

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep dan Teori E-Kinerja

E-Kinerja merupakan sistem berbasis elektronik yang dirancang untuk mengukur, mengelola, dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Sistem ini hadir sebagai solusi modern untuk menggantikan proses evaluasi kinerja manual yang sering kali kurang efisien, tidak terstruktur, dan berisiko subjektivitas. Dengan pendekatan digital yang lebih sistematis, E-Kinerja memungkinkan pelaksanaan penilaian kinerja yang lebih akurat, berbasis data.

Konsep utama dari E-Kinerja mencakup pengukuran kinerja yang lebih objektif dengan parameter yang jelas dan terukur, sehingga setiap pegawai dapat dinilai berdasarkan capaian kerja yang konkret. Selain itu, sistem ini meningkatkan transparansi dengan memungkinkan setiap pegawai untuk mengakses dan memantau hasil penilaiannya sendiri, sehingga mengurangi potensi ketidakadilan dalam pemberian penghargaan atau insentif. Akuntabilitas juga menjadi salah satu elemen utama dalam penerapan E-Kinerja, karena setiap aktivitas dan hasil kerja pegawai tercatat secara digital, memungkinkan verifikasi yang lebih mudah serta mencegah adanya manipulasi data.

Melalui sistem E-Kinerja, setiap tugas, proyek, atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat direkam dan dipantau secara real-time. Hal ini tidak hanya memberikan informasi yang akurat bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga membantu dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan data yang terdokumentasi secara digital, evaluasi kinerja menjadi lebih terstruktur dan berbasis bukti, sehingga memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai tren kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Selain sebagai alat evaluasi, E-Kinerja juga berfungsi sebagai sistem pengelolaan data terpusat yang memungkinkan integrasi dengan berbagai sistem lainnya, seperti sistem manajemen kepegawaian dan sistem penggajian. Dengan adanya data historis yang terdokumentasi dengan baik, organisasi dapat melakukan analisis terhadap perkembangan kinerja pegawai dalam jangka panjang, mengidentifikasi pola kinerja yang perlu ditingkatkan, serta menyusun kebijakan berbasis data untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, E-Kinerja tidak hanya berperan sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2.1.1 Defenisi E-Kinerja

E-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang dirancang untuk menilai serta mengukur kinerja pegawai dengan mengacu pada analisis jabatan dan beban kerja. Selain itu, aplikasi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam perhitungan pencapaian prestasi kerja. (N.R Putraa & A. Frinaldib,2023)

E-Kinerja adalah Aplikasi perangkat lunak yang dirancang khusus untuk memantau dan menilai kinerja pegawai secara langsung. Prosesnya dilakukan dengan memasukkan data kerja harian ke dalam sistem, yang kemudian akan diverifikasi dan disetujui oleh atasan. (Latifah, Dkk 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ema Nurhayati (2017), penerapan sistem E-Kinerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik implementasi E-Kinerja di suatu instansi, semakin tepat pula pencatatan hasil kerja, target, dan realisasi kinerja secara digital. Selain itu, aspek kehadiran, kuantitas, dan kualitas hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan secara jelas berkat adanya catatan elektronik yang terstruktur. Dalam kerangka sistem pemerintahan, E-Kinerja adalah platform berbasis web yang dirancang untuk menilai dan mengukur kinerja ASN berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja di instansi terkait. Sistem ini, yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), berfungsi sebagai alat yang mendukung transparansi dan

efisiensi dalam manajemen pegawai, serta menjadi dasar dalam perhitungan tunjangan kinerja bagi ASN

E-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, tetapi juga berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Dengan adanya E-Kinerja, proses evaluasi menjadi lebih transparan dan terstruktur, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efektif terkait pemberian penghargaan, pengembangan karir, serta perbaikan kinerja pegawai. Sistem ini juga mendukung upaya peningkatan akuntabilitas dan produktivitas di lingkungan kerja dengan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai berdasarkan data yang terintegrasi dalam aplikasi.

Sebagai sebuah inovasi dalam manajemen kinerja, e-Kinerja mempermudah proses administrasi yang berkaitan dengan penilaian dan pelaporan kinerja, mengurangi potensi kesalahan manusia, dan mempercepat alur kerja. Selain itu, aplikasi ini dapat diintegrasikan dengan sistem informasi lainnya, seperti sistem penggajian dan manajemen talenta, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja dan kontribusi setiap pegawai terhadap pencapaian yang telah ditargetkan.

2.1.2 Fungsi Utama Sistem E-kinerja

Sistem E-kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengelola dan memantau kinerja pegawai dalam suatu organisasi, berikut adalah beberapa fungsi sistem E-kinerja yang dilansir di PP No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil :

1. Pengelolaan Kinerja.

Sistem E-kinerja digunakan untuk mengelola dan memantau kinerja pegawai, termasuk penilaian kinerja, pengaturan target, dan pemantauan kemajuan

2. Pengaturan Target.

Sistem E-kinerja memungkinkan pengaturan target kinerja untuk setiap pegawai, sehingga pegawai dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka.

