auliyaa, P. Hidayat, & R. Nababan, 2022). Keberhasilan implementasi sistem E-Kinerja ini juga sangat bergantung pada kondisi kesejahteraan pegawai, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Sebelum diberlakukan model digitalisasi melalui sistem E-kinerja dalam memantau aktivitas kinerja para ASN, Kantor Camat Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara masih menerapkan sistem manual, pengisian laporan

harian masih menggunakan absensi tertulis. Yang dimana sistem ini tidak cukup efektif dalam memantau kinerja para pegawai, masih terdapat input data yang bersifat perasaan atau tidak sesuai dengan kenyataan. Diantaranya ada saja ulah para ASN yang menitip/mewakilkkan absensi kepada rekan sesama pegawai. Hal ini dilakukan agar persyaratan administrasi para pegawai sebagai dasar pemberian tunjangan dapat terpenuhi.

Tradisionalnya, proses pemantauan kinerja yang dilakukan secara manual cenderung memakan waktu dan tentunya proses pengumpulan data, analisis data dan pelaporan kinerja cukup menguras tenaga, sehingga menyulitkan ASN setiap bulannya dalam pelaporan administrasi tersebut.

Kesejahteraan pegawai menjadi elemen yang tak terpisahkan dalam manajemen sumber daya manusia, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektivitas ASN secara keseluruhan. Kompensasi tambahan, seperti tunjangan jabatan, kesehatan, kendaraan, dan lainnya, berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kenyamanan bagi pegawai (Eni Denti, Willy Abdillah, Fitri Santi, 2021). Hal ini menjadi penting dalam meningkatkan kinerja ASN, khususnya di Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, di mana implementasi E-Kinerja diharapkan dapat mendorong peningkatan kesejahteraan dan produktivitas ASN, serta mendukung kualitas pelayanan publik.

Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, memiliki peran strategis dalam menjembatani pemerintah kabupaten dan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, kecamatan bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan daerah, termasuk perencanaan, pelaksanaan pelayanan publik, dan koordinasi lintas sektor. Selain itu, kecamatan juga diwajibkan melaporkan perkembangan secara berkala kepada bupati sebagai bagian dari akuntabilitas pemerintahan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas, pemerintah daerah telah merumuskan kebijakan tunjangan khusus sebagai bagian dari sistem penghargaan terhadap ASN.

Pemerintah Kabupaten Nias Utara mengembangkan kebijakan tunjangan atau TPP yang tidak hanya bertujuan untuk memberikan

penghargaan finansial, tetapi juga untuk mendorong terciptanya kompetisi yang sehat di kalangan pegawai. Melalui kebijakan ini, pemerintah berharap dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta sinergi antar ASN untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang yang berkelanjutan.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sebagai insentif untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok. TPP bertujuan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai, yang akan diberikan berdasarkan penilaian yang obyektif dan berbasis kinerja, sebagai upaya untuk mendorong produktivitas ASN dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik. TPP ini juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta memberikan keadilan dan penghargaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai.

Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai, tingkat tanggung jawab yang diemban dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, capaian kinerja individu dalam menjalankan kewajibannya, serta kondisi wilayah kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor ini menjadi dasar utama dalam perhitungan dan penetapan besaran TPP yang diterima oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN).

Setiap pemerintah daerah maupun instansi pusat memiliki kebijakan yang dapat berbeda dalam menetapkan besaran TPP, sesuai dengan regulasi yang berlaku serta mempertimbangkan kemampuan anggaran masing-masing. Kebijakan ini disusun berdasarkan berbagai pertimbangan, termasuk aspek keadilan, kesejahteraan pegawai, serta dorongan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Regulasi yang mengatur TPP sering kali merujuk pada ketentuan dari pemerintah pusat yang memberikan pedoman umum, sementara pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk menyesuaikan kebijakan tersebut berdasarkan kebutuhan dan kondisi spesifik yang ada di wilayahnya.

Dalam rangka mengukur dan memberikan TPP secara objektif dan transparan, digunakan sistem E-Kinerja sebagai alat evaluasi kinerja pegawai. Sistem ini berfungsi untuk menilai pencapaian kerja ASN berdasarkan indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan, seperti target kerja, hasil kerja, disiplin, serta kontribusi terhadap organisasi. Dengan penerapan sistem E-Kinerja, besaran TPP yang diterima pegawai menjadi lebih berbasis pada prestasi kerja, bukan hanya sekadar jabatan atau masa kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem pemberian insentif yang lebih akuntabel, mendorong peningkatan kinerja pegawai, serta memastikan bahwa anggaran yang dialokasikan untuk TPP benar-benar diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sistem E-Kinerja adalah platform digital yang digunakan oleh lembaga pemerintahan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja ASN. Sistem ini menggantikan metode penilaian manual dengan pendekatan berbasis teknologi yang lebih efisien dan transparan. Melalui E-Kinerja, berbagai data terkait tugas, capaian target, waktu kerja, serta kontribusi ASN dapat diakses dan dianalisis secara real-time.