3. Pemantauan Kemajuan.

Sistem E-kinerja memungkinkan pemantauan kemajuan kinerja pegawai, sehingga dapat diidentifikasi apakah pegawai telah mencapai yang telah ditetapkan.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat E-kinerja

E-Kinerja merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkup pemerintahan. Ada beberapa fungsi utama e-kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pemantauan Real-Time

Sistem berbasis digital, seperti e-Kinerja BKN, memberikan keunggulan yang signifikan dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai. Salah satu kelebihan utamanya adalah kemampuannya untuk melakukan pemantauan dalam waktu nyata (real-time monitoring). Melalui sistem ini, atasan dan pihak terkait dapat mengawasi kinerja pegawai secara langsung tanpa harus menunggu laporan berkala.

Pemantauan real-time ini memungkinkan identifikasi cepat terhadap area-area yang memerlukan perhatian atau peningkatan. Ketika ketidaksesuaian atau kesalahan terdeteksi, pegawai dapat segera mendapatkan umpan balik dan diarahkan untuk melakukan perbaikan dengan cepat, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih optimal. Hal ini juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menunjukkan responsibilitas mereka dalam menyelesaikan tugas dan memperbaiki kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selain itu, sistem ini dapat membantu mengurangi birokrasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan, karena data yang diperoleh dari pemantauan kinerja dapat segera diolah dan dianalisis. Dengan demikian, e-Kinerja BKN tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengawasan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif.

2. Umpan balik kontinu

Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan merupakan elemen yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan dan efektivitas dalam sebuah organisasi. Dengan adanya e-Kinerja, mekanisme komunikasi ini menjadi lebih terstruktur dan berkesinambungan. Salah satu keunggulan utama dari sistem ini adalah kemampuannya untuk memberikan *feedback* secara kontinu.

Dalam konteks e-Kinerja, *feedback* tidak lagi terbatas pada evaluasi yang diberikan di akhir periode penilaian. Sebaliknya, pegawai dapat menerima masukan yang konstruktif secara berkala sepanjang waktu. Hal ini memungkinkan atasan untuk memberikan arahan yang tepat waktu, mengidentifikasi potensi masalah sejak dini, dan membantu bawahan memahami area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan.

Dengan adanya *feedback* yang terus menerus ini, pegawai memiliki kesempatan untuk segera menyesuaikan diri dan melakukan perbaikan, daripada harus menunggu hingga akhir periode evaluasi. Selain itu, *feedback* yang kontinu juga berfungsi sebagai panduan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sistem ini mendorong dialog yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan, di mana masukan dan saran dapat disampaikan secara langsung dan responsif. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya memfasilitasi pemantauan kinerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

3. Analisis Data Komprehensif

Dengan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang sangat besar di Indonesia, pengelolaan dan evaluasi kinerja mereka memerlukan sistem yang mampu mengolah dan menganalisis data dengan cepat, akurat, dan efisien. e-Kinerja hadir sebagai solusi dengan menghadirkan fitur analisis data yang canggih, yang memungkinkan pengambil keputusan untuk

mendapatkan gambaran komprehensif mengenai kinerja PNS di berbagai tingkat.

Fitur analisis data dalam e-Kinerja dirancang untuk memberikan wawasan yang mendalam, baik dalam skala makro maupun mikro. Pada skala makro, sistem ini mampu mengolah data kinerja untuk menilai efektivitas kinerja sebuah instansi secara keseluruhan. Pengambil keputusan dapat memanfaatkan informasi ini untuk mengevaluasi kebijakan, mengidentifikasi tren kinerja, serta menentukan area-area yang membutuhkan peningkatan di seluruh organisasi.

Sementara itu, pada skala mikro, e-Kinerja memungkinkan penilaian kinerja individu pegawai secara detail. Sistem ini menyediakan data yang spesifik tentang capaian, produktivitas, serta aspek-aspek lain yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dengan analisis yang terperinci ini, atasan dapat memberikan penilaian yang lebih obyektif dan berbasis data, serta merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran.

Keandalan dalam pengolahan dan analisis data ini juga memungkinkan penyesuaian kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara dinamis. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pemantauan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mengoptimalkan kinerja PNS di seluruh Indonesia, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik.

4. Dokumentasi Kinerja

Selain berfungsi sebagai alat evaluasi, data kinerja pegawai juga memiliki peran penting sebagai dokumentasi yang dapat dijadikan acuan di masa mendatang. e-Kinerja memastikan bahwa setiap detail kinerja pegawai tersimpan dengan baik dan sistematis, menjadikannya sumber daya yang berharga untuk berbagai keperluan di masa depan.

Dengan sistem ini, proses arsip dan pengambilan data menjadi lebih efisien dan terstruktur. Setiap data kinerja yang terekam dalam e-Kinerja tersimpan secara digital, sehingga memudahkan pencarian dan pengaksesannya ketika diperlukan. Misalnya, data kinerja dapat diakses

untuk mempertimbangkan promosi jabatan, di mana rekam jejak kinerja pegawai dapat memberikan gambaran objektif tentang kelayakan mereka untuk posisi yang lebih tinggi.

Selain itu, dokumentasi kinerja ini juga berperan dalam perencanaan program pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Data historis tentang kinerja individu dapat membantu atasan dan manajer sumber daya manusia dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Dengan demikian, setiap program pengembangan yang dirancang dapat lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan pegawai.

Lebih jauh lagi, penyimpanan data kinerja yang sistematis ini juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. e-Kinerja memungkinkan setiap pegawai memiliki akses terhadap riwayat kinerja mereka sendiri, sehingga mereka dapat memantau perkembangan dan pencapaian mereka dari waktu ke waktu.

Secara keseluruhan, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pemantauan dan evaluasi, tetapi juga sebagai sistem manajemen data yang strategis, yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan perencanaan pengembangan pegawai yang lebih efektif.

5. Integrasi dengan Sistem Lain

E-Kinerja merupakan bagian dari ekosistem digital yang lebih luas dalam birokrasi pemerintahan, di mana ia tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan berbagai sistem lain yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia. Integrasi ini mencakup sistem kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, serta aspek-aspek lain yang berhubungan dengan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN).

Dengan adanya integrasi ini, e-Kinerja mampu menarik dan mengolah data dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan informasi yang lebih lengkap dan holistik. Misalnya, data dari sistem kepegawaian dapat dihubungkan dengan data kinerja, memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompetensi pegawai dengan hasil kinerja mereka. Demikian pula, informasi dari sistem pendidikan dan

pelatihan dapat diintegrasikan untuk menilai dampak dari program pengembangan yang diikuti oleh pegawai terhadap peningkatan kinerja mereka.

Integrasi antar sistem ini juga mempercepat proses pengambilan keputusan. Ketika data dari berbagai aspek manajemen sumber daya manusia dapat diakses dan dianalisis secara bersamaan, para pengambil keputusan dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan berdasarkan data yang komprehensif. Misalnya, dalam proses promosi atau penentuan kebutuhan pelatihan, informasi dari berbagai sistem dapat digabungkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan akurat tentang kelayakan dan kebutuhan pegawai.

Lebih dari itu, integrasi ini juga mendukung efisiensi birokrasi dengan mengurangi duplikasi data dan memperlancar aliran informasi di seluruh jenjang organisasi. Data yang tersimpan dalam satu sistem dapat digunakan oleh berbagai departemen atau unit kerja, sehingga setiap bagian dari organisasi memiliki akses terhadap informasi yang sama dan up-to-date.

Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi dan pemantauan kinerja, tetapi juga sebagai pusat data yang terintegrasi, yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dalam birokrasi pemerintahan.

Dengan berbagai fungsi dan kapabilitas yang ditawarkannya, e-Kinerja telah melampaui perannya sebagai sekadar alat bantu dan kini berfungsi sebagai tulang punggung dalam sistem pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Sistem ini telah menjadi inti dari manajemen kinerja, yang mempengaruhi berbagai aspek penting dalam birokrasi pemerintahan.

2.1.4 Tatacara penggunaan E-kinerja

a. Akses laman e-kinerja

Proses *perekaman E-Kinerja* diawali dengan login ke platform E-Kinerja yang telah disediakan oleh instansi pemerintah terkait. Pegawai menggunakan username dan password yang telah diberikan untuk mengakses sistem.

b. Pengisian data identitas

Setelah berhasil masuk, pegawai perlu memastikan bahwa data identitas pribadi (seperti nama, jabatan, unit kerja, dan NIP) sudah terisi dengan benar dalam sistem. Data ini sudah otomatis tercatat dalam sistem, namun penting untuk memverifikasinya.

c. Pengisian rencana kinerja

ASN wajib mengisi rencana kinerja yang berisi target capaian yang akan dicapai dalam periode tertentu. Rencana kinerja ini biasanya didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun sebelumnya. Rencana kinerja harus disesuaikan dengan tanggung jawab dan indikator kinerja individu.

d. Pencatatan kegiatan harian

Setiap harinya, ASN diharuskan mencatat aktivitas yang telah dilakukan dalam sistem E-Kinerja. Pencatatan ini mencakup deskripsi singkat dari aktivitas yang dilakukan, waktu pelaksanaan, serta hasil yang diperoleh. Aktivitas harian ini biasanya dikelompokkan berdasarkan tugas-tugas pokok serta fungsi (tupoksi) dari setiap pegawai.

e. Verifikasi dan persetujuan atasan

Setelah kegiatan harian dicatat, atasan langsung akan melakukan verifikasi terhadap kegiatan yang dilaporkan oleh bawahannya. Atasan bertugas memastikan bahwa laporan yang dibuat relevan dengan tugas yang diberikan, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.5 Sistem E-Kinerja

Perangkat lunak e-Kinerja adalah satu inovasi terbaru untuk penilaian kinerja yang dijadikan acuan untuk pemberian tambahan penghasilan bagi setiap pegawai, sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan. Dampak positif dari penerapan aplikasi e-Kinerja ini dapat dirasakan oleh para pegawai. Salah satunya adalah pemberian tambahan penghasilan yang sebelumnya didasarkan pada asas kesetaraan atau keadilan, kini, dengan adanya e-Kinerja, tambahan penghasilan diberikan berdasarkan capaian kinerja yang telah dibebankan. Sistem ini kemudian diperluas pengembangannya untuk memudahkan aparatur pemerintah dalam memasukkan agenda kerja dan

menyusun laporan dalam format lembar kerja harian. Lamandasa, S. R. (2020). Selanjutnya, aplikasi e-Kinerja diperlukan sebagai alat pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit kerja, maupun satuan kerja. Dengan demikian, diharapkan proses kerja dari sistem e-Kinerja ini dapat berjalan dalam satu kesatuan untuk menilai kinerja pegawai secara menyeluruh.