Melalui penerapan sistem E-kinerja ini semua data informasi kinerja kepegawaian dapat diakses secara online, dan memungkinkan pengecekan data kinerja secara real time, sehingga hal ini dapat mengurangi risiko penginputan data yang tidak sesuai dengan kenyataan atau penginputan kinerja secara fiktif.

Namun, implementasi E-Kinerja dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks, yang tidak hanya terkait dengan masalah teknis, tetapi juga dengan aspek budaya organisasi dan perubahan perilaku ASN dalam beradaptasi dengan sistem baru. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah resistensi dari sebagian ASN terhadap perubahan sistem penilaian kinerja. Banyak ASN yang terbiasa dengan metode manual dan merasa tidak nyaman dengan pengukuran kinerja yang berbasis teknologi. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat dari sistem ini atau kekhawatiran terkait transparansi penilaian yang bisa mempengaruhi TPP yang diterima.

Fenomena lain yang muncul adalah ketidakmerataan pemahaman dan keterampilan teknis dalam menggunakan E-Kinerja di kalangan ASN. ASN yang lebih senior atau kurang terpapar dengan teknologi digital seringkali menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan sistem ini dengan efektif. Perbedaan dalam tingkat pemahaman ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam pengisian data dan evaluasi kinerja, yang berpotensi menghambat tujuan transparansi dan akuntabilitas dari penerapan E-Kinerja itu sendiri. Selain itu, terbatasnya pelatihan dan sosialisasi yang memadai mengenai cara mengoperasikan sistem ini juga turut memperburuk situasi, mengakibatkan sebagian ASN masih mengandalkan cara manual atau lambat dalam menyelesaikan tugas administrasi mereka.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini akan mengkaji **“IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI, KABUPATEN NIAS UTARA”** Penelitian ini bertujuan untuk memahami pelaksanaan E-Kinerja di lingkungan pemerintahan kecamatan, menilai kendala yang dihadapi dalam implementasinya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja ASN.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada menganalisis pelaksanaan sistem E-Kinerja dalam proses pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Camat Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem E-Kinerja diimplementasikan secara teknis dan prosedural, serta mengidentifikasi tingkat kepatuhan ASN terhadap ketentuan yang berlaku dalam sistem tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada mengidentifikasi kendala atau hambatan yang muncul selama proses implementasi, baik yang berkaitan dengan aspek teknis, sumber daya manusia, maupun kebijakan yang mungkin memengaruhi efektivitas sistem.

Di samping itu, penelitian ini akan mengidentifikasi dampak dari penerapan sistem E-Kinerja terhadap proses pemberian TPP, terutama terkait dengan transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja ASN. Dengan demikian, fokus penelitian ini mencakup analisis implementasi dan kendala,

serta identifikasi dampak sistem E-Kinerja dalam mendukung akuntabilitas dan optimalisasi penilaian kinerja di lingkungan ASN Kantor Kecamatan Sitolu Ori.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, fokus penelitian dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, peneliti merumuskan kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian (Kantor Kecamatan Sitolu Ori)

Penelitian ini memberikan pengetahuan komprehensif mengenai sistem E-Kinerja yang diterapkan. Dengan menganalisis kekuatan dan kelemahan sistem, hasil penelitian dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas implementasi dan mengatasi masalah yang dihadapi, serta menyediakan dasar bagi perbaikan dan pengembangan sistem di masa depan.

2. Universitas Nias

Penelitian ini memperkaya sumber daya akademik terkait sistem E-Kinerja dan manajemen kinerja, menawarkan kasus nyata yang bisa digunakan dalam pembelajaran, serta mendukung pengembangan materi

kuliah. Ini juga memberi kesempatan bagi mahasiswa untuk mempelajari aplikasi praktis dari teori-teori yang diajarkan di kelas.

3. Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai implementasi sistem E-Kinerja, termasuk tantangan dan solusi yang diterapkan. Hal ini membuka peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut topik ini, baik dengan meneliti aspek-aspek yang belum banyak diteliti atau dengan mengembangkan metode baru berdasarkan temuan penelitian ini.

4. Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini menyajikan data dan analisis yang berharga sebagai referensi untuk studi lanjutan. Peneliti berikutnya dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk membandingkan dengan sistem di lokasi lain, mengeksplorasi pendekatan alternatif, atau mengidentifikasi area untuk inovasi dan pengembangan lebih lanjut.