Sistem e-Kinerja dikembangkan bagi pegawai aparatur pemerintahan. Melalui penerapan sistem e-Kinerja, evaluasi kinerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan secara efektif. Menurut Komara (2014), sistem e-Kinerja merupakan aplikasi berbentuk web yang bekerja untuk mempermudah dalam menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan, beban kerja unit organisasi atau unit kerja sebagai dasar penghitungan prestasi kerja dalam pemberian insentif bagi pegawai. Dengan demikian, penilaian yang dilakukan seharusnya bersifat objektif, meskipun sering kali proses pemberian nilai masih didasarkan pada pengamatan terhadap pekerjaan harian yang diinput oleh pegawai melalui aplikasi e-Kinerja. Selain itu, penerapan kinerja berbasis e-Kinerja umumnya lebih mengedepankan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya (Lembong, R. C., & Madjid, U. 2021).

Seiring dengan penerapan sistem ini, perbandingan yang signifikan dapat dilihat dalam kinerja pegawai sebelum dan sesudah penggunaan e-Kinerja. Sebelum penerapan E-Kinerja, tidak ada laporan tertulis untuk pekerjaan skala kecil, yang mengakibatkan penilaian kinerja yang tidak ada. Selain itu, pemotongan tambahan penghasilan pegawai tidak dilaksanakan, dan presensi dilakukan secara manual. Pengumpulan data presensi memakan waktu dan tidak efisien, dan kinerja pegawai hanya bisa diakses dalam bentuk cetakan, menyulitkan pencarian data. Jadwal waktu kerja pegawai juga tidak teratur, dan penanganan data pribadi memerlukan tenaga kerja tambahan, mengakibatkan biaya operasional yang tinggi. Kualifikasi untuk penambahan pangkat dan kenaikan bertahap tidak jelas, serta proses kerja cenderung kurang transparan dan tidak fleksibel.

Setelah penerapan E-Kinerja, segala jenis kegiatan dan pekerjaan dapat diinput dengan standar nilai yang jelas, dan pemotongan bonus pegawai

dilakukan jika target tidak terpenuhi. Sistem presensi menjadi lebih cepat dan efisien berkat adanya pemberitahuan kehadiran secara otomatis. Kinerja pegawai kini dapat dilihat secara terbuka dan cepat melalui aplikasi, memperbaiki aksesibilitas data. Jadwal waktu kerja pegawai tercatat dengan akurat, sementara pengelolaan data pribadi dapat dilakukan secara mandiri melalui aplikasi, mengurangi kebutuhan akan tenaga tambahan. Promosi pangkat dan pengembangan pegawai lebih terstruktur berdasarkan capaian kerja, dan proses kerja menjadi lebih transparan serta fleksibel, memberikan dampak positif bagi efisiensi dan produktivitas pegawai.

2.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Untuk ASN

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tunjangan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tambahan dari gaji pokok mereka. TPP bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN serta sebagai insentif yang mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Kebijakan pemberian TPP umumnya diatur oleh pemerintah daerah sesuai dengan kemampuan anggaran masing-masing daerah, meskipun prinsip dasarnya mengikuti peraturan dari pemerintah pusat.

Menurut keputusan Mendagri Nomor 061-5449- Tahun 2019 tentang Persetujuan Mendagri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Menteri Dalam Negeri, bahwasanya Pemberian tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara merupakan wujud penghargaan yang didasarkan pada aturan hukum, dengan menggunakan pedoman, kriteria, dan indikator penilaian yang terukur, seragam, dan jelas. Kebijakan ini berlaku secara merata untuk semua aparatur sipil negara, dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka di lingkungan pemerintahan daerah.

2.2.1 Definisi TPP

Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 80 menyebutkan bahwa :

1. Selain gaji yang diatur pada pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas

2. Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan
3. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja
4. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Menurut Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah suatu bentuk penghargaan dan dorongan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan pelayanan publik yang prima dan lebih baik lagi. Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020, TPP adalah bonus pendapatan yang dibagikan kepada PNS untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah, sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Ardini (2020), tambahan penghasilan ini bertujuan sebagai kompensasi atas kinerja yang tercapai, memberikan dorongan bagi ASN untuk memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan PP No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 58, pemerintah daerah dapat memberikan TPP kepada ASN dengan mempertimbangkan kecakapan anggaran daerah dan memperoleh izin dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturanyang berlaku. Selain itu, Iskandar (2022) menegaskan bahwa TPP memiliki fungsi motivasional, yaitu memberikan dorongan finansial tambahan agar ASN terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merujuk pada pemberian imbalan atas jasa yang diberikan oleh ASN, yang ditentukan berdasarkan penilaian terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, TPP diberikan sebagai penghargaan bagi ASN yang menunjukkan kinerja unggul dalam tugas atau bidang kerja yang diemban. Menurut Suharto (2019), hal ini memungkinkan pengelola keuangan daerah untuk menyesuaikan kompensasi sesuai hasil kerja ASN, sehingga pengelolaan kinerja ASN di sektor publik lebih efektif.

Dengan adanya TPP, ASN diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta memperkuat komitmen terhadap pelayanan publik.

Utami (2021) menjelaskan bahwa besaran TPP ditentukan berdasarkan berbagai faktor, seperti tingkat kinerja pegawai, jabatan, lokasi kerja, dan kebutuhan anggaran instansi. Sebagai bentuk insentif, TPP sering kali mencerminkan pencapaian kinerja individu maupun tim, serta pencapaian target-target tertentu yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini memungkinkan penyesuaian yang lebih fleksibel dalam kompensasi berdasarkan hasil kerja yang nyata dan kontribusi pegawai.

Menurut Yunus (2023), penerapan TPP diatur oleh peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal instansi pemerintah. Proses pemberian TPP melibatkan penilaian dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa insentif tersebut efektif dan adil. Evaluasi kinerja biasanya melibatkan penilaian terhadap hasil kerja, pencapaian target, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Selain meningkatkan motivasi dan produktivitas, TPP juga bertujuan untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas di sektor publik.

Dengan demikian, TPP tidak hanya berperan sebagai kompensasi tambahan tetapi juga sebagai alat strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN. Hal ini turut berperan penting dalam membangun komitmen terhadap pelayanan publik yang lebih baik.

2.2.2 Kriteria Pemberian TPP

Dilansir dari laman Kemendagri, Tambahan penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan tugas, area kerja, lingkungan kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Tunjangan Tambahan Pegawai (TPP) adalah kompensasi atau insentif finansial yang diberikan oleh instansi pemerintah atau organisasi kepada pegawai selain dari gaji pokok. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, atau kondisi kerja tertentu yang melebihi tugas dan tanggung jawab standar pegawai. TPP juga dapat mencakup insentif untuk meningkatkan produktivitas, kehadiran, dan disiplin pegawai. Pemberian

tunjangan tambahan ini diatur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi terkait.

Berdasarkan peraturan bupati nias utara nomor 18 tahun 2024 menyatakan bahwa TPP ASN diberikan untuk tujuan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan untuk pertimbangan objektif lainnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

Menurut Kumorotomo (2018), beberapa faktor yang menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) antara lain adalah tingkat penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang mendalam, kemampuan khusus yang dimiliki, risiko yang terkait dengan pekerjaan, serta faktor teknis lainnya yang relevan dengan lingkup pekerjaan yang dilakukan

Menurut Mendagri No. 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, khususnya Pasal 39, pemerintah daerah berwenang menetapkan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan evaluasi yang objektif. Kebijakan ini harus disesuaikan dengan kapasitas keuangan daerah serta mendapat persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Tambahan pendapatan yang dimaksud bertujuan untuk meningkatkan kelayakan hidup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan mempertimbangkan faktor seperti beban tugas, lokasi penugasan, keadaan kerja, kelangkaan profesi, serta pencapaian kinerja. Selain itu, merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 mengenai pengelolaan keuangan daerah Pasal 63 ayat (2), serta PerMendagri No. No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah mengalami perubahan melalui Permendagri No. 59 Tahun 2007 dan Permendagri No. 21 Tahun 2011, disebutkan bahwa PNS berhak menerima tambahan pendapatan yang disesuaikan dengan kapasitas keuangan daerah..

Ketentuan lebih lanjut dapat ditemukan dalam PerMendagri No. 21 Tahun 2011 yang mengubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (perubahan pertama Permendagri Nomor 13 Tahun 2006), pada pasal 39 ayat (1). Pasal

tersebut menegaskan bahwa pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) harus didasarkan pada sejumlah faktor, antara lain prestasi kerja, lokasi tugas, kondisi kerja, serta kelangkaan profesi.

2.2.3 Hubungan antara E-Kinerja dan TPP

Hubungan antara E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terletak pada peran E-Kinerja sebagai alat utama dalam menilai dan memonitor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan besaran TPP yang mereka terima. E-Kinerja dirancang untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara lebih transparan dan objektif, dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan sistem ini, setiap aspek kinerja ASN tercatat dan dievaluasi secara sistematis, sehingga pemberian TPP didasarkan pada hasil penilaian yang adil dan akurat. Implementasi E-Kinerja, oleh karena itu, bukan hanya memengaruhi penilaian kinerja secara langsung, tetapi juga memastikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada ASN mencerminkan kontribusi dan prestasi kerja mereka yang sesungguhnya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja ASN yang diberikan berdasarkan penilaian yang dilakukan melalui sistem E-Kinerja. Sistem ini berperan penting dalam menentukan besaran TPP yang diterima oleh setiap ASN, di mana kinerja yang tercatat dengan baik dalam sistem akan menghasilkan TPP yang lebih tinggi. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada pengurangan jumlah TPP yang diterima. Dengan demikian, keberadaan E-Kinerja menjadi pendorong bagi ASN untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka, karena hasil evaluasi yang objektif dan transparan dalam sistem ini berpengaruh langsung terhadap kompensasi finansial yang diperoleh. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan memotivasi ASN untuk mencapai kinerja optimal.

Secara keseluruhan, E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki keterkaitan yang erat dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan transparan. Melalui E-Kinerja, prestasi kerja ASN diukur dan didokumentasikan secara sistematis, sehingga penilaian

kinerja dapat dilakukan secara objektif. TPP kemudian diberikan sebagai bentuk penghargaan yang adil dan proporsional berdasarkan hasil penilaian tersebut. Dengan mekanisme ini, penghargaan yang diterima oleh ASN benar-benar mencerminkan kualitas dan produktivitas kerja mereka, sehingga mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan peningkatan profesionalisme di lingkungan pemerintahan.

Sebagaimana dijelaskan dalam buku *E-Kinerja: Inovasi Manajemen Kinerja ASN* oleh Juliastuti (2021), penerapan sistem E-Kinerja tidak hanya meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja tetapi juga berkontribusi pada keadilan dalam distribusi TPP. Selain itu, Rahman (2022) dalam *Tunjangan Kinerja dan Penilaian Kinerja ASN: Teori dan Praktik* menekankan bahwa sistem yang terintegrasi antara E-Kinerja dan TPP dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional bagi ASN.

2.2.4 Perekaman dan Pelaporan Absensi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024 tentang tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara tahun anggaran 2024 telah menetapkan juknis sebagai ukuran pemberian TPP bagi ASN di kabupaten Nias Utara yaitu perekaman absensi dan pelaporan absensi dengan rincian sebagai berikut :

1. Setiap PNS dan CPNS wajib melaksanakan perekaman kehadiran melalui platform sistem E-kinerja Pemerintah Daerah.
2. Perekaman kehadiran harus memperlihatkan wajah PNS dengan mengidentifikasi wajah yang tersedia dalam sistem
3. Perekaman kehadiran PNS dapat dilakukan secara langsung dengan melakukan tanda tangan presensi pada setiap unit kerja, apabila sistem E-kinerja mengalami kendala teknis atau alasan sah lainnya
4. Perekaman Kehadiran dikooordinir oleh sekretaris unit kerja yang membidangi kepegawaian dan dihunjuk oleh kepala unit kerja sebagai admin unit kerja
5. Jam kerja kantor adalah jam 08.00 WIB s/d 16.00 WIB

6. Bagi ASN masuk kantor jam 08.00 s/d 08.30 WIB dan pulang kantor setelah jam 16.00 WIB dikategorikan ASN yang bersangkutan masuk kantor /hadir dikantor
7. Bagi ASN masuk kantor setelah jam 08.30 WIB dan pulang kantor sebelum jam 16.00 WIB dikategorikan ASN yang bersangkutan tidak masuk kantor/tidak hadir kantor
8. Ketidak hadiran di kantor dikecualikan bila ASN yang bersangkutan sedang dalam keadaan melaksanakan perjalanan dinas luar daerah, cuti, berhalangan hadir atau izin dengan alasan yang bersifat penting
9. PNS dan CPNS yang mengikuti apel/upacara diluar lingkungan kantor unit kerja maka dapat diinput kembali oleh admin unit kerja setelah pelaksanaan apel/upacara selesai.

2.3 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia merupakan elemen penting dalam struktur pemerintahan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini mengatur berbagai aspek terkait ASN, termasuk kedudukan, tugas, hak, kewajiban, serta upaya pembinaan ASN, dengan tujuan utama membentuk aparatur negara yang profesional, akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien. ASN memainkan peran vital dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS adalah pegawai yang diangkat secara permanen dengan hak pensiun, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki durasi tertentu tanpa hak pensiun. Meskipun berbeda dalam status kepegawaian, keduanya sama-sama menjalankan tugas dan fungsi penting sebagai penggerak kebijakan publik serta pelayan bagi masyarakat.

ASN juga berperan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, sebuah fungsi strategis yang berakar pada nilai-nilai Pancasila dan kebhinekaan. Dalam menjalankan tugas, ASN diharapkan dapat menjaga netralitas serta independensi, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik kepentingan yang dapat mengganggu pelayanan publik. Mereka juga dituntut untuk bekerja dengan penuh integritas, mengutamakan kepentingan masyarakat, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman, khususnya di era digitalisasi pelayanan publik.

2.4 Faktor-Faktor Pemberian TPP Bagi ASN

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada ASN di Indonesia umumnya mencakup aspek kinerja, kebijakan pemerintah daerah, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketersediaan anggaran. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 (Pasal 39) berbunyi bahwa :

- (1) Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan evaluasi yang objektif, dengan mempertimbangkan kapasitas keuangan daerah serta memperoleh persetujuan dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tambahan penghasilan sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan mempertimbangkan faktor seperti beban kerja, lokasi penugasan, kondisi kerja, kelangkaan profesi, atau pencapaian kinerja.
- (3) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada beban kerja, sebagaimana disebutkan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap melebihi beban kerja standar
- (4) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada tempat bertugas, sebagaimana disebutkan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjalankan tugas di wilayah dengan tingkat kesulitan tinggi atau di daerah terpencil.

- (5) Tambahan pendapatan yang berdasarkan kondisi kerja, seperti yang tercantum pada ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melaksanakan tugas di lingkungan kerja yang memiliki potensi risiko yang tinggi.
- (6) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada kelangkaan profesi, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjalankan tugas dengan keahlian khusus yang langka
- (7) Tambahan penghasilan yang berdasarkan prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dalam menjalankan tugasnya dinilai memiliki pencapaian kinerja yang baik.
- (8) Kriteria untuk pemberian tambahan penghasilan ditentukan melalui peraturan yang diterbitkan oleh kepala daerah.

Permendagri No 59 Tahun 2007 Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang tata cara Pengelolaan uang Daerah pasal (39) memperkuat Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 (Pasal 39) yang berbunyi

- (1) Pemerintah daerah memiliki hak untuk memberikan insentif pendapatan kepada PNS berdasarkan evaluasi yang objektif, dengan mempertimbangkan kapasitas keuangan daerah serta mendapatkan persetujuan dari DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tambahan pendapatan sebagaimana yang disebutkan dalam ayat (1) diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja, lokasi penugasan, keadaan kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya
- (3) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada beban kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dibebani tugas-tugas yang dianggap melebihi beban kerja standar
- (4) Tambahan pendapatan yang sesuai dengan tempat bertugas, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada PNS yang

melaksanakan tugas di wilayah dengan tingkat kesulitan tinggi dan di daerah terpencil. Adapun kriteria pemberian tambahan penghasilan tersebut, seperti yang disebutkan dalam ayat (8), ditetapkan melalui peraturan kepala daerah.

Menurut Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim Pelaksana Pemberian Tpp Bagi Asn Kab. Sragen dr. Hargiyanto, M.Kes (2024) kriteria dan besaran presentase Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan tugas Kerja diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan pekerjaannya melebihi beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan. Besaran presentase Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Beban Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic Tambahan Penghasilan Pegawai.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pencapaian Kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya. Selain itu, Prestasi kerja dapat pula berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan efektifitas dan efisiensi jabatan/unit dan prestasi jabatan/unit sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Besaran presentase Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi 42 Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic Tambahan Penghasilan Pegawai
3. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Tempat Bertugas Diberikan kepada Pegawai ASN yang menjalankan tugas di wilayah dengan tingkat kesulitan tinggi dan di daerah terpencil. Besaran presentase Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Tempat Bertugas sebesar paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari besaran basic Tambahan Penghasilan Pegawai apabila indeks Tambahan Penghasilan Pegawai Tempat Bertugas di atas 1,50 (satu koma lima nol).
4. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab

memiliki risiko tinggi, seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.

5. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi
6. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan-pertimbangan lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dan belum diwadahi pada TPP berdasarkan tugas kerja, pencapaian kerja, tempat bertugas, keadaan kerja, dan langkanya profesi.

2.5 Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan konsep yang diminta mencakup beberapa studi terkait implementasi e-kinerja terhadap pemberian TPP ASN di Indonesia antara lain :

1. Penelitian oleh Mulyani, Dkk (2021) dengan judul *Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang* yang bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi e-kinerja di dinas pendidikan kota tangerang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi pembelajaran langsung. Hasil penelitian menunjukkan dalam hal komunikasi, meskipun terjalin secara jelas, terarah, dan terstruktur antara Dinas Pendidikan, BKPSDM, dan Dinas Kominfo, keselarasan dalam penyebaran informasi perlu ditingkatkan agar tujuan kebijakan lebih dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan masih belum memadai, terutama dalam hal literasi teknologi, yang menjadi tantangan bagi pegawai, khususnya yang mendekati masa pensiun, dalam beradaptasi dengan aplikasi ini. Meskipun demikian, upaya sosialisasi dan bimbingan teknis yang dilakukan oleh BKPSDM telah membantu meningkatkan kompetensi pegawai. Dari segi disposisi, meskipun awalnya merasa terbebani, pegawai Dinas Pendidikan umumnya menerima kebijakan E-Kinerja dengan antusias, berkat sosialisasi dan pelatihan yang berkelanjutan. Namun, tantangan juga muncul dalam struktur birokrasi,

di mana SOP yang ada dinilai sudah sesuai tetapi memerlukan kajian ulang untuk meningkatkan efektivitas, terutama terkait persyaratan teknis seperti panjang deskripsi pekerjaan. Selain itu, kelemahan infrastruktur, seperti kapasitas server dan stabilitas jaringan internet, menjadi hambatan signifikan yang perlu segera diatasi. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan, implementasi aplikasi E-Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Tangerang menunjukkan kemajuan yang signifikan, namun masih memerlukan perbaikan lebih lanjut, terutama pada aspek infrastruktur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

2. Penelitian oleh Latifah, Dkk (2023) yang berjudul *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi* yang memiliki tujuan untuk menganalisis penerapan e-kinerja pada pemerintahan kota bekasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptid dengan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui kajian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi sistem e-Kinerja di lingkup pemerintahan, seperti di Kota Bekasi, bertujuan untuk mengukur hasil kerja pegawai secara terstruktur berdasarkan perencanaan yang telah disepakati. Sistem ini memperkuat tata kelola kinerja melalui komitmen, pemisahan beban kerja, kesesuaian tugas dengan jabatan, serta evaluasi yang tepat terhadap prestasi kerja. Namun, tantangan dalam penerapan sistem ini mencakup sosialisasi yang kurang maksimal, keterbatasan kemampuan teknologi informasi, dan dukungan sarana prasarana. Sistem e-Kinerja juga dilengkapi dengan mekanisme penghargaan dan sanksi, seperti pemotongan tunjangan bagi pegawai yang tidak disiplin. Pada akhirnya, sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.
3. Penelitian oleh Multazam Nura (2022) yang berjudul *Implementasi E-kinerja dalam menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Lhokseumawe*. Yang bertujuan untuk menjelaskan Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. serta faktor yang menjadi hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja

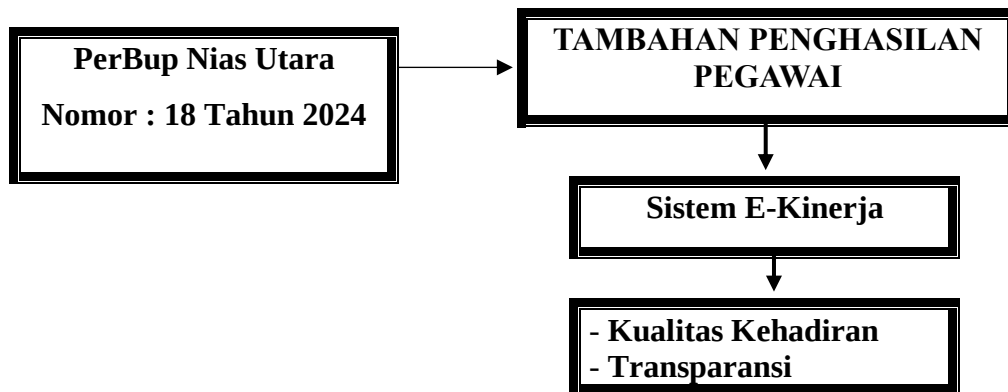
Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. penelitian ini penting untuk dilakukan karena fenomena yang terjadi Aparatur Sipil Negara merupakan alat negara yang menjalankan mesin pemerintahan, jika kinerja Aparatur Sipil Negaranya baik maka Mesin Pemerintah juga akan baik dan tentunya akan memudahkan untuk menciptakan *Good Governance*, Oleh Karena itu penelitian terkait Implementasi E-Kinerja dilingkungan Pemerintahan Kota Lhokseumawe penting untuk dilakukan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara langsung dan penelitian dokumentasi atau kepustakaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Implementasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi E-Kinerja sudah bagus, dikarenakan dengan adanya sistem e-kinerja ini para pegawai yang ada dilingkup pemerintahan kota Lhokseumawe bisa terukur kinerjanya, dikarenakan pegawai dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerjanya, mulai dari lembar kerja harian yang harus mereka isi dan daftar kehadiran yang harus dipenuhi sesuai standar yang ditetapkan oleh sistem e-kinerja. Sebenarnya indikator itu sudah ditetapkan melalui SKP, tetapi dalam sistem e-kinerja ini selain SKP tersebut ada namanya analisis beban kerja yang dituntut untuk ASN pemerintah Kota Lhokseumawe ini untuk mengisi lembar kerja hariannya sesuai dengan analisis beban kerja yang sesuai sistem grid yang ada dalam aplikasi sistem e-kinerja tersebut.

4. Penelitian Oleh Liana Madhani, Dkk (2024) yang berjudul *Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-kinerja) Dalam Menilai Kinerja ASN di Kota Padang*, yang bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas implementasi sistem elektronik (E-Kinerja) dalam menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Padang. Dengan meningkatnya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan, E-Kinerja diharapkan dapat menjadi solusi dalam menilai kinerja ASN secara objektif dan efisien. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penggunaan metode kajian literatur dan

analisis dokumen tertulis yang relevan, penelitian ini mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari sistem e-kinerja yang diterapkan. Melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk kebijakan pemerintah, laporan kinerja, dan studi sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa e-kinerja dapat menambah nilai efektivitas transparansi serta akuntabilitas dalam penilaian kinerja ASN. Hasil penelitian memaparkan bahwa E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang memberikan dampak positif dalam meningkatkan akurasi penilaian kinerja, memudahkan proses evaluasi, dan meningkatkan motivasi kerja ASN.

5. Penelitian oleh Owu, Destny (2022) yang berjudul *Implementasi Sistem E-kinerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten minahasa tenggara*. Yang bertujuan untuk mengetahui implementasi aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif induktif yang artinya permasalahan akan dibahas dari umum ke khusus serta menggunakan teori implementasi menurut Van Meter dan Van Horn. Teknik peneliti mengumpulkan data adalah secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, peneliti akan menganalisis data tersebut dengan menggunakan teknik triangulasi data (Reduksi, Penyajian, Kesimpulan). Hasil/Temuan: Temuan yang diperoleh peneliti dalam implementasi E-kinerja adalah penggunaannya cukup mudah, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi E-kinerja, serta BKPSDM sudah menyediakan beberapa upaya pencegahan bila terjadi masalah dalam penggunaan E-kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan e-kinerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara karena sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja penilaian kinerja di BKPSDM Mitra dilakukan secara tertulis

2.6 Kerangka Berpikir



Tabel 2. 6 Kerangka berpikir *Sumber : Olahan Peneliti*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Sistem E-Kinerja adalah sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara objektif, dengan tujuan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kinerja ASN dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Penilaian kinerja yang dilakukan melalui E-Kinerja menjadi dasar dalam pemberian TPP kepada ASN, yang disesuaikan dengan hasil penilaian tersebut. TPP diberikan sebagai penghargaan bagi ASN yang berhasil mencapai kinerja optimal, dan besaran TPP ini dihitung berdasarkan pencapaian individu dalam berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, serta kehadiran dan disiplin. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana pemberian TPP sudah dilakukan secara adil dan proporsional, serta apakah sistem E-Kinerja efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam analisisnya, aspek kinerja utama, yaitu efektivitas, kualitas, dan kehadiran serta disiplin. Efektivitas mengukur sejauh mana ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sementara kualitas menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan, baik dari segi akurasi maupun hasil yang dicapai. Kehadiran dan disiplin menilai tingkat

kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugas, termasuk ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang keefektifan sistem E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN dan pemberian TPP, serta sejauh mana sistem ini dapat meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pemberian TPP.

Selain itu, penelitian ini juga akan menggali kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Kendala-kendala tersebut akan dianalisis untuk mengetahui hambatan yang mungkin mengurangi efektivitas penerapan sistem E-Kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan sistem E-Kinerja, agar dapat terus meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sitolu Ori dan memberikan dampak positif bagi manajemen kinerja ASN di wilayah lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah disusun, penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana penerapan E-Kinerja telah mencapai tujuan awalnya, yakni meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pemberian TPP serta mendorong peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan.