

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Sitolu Ori

Kecamatan Sitolu Ori, yang kini menjadi bagian dari Kabupaten Nias Utara, memiliki sejarah yang mencerminkan semangat masyarakat dalam memperjuangkan pembangunan dan pelayanan yang lebih baik. Sebelum diresmikan sebagai kecamatan pada tahun 2006, wilayah ini terdiri atas beberapa desa dengan struktur administrasi yang masih terbatas. Proses pembentukan kecamatan ini merupakan hasil dari aspirasi masyarakat lokal yang menginginkan kemajuan dalam layanan publik dan percepatan pembangunan daerah mereka.

Nama "Sitolu Ori" sendiri memiliki makna historis yang mencerminkan persatuan tiga wilayah utama yang membentuk kecamatan ini. Sebutan tersebut diambil dari tradisi masyarakat Nias yang menonjolkan nilai kebersamaan dalam menghadapi tantangan geografis dan sosial. Wilayah ini dulunya dikenal sebagai daerah yang sulit dijangkau, dengan kondisi topografi berbukit dan infrastruktur yang sangat terbatas. Namun, masyarakat lokal tetap berkomitmen untuk memajukan wilayah mereka melalui kerja keras dan gotong royong.

Pemekaran Kecamatan Sitolu Ori tidak hanya bertujuan memperbaiki aksesibilitas layanan pemerintah, tetapi juga memperkuat identitas kultural masyarakat setempat. Dalam proses pembentukannya, pemerintah bersama tokoh masyarakat dan adat bekerja sama untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi masyarakat diakomodasi dengan baik. Pada tahun-tahun awal setelah pembentukan, berbagai program pembangunan mulai dilaksanakan, termasuk penataan administrasi desa dan peningkatan fasilitas umum.

Seiring waktu, Kecamatan Sitolu Ori menjadi saksi transformasi yang signifikan. Pemerintah daerah memprioritaskan pembangunan

infrastruktur seperti jalan dan jembatan untuk membuka akses ke desa-desa terpencil. Selain itu, perhatian juga diberikan pada pelestarian tradisi dan budaya lokal, yang dianggap sebagai kekuatan utama dalam memperkuat identitas masyarakat. Tradisi-tradisi ini masih terus dilestarikan, menjadi bukti kekayaan budaya yang diwariskan dari generasi ke generasi.

Kecamatan Sitolu Ori meliputi beberapa desa, dengan desa terbesar adalah Umbubalodano, yang memiliki luas 18,63 km². Desa lainnya meliputi Hilimbosi (17,68 km²), Tetelesi Maziaya (15,2 km²), Hilisalo (11,18 km²), Botombawo (8,34 km²), dan Fulolosalo (7,96 km²). Meskipun wilayahnya didominasi oleh dataran tinggi berbukit yang kerap menjadi tantangan dalam pembangunan infrastruktur, hal ini tidak mengurangi semangat masyarakat dalam memanfaatkan potensi alam untuk menunjang perekonomian lokal (BPS Sitolu Ori, 2023)

4.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sitolu Ori terletak di Desa Hilisalo'o, Kabupaten Nias Utara Sumatera Utara 22853.



Gambar 4. 1.2 Lokasi Penelitian

4.1.3 Demografi Kecamatan Sitolu Ori

Letak geografi Kecamatan Sitolu Ori, terletak diantara:

- | | |
|-----------------|---|
| Sebelah Utara | : berbatasan dengan Kecamatan Namehalu Esiwa |
| Sebelah Selatan | : berbatasan dengan Kecamatan Gunungsitoli Utara |
| Sebelah Barat | : berbatasan dengan Kecamatan Lotu |
| Sebelah Timur | : berbatasan dengan Kecamatan Tuhemberua dan Kecamatan Sawo |



Gambar 4. 1.3 Batas Wilayah Kecamatan Sitolu Ori

4.1.4 Visi dan Misi Kecamatan Sitolu Ori

1. Visi

MEWUJUDKAN KECAMATAN SITOLU ORI YANG BERIMAN, MANDIRI DAN SEJAHTERA SERTA MAJU DALAM BERBAGAI PEMBANGUNAN YANG BERBASIS BUDAYA

2. Misi

1. Mengefisienkan penataan personil kantor, pembenahan manajemen kepegawaian dan pembinaan aparatur yang ada sebagai pelayan kepada masyarakat:
2. Memelihara hubungan kerjasama dan koordinasi dengan unsur muspika, kepala instansi, wiraswasta dan berbagai pihak guna menciptakan situasi dan kondisi yang efektif
3. Menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel guna mewujudkan pemerintah yang bersih dan beribawah:
4. Memberdayakan aparat pemerintahan desa termasuk kelompok tani, koperasi, wiraswasta dan lembaga lembaga pemerintah/swasta yang ada di desa:

5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, cerdas, terampil, kreatif dan inovatif;
6. Membina rasa kerja sama di tengah-tengah masyarakat dan mewujudkan pemerataan pembangunan;
7. Melakukan pembinaan umat beragama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
8. Menciptakan rasa keamanan dan menegakkan keadilan;
9. Meningkatkan dan mendorong usaha perekonomian masyarakat, melalui pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur sesuai dengan kebutuhan wilayah secara merata;
10. Berusaha meningkatkan pemasukan pendapatan asli daerah (pad) guna mewujudkan masyarakat yang mandiri dan bertanggung jawab.

4.1.5 Karakteristik Sumber Data

Penelitian ini menggunakan berbagai sumber data untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan valid mengenai topik yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Dalam penelitian ini akan melibatkan Camat, Sekcam, Bendahara, Kasubag Umum dan Keuangan. Berikut adalah data informan sumber data diatas :

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Ibezaro Zega, S.Pd, M.Si	Camat	Informan Kunci
2	Sebel Martin Harefa, S.Pd	Sekcam	Informan Utama
3	Sri Wiyatni, Am.Kg	Bendahara	Informan Pendukung
4	Desmitrius Zega, A.Md	Kasubag Umum dan Keuangan	Informan Pendukung

Tabel 4.1.5 Karakter Sumber Data

Berikut adalah identitas dari masing-masing informan :

1. Informan Kunci.

Satu Informan kunci dipilih untuk penelitian ini adalah Bapak Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si. selaku Camat Sitolu Kabupaten Nias Utara, beliau dipilih sebagai informan kunci karena beliau merupakan pimpinan tertinggi dan yang bertanggung jawab pada kantor tersebut.

2. Informan Utama.

Informan utama dalam penelitian ini adalah Bapak Sebel Martin Harefa, S.Pd. selaku Sekretaris Camat Sitolu Ori. Beliau dipilih menjadi informan utama karena beliau adalah mengkoordinasikan semua kegiatan yang dapat memberikan informasi atau data yang relevan dan akurat tentang

3. Informan Pendukung.

Dua informan pendukung untuk penelitian ini yang pertama adalah Ibu Sriwiyatni, Am.Kg. selaku bendahara di kantor camat sitolu ori dan bapak Desmitrius Zega, A.Md. selaku Kasubbag Umum dan Keuangan. Mereka dipilih untuk memberikan informasi atau data yang mendukung atau melengkapi informasi dari informan kunci dan informan utama, sehingga keakuratan informasi yang diperoleh dapat terstruktur dengan baik.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Proses Implementasi Sistem E-Kinerja dalam Pemberian TPP ASN di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara

Implementasi sistem e-kinerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi kerja aparatur sipil negara (ASN). Sistem ini dirancang untuk mendukung penilaian kinerja yang transparan, berbasis teknologi, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks ini, evaluasi terhadap penerapan e-kinerja menjadi penting untuk menilai sejauh mana sistem ini mampu memenuhi tujuan utama, yakni mendorong produktivitas ASN serta memberikan dasar yang objektif dalam pemberian tambahan

penghasilan pegawai (TPP). Berikut pertanyaan serta jawaban dari informan terhadap implementasi sistem e-kinerja.

1. Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Berdasarkan pertanyaan diatas, Informan I Ibezaro Zega, S.Pd., M.Si sebagai camat diwilayah kecamatan sitolu ori menyampaikan bahwa : ” prosesnya sebenarnya cukup bertahap. Ya awalnya kami sosialisasi dulu ke pegawai. Menjelaskan apa itu sistem e-kinerja dan manfaatnya, Setelah itu, kami adakan pelatihan supaya mereka paham cara menggunakannya. Dalam sistem ini, setiap pegawai harus mengisi laporan harian tentang apa yang sudah mereka kerjakan dan laporan itu dinilai oleh atasan langsung. Dan hasilnya jadi dasar buat pemberian TPP mereka”

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg menyatakan bahawa ;” Di sini, kami Mulai dengan menyiapkan perangkat yang diperlukan seperti komputer dan access internet. Dan terus, tim dari BKD juga datang membuat beberapa kali pelatihan tentang penggunaan sistem ini. Setelah itu, kami adakan juga sosialisasi dan pelatihan ke semua pegawai di kantor kecamatan setolu ori agar supaya Kita sama-sama paham untuk menggunakan sistem e-kinerja ini. Jadi, semua langkahnya sudah sangat cukup terencana, biar tidak ada yang bingung” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md dalam wawancara tersebut menyampaikan kepada peneliti bahwa persiapan yang pertama sekali dilakukan adalah mempersiapkan alat-alat komputer; “Persiapannya itu banyak tahapanya, yang pertama di cek dulu fasilitas kantor, karena pada kegiatan itu pasti membutuhkan komputer dan internet. Kalau itu sudah siap, kami koordinasi dengan BKD, seterusnya bagaimana cara kerjanya tentu itu akan di pelajari oleh

pegawai yang bersangkutan. Sambil terus di dampingi mereka biar benar-benar paham cara bagaimana menggunakan”

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Menurut yang disampaikan informan II Sebel Martin Harefa, S.Pd sebagai sekretaris kecamatan bahwa pengenalan dan pelatihan adalah hal yang paling pertama sekali dilakukan. ” Pertama-tama diadakan sosialisasi, semua pegawai akan kita kumpulkan dan kita jelaskan bagaimana konsep daripada e-kinerja. Setelah itu kami akan mengajarkan bagaimana cara menggunakan sistemnya mulai dari login, cara isi laporan, sampai dengan melihat hasil penilaian mereka. Kalau ada yang masih bingung, tentu kami bantu satu persatu sampai mereka bisa” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md menambahkan bahwa Kami mengadakan pelatihan langsung yang melibatkan semua pegawai, dan kita juga undang trainer dari luar yang sudah lebih paham tentang sistem ini. Jadi, kami benar-benar mengutamakan pemahaman pegawai agar tidak ada yang bingung. Pelatihan ini dilakukan secara langsung dan juga ada sesi tanya jawab supaya pegawai bisa langsung klarifikasi hal-hal yang belum jelas. Setelah pelatihan, kami buat grup di WhatsApp untuk memudahkan komunikasi kalau ada yang butuh bantuan”

4. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg, menyampaikan bahwa implementasi e-kinerja tidak terlalu berpengaruh terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai. Pegawai yang telah memenuhi kewajibannya, maka berhak menerima TPP sesuai dengan PerBup No. 18 Tahun 2024; ” Di sini, mengenai ini tidak ada berpengaruh ya dalam penerimaan TPP. Tetapi menjadi satu penilaian bagi pimpinan seperti yang saya ucapkan tadi. Bahwa TPP itu sudah ditetapkan. Jadi misalkan camat besarnya berapa sekcab berapa. Jadi semua ada tahap-tapannya, ada ketentuannya. Dan

besarannya sudah langsung ditentukan oleh peraturan dari pemerintah daerah. Jadi kita tidak bisa mempengaruhi itu. Tetapi dengan adanya sistem e-kinerja ini, tentu bisa mempengaruhi kita kepada penilaian kita kepada apa, terhadap pimpinan. Pimpinan bisa menilai kita gitu. Jadi kalau kita malas malasan ya, otomatis juga pimpinan tidak akan memberikan kepercayaan pekerjaan yang lebih kepada kita. Kalau kita mendapatkan kepercayaan lebih, kita akan mendapatkan kelebihan sedikit untuk perjalanan dinas, untuk seperti SPPD, seperti itu”

5. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Tentunya sebagai manusia memiliki padangan yang berbeda, hal ini pun terjadi dikantor kecamatan sitolu ori terkait penerapan system e-kinerja. Informan I Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si sebagai camat, menyampaikan bahwa “ Banyak yang merasa sistem ini awalnya ribet karena harus mengisi laporan setiap hari. Namun, setelah dijalani, mereka mulai memahami manfaatnya, terutama karena sistem ini lebih adil dan transparan. Jika mereka bekerja dengan baik, hasilnya terlihat jelas, dan TPP mereka juga meningkat. Sebagian besar pegawai kini sudah mendukung sistem ini, meskipun masih ada beberapa yang perlu beradaptasi lebih lanjut.” hal ini didukung oleh pernyataan Informan III Sri Wiyatni A.m.Kg “Sebelumnya sih ada beberapa pegawai yang merasa canggung ya, karena sistem ini baru dan mereka belum terbiasa dengan teknologi. Tapi setelah dijelaskan dan mereka melihat sendiri hasilnya, akhirnya mereka menjadi semangat, mereka tahu kalau mereka dihargai dengan adanya TPP yang maksimal sesuai ketentuan dan akhirnya, banyak yang staf jadi antusias untuk menggunakan ini. Jadi mereka tidak lalai untuk terus melakukan penginputan setiap pekerjaannya di dalam e-kinerja ini”

6. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Salah satu hal yang mempengaruhi penerimaan TPP dikantor kecamatan sitolu ori adalah laporan pekerjaan setiap pegawai. Laporan

ini setelah di upload disistem akan di cek oleh atasan. Hal ini disampaikan informan I Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si bahwa ” setiap laporan yang di isi pegawai langsung di cek sama atasan kalau ada tugas yang belum selesai atau kurang sesuai bisa direvisi dulu, nilai kinerjanya di tentukan berdasarkan laporan itu terus di gabung sama penilaian yang lain seperti kehadiran dan kontribusi mereka dalam tugas tambahan. Hasil akhirnya itu lah yang menentukan berapa TPP yang mereka terima”. Hal ini juga didukung oleh informan IV Desmitrius Zega, A.Md bahwa “Penilaiannya sangat tergantung pada data yang diinput oleh pegawai. Jadi, setiap pegawai harus melaporkan semua kegiatan mereka, dan sistem ini akan menghitung kinerja berdasarkan data tersebut. Misalnya, jika pegawai mencapai target kerja dan hadir tepat waktu, maka nilai kinerja mereka akan lebih tinggi dan TPP yang diterima juga akan terpenuhi seperti yang telah di tetapkan diperbup. Semua nilai ini terukur dengan jelas, jadi lebih objektif”

7. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Informan III Sri Wiyatni Am.Kg dalam wawancara menjelaskan bahwa salah satu indikator untuk menentukan Pegawai berhak menerima TPP adalah tingkat kehadiran dan beban pekerjaan pegawai itu sendiri ” Indikatornya ada beberapa pertama kehadiran pegawai, kalau sering gak masuk ya tentu TPP nya juga kecil. Kedua, seberapa banyak tugas yang berhasil di selesai. Ketiga, kualitas hasil kerjanya apakah sesuai dengan target atau tidak terus ada juga partisipasi mereka dalam kegiatan lain yang mendukung pekerjaan pokok” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md juga menjelaskan “Indikator kinerja yang digunakan mencakup kehadiran, kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kontribusi dalam kegiatan kantor. Kami juga lihat bagaimana setiap pegawai mengelola tugas mereka dengan baik, misalnya apakah mereka bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan

yang terlalu banyak atau apakah mereka proaktif membantu rekan-rekan lain”

8. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Dalam sebuah rotasi pemerintahan, perlu yang namanya transparansi agar pegawai dengan jelas mengidentifikasi nilai dari hasil laporan yang telah mereka upload tanpa adanya kebingungan pada saat penerimaan TPP. Hal serupa dijelaskan oleh Informan I Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si bahwa “Kami pastikan prosesnya transparanya, pegawai bisa lihat sendiri laporan mereka di aplikasi nilainya juga jelas jadi mereka tahu kenapa TPPnya segitu kalau ada yang merasa kurang sesuai mereka bisa langsung diskusi sama atasannya untuk minta klarifikasi ataupun koreksi” Hal serupa juga dijelaskan oleh Informan III Sri Wiyatni Am.Kg bahwa “Mengenai transparansi ini wajib sangat kita utamakan itu untuk menjaga saling percaya. Jadi tidak ada dusta di antara kita. Jadi semua pegawai bisa mengecek hasil penilaian mereka di sistem. Jadi tidak ada tersembunyi, tinggal mereka membuka E-kinerja dan mengklik nama mereka. Maka mereka akan melihat hasil mereka. Jadi apakah mereka ada alpa atau tidak, itu nampak langsung terbuka. Jadi tidak ada yang ditutup-tutupi seperti itu”

9. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Menurut informan III Sri Wiyatni Am.Kg menjelaskan bahwa e-kinerja sangat membantu dikarenakan semua pekerjaan telah teratur dan terukur, ” Nah, di sini sistem e-kinerja sangat membantu karena semua pekerjaan tercatat dan terukur. Jadi kita bisa tahu siapa yang bekerja secara maksimal dan siapa yang kurang. Dari situ, penilainnya sangat obyektif karena tidak ada lagi faktor subyektif. Semua sudah tercatat dalam sistem dan hasil terlihat. Jadi, TPP pegawai benar-benar berdasarkan kinerja setiap pegawai” Informan IV Desmitrius Zega A.Md menambahkan bahwa “Sistem E-Kinerja membantu mengukur

kinerja pegawai secara real-time, jadi setiap pegawai bisa langsung melihat hasil kerja mereka sendiri. Kalau mereka berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, itu langsung tercatat di sistem dan menentukan besaran TPP mereka. Sistem ini sangat mempermudah kami untuk mengevaluasi dan menentukan TPP secara objektif tanpa ada intervensi dari faktor lain.

4.2.2 Kendala Dalam Proses Implementasi Sistem E-kinerja

Untuk Mengimplementasikan Sistem E-kinerja ini sebagai alat utama dalam menilai dan memonitor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan besaran TPP yang mereka terima, tentunya setiap instansi yang telah menerapkan sistem ini pasti menghadapi berbagai kendala. Untuk memahami lebih lanjut mengenai kendala – kendala yang dihadapi di Kantor kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara, peneliti melakukan wawancara dengan informasi yang diperoleh sebagai berikut :

1. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Tentunya, dalam setiap proses implementasi, terdapat tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaannya, baik yang bersifat teknis, struktural, maupun sumber daya manusia. Menurut Informan I Ibezaro Zega, S.Pd., M.Si menyatakan bahwa “kalau teknis kendala utamanya itu jaringan internet disini kadang sinyalnya lemah jadi laporan sering terlambat masuk. Non teknisnya ada beberapa pegawai yang kurang paham teknologi jadi perlu waktu lebih lama buat adaptasi. Selain itu awalnya juga ada yang merasa sistem ini nambah beban kerja mereka jadi kami harus pelan-pelan menjelaskan manfaatnya”. Di kantor kecamatan sitolu ori, salah satu kendala utama adalah jaringan internet yang tidak stabil. Jaringan internet yang tidak stabil menyebabkan laporan pegawai terlambat masuk, hal ini dijelaskan oleh Informan II Sebel Martin Harefa, S.Pd “ Kalau masalah kendala tentu kendalanya

sangat banyak sebenarnya ini terutama masalah internet. Kadang jaringannya lambat atau enggak stabil. Jadi susah akses sistemnya. Kalau nonteknis ada juga pegawai yang tidak terbiasa sama teknologi. Tapi dengan pendampingan mereka pelan-pelan bisa juga” Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg dan Informan IV Desmitrius Zega A.Md juga ikut menyetujui bawa kendala utama dalam implementasi system e-kinerja adalah masalah internet yang tidak stabil. Menurut informan IV, Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang tidak terlalu paham teknologi, jadi butuh waktu lebih lama buat mereka untuk terbiasa dengan sistem ini. Tapi kami atasi dengan sering memberikan bantuan teknis dan terus melakukan pemantauan supaya semuanya berjalan dengan baik.

4.3 Pembahasan

Pada hasil penelitian di atas telah diuraikan secara sistematis serta telah dilakukan pembagian sub-sub bab yang mencakup permasalahan yang telah dikemukakan dalam Latar Belakang, perumusan yang lebih spesifik dalam Rumusan Masalah, arah dan sasaran penelitian yang dijabarkan dalam Tujuan Penelitian, serta landasan konseptual dan teoritis yang diuraikan dalam Tinjauan Pustaka. Dengan adanya struktur penelitian yang komprehensif ini, penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.

Melalui analisis terhadap data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumen, penelitian ini memberikan gambaran nyata mengenai sejauh mana sistem E-Kinerja telah diterapkan di lingkungan ASN Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Pembahasan ini akan menguraikan hasil penelitian dengan meninjau berbagai aspek implementasi, termasuk efektivitas sistem, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kecamatan tersebut.

Berikut ini merupakan pembahasan yang disusun berdasarkan temuan dan hasil penelitian yang telah diperoleh. Pembahasan ini akan berfokus pada analisis implementasi E-Kinerja dari berbagai perspektif,

termasuk kebijakan yang mendasari sistem ini, respons dan adaptasi pegawai terhadap penerapan E-Kinerja, serta faktor pendukung dan penghambat dalam sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis E-Kinerja. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai efektivitas penerapan E-Kinerja serta rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan optimalisasi sistem ini di masa mendatang.

4.3.1 Bagaimana Proses Implementasi Sistem E-Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan Hasil wawancara, penerapan sistem E-kinerja ini Cukup bertahap, dikarenakan peralihan dari sistem manual ke sistem digitalisasi. Proses penerapan E-Kinerja dilakukan dengan sosialisasi, pelatihan, dan pengisian laporan harian. Dan Semua Pegawai wajib Mengisi Laporan harian tersebut sebagai dasar pemberian TPP mereka.

Sistem e-Kinerja ini berfungsi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Dengan sistem ini, setiap aktivitas dan pencapaian pegawai tercatat secara digital, memudahkan proses audit, dan memastikan akuntabilitas dalam penilaian kinerja. Menurut penelitian terdahulu dalam penelitian nya bahwa Implementasi E-Kinerja sudah bagus, dikarenakan dengan adanya sistem e-kinerja ini para pegawai yang ada dilingkup pemerintahan kota Lhokseumawe bisa terukur kinerjanya (Multazam Nura 2022). Kesamaan dalam penelitian tersebut tertuju pada sistem E-kinerja yang menjadi alat ukur penilaian kinerja yang akhirnya menjadi dasar pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori

Persiapan Implementasi Sistem E-kinerja mencakup infrastruktur mulai dari Komputer dan Jaringan Internet dan melaksanakan sosialisasi pelatihan oleh tim dari BKD kepada pegawai. Sebagai bagian dari transformasi digital dalam sektor pemerintahan, banyak ASN yang sebelumnya tidak terbiasa dengan teknologi digital. Oleh karena itu, pelatihan menjadi langkah utama untuk meningkatkan pemahaman dan

keterampilan mereka dalam mengoperasikan sistem ini. Melalui pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, ASN diberikan pemahaman tentang cara menggunakan E-Kinerja, sehingga mereka menjadi lebih percaya diri dalam mengelola data kinerja mereka secara elektronik. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penginputan data, pemantauan kinerja, hingga pelaporan, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan sistem E-Kinerja berjalan dengan lebih tepat dan efisien.

Pelatihan dilakukan dengan instruktur dan sesi konsultasi untuk pegawai. Dalam hal ini untuk mencapai hasil yang di harapkan disediakan bantuan lebih lanjut bagi pegawai yang masih kesulitan dan pembentukan grup WA untuk komunikasi lebih lanjut. Pelatihan yang efektif dapat memperkecil risiko kesalahan dalam penggunaan teknologi dan meningkatkan adopsi sistem di kalangan ASN.

Implementasi sistem E-Kinerja berdampak langsung pada besaran TPP. Jika pegawai rajin maka TPP yang diterima lebih besar. Peraturan Bupati No. 18 Tahun 2024 mengatur pemberian TPP Kepada ASN di Lingkup Pemerintah Kabupaten Nias Utara. Pelaporan dan input data kinerja di dalam sistem E-kinerja ini transparan dan pengumpulan data secara real-time sehingga jikalau ASN tersebut tidak mengisi laporan maka itu akan berdampak pada pengurangan/pemotongan TPP ASN tersebut. Hal ini diselaraskan oleh penelitian sebelumnya yang berjudul Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. Dengan hasil penelitian menyatakan 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 (Latifah, Dkk 2023). Kesamaan dari penelitian ini adalah pegawai yang kurang aktif dalam menginput data akan dikenakan sanksi yakni pemotongan/pengurangan TPP.

Pegawai pada awalnya mengalami kesulitan dalam pengoperasian sistem ini, tetapi setelah dijelaskan akan manfaatnya akhirnya memahami manfaat sistem E-kinerja ini. Sistem E-Kinerja mendukung transparansi

dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui sistem ini, ASN dapat memantau hasil penilaian mereka secara langsung, yang menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan di kalangan ASN. Dengan demikian, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilakukan secara objektif dan berbasis data yang jelas. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu 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”. (Owu, Destny 2022) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Sistem E-kinerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten minahasa tenggara. Kesamaan dalam penelitian ini adalah berdampak pada pegawai. Instansi yang menerapkan sistem E-kinerja ini menciptakan kualitas dan rasa keadilan bagi pegawainya, serta merasa dihargai atas kinerja mereka tersebut.

Penilaian kinerja berdasarkan laporan harian dan kontribusi pegawai dalam menginput kegiatan harian di sistem E-kinerja dapat dicek langsung oleh atasan yang memegang kendali sistem ini, jadi jikalau terdapat pegawai yang keberatan akan hasil dari TPPnya yang terpotong akan dicek dan hasilnya akan membuktikan kebenarannya. Jika pegawai tersebut telah mencapai target kerja dan hadir tepat waktu maka tentunya TPP yang diterima juga akan terpenuhi.

Indikator pemberian TPP mencakup kehadiran dan penyelesaian tugas tepat waktu. Tingkat kehadiran pegawai yang berperan besar menentukan pemberian TPP terhadap Pegawai bersangkutan. Kehadiran atau keaktifan dari pegawai tersebut telah diatur dalam Peraturan Bupati Nias Utara No 18 tahun 2024. Jadi bisa dilihat hasilnya secara transparan dan jelas. Sistem E-Kinerja membantu mengukur kinerja pegawai secara objektif. Dan hasilnya tercatat dalam sistem tersebut yang berpengaruh langsung pada TPP yang diterima pegawai

Transparansi dari sistem E-kinerja ini sangat diutamakan dan tidak ada yang tersembunyi. Akses pegawai terhadap laporan dan nilai kinerja bila merasa ada kesalahan atau ada hal yang tidak sesuai, pegawai bisa langsung lapor untuk diklarifikasi oleh atasan. Jadi Pegawai bisa langsung mengecek hasil laporan kinerja mereka. Sistem ini sangat berdampak positif karena tidak ada yang di tutup-tutupi sehingga pegawai pun merasa dihargai atas hasil dari kinerja mereka tersebut. Penelitian terdahulu Oleh Liona Madhani, Dkk (2024) dalam penelitian yang berjudul Efektifitas Implementasi Sistem Elektronik (E-kinerja) Dalam Menilai Kinerja ASN di Kota Padang. 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. Kesamaan dari penelitian tersebut terdapat pada sistem E-kinerja yang memudahkan dan meningkatkan motivasi dari pegawai karena merasa dihargai akan pencapaian pegawai tersebut.

4.1.1.1 Penarikan Kesimpulan.

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori telah diterapkan dan berjalan dengan baik, meskipun awalnya pegawai mengalami kesulitan dalam pengoperasian sistem.
2. Sistem E-Kinerja membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai, serta memudahkan proses evaluasi dan penilaian kinerja yang menjadi dasar dalam pemberian TPP ASN di Kantor Kecamatan Sitolu Ori
3. Sistem E-Kinerja juga berdampak positif pada motivasi kerja pegawai serta Pemberian TPP mereka, karena mereka merasa dihargai atas pencapaian kinerja mereka.
4. Implementasi sistem E-Kinerja juga menciptakan kualitas dan rasa keadilan bagi pegawai, serta memastikan bahwa

pemberian TPP dilakukan secara objektif dan berbasis data yang jelas.

5. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa implementasi sistem E-Kinerja dapat meningkatkan akurasi penilaian kinerja, memudahkan proses evaluasi, dan meningkatkan motivasi kerja ASN.

4.3.2 Kendala Implementasi Sistem E-kinerja Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara

Meskipun sistem E-Kinerja dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi dalam penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN), penerapannya di Kantor Kecamatan Sitolu Ori masih menghadapi sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas sistem. Kendala utama adalah jaringan internet yang tidak stabil dan lambat. Keterbatasan akomodasi internet di wilayah tertentu sering kali mengganggu akses aplikasi E-Kinerja, menyebabkan keterlambatan dalam pengisian dan verifikasi data. Beberapa pegawai mengalami kesulitan mengakses aplikasi akibat koneksi internet yang tidak stabil, sehingga mereka harus mengulang proses input data. Penelitian terdahulu menjelaskan 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. (Mulyani, Dkk 2021). Dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang”. Kesamaan dalam penelitian tersebut mengacu pada server jaringan internet. Banyak daerah terpencil di Indonesia yang belum terjangkau oleh jaringan internet berkualitas, terutama di wilayah pegunungan, pulau-pulau kecil, dan hutan terpencil. Hal ini menimbulkan keterlambatan penginputan kinerja pada sistem E-kinerja

Pegawai yang belum terbiasa dan keterbatasan pemahaman teknologi diantaranya Pegawai yang lebih senior, terutama yang telah terbiasa dengan metode manual, sering menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital seperti E-Kinerja. Meskipun telah diberikan pelatihan, banyak pegawai yang masih membutuhkan bantuan teknis dalam menggunakan aplikasi. Adaptasi terhadap perubahan sistem menjadi tantangan besar, di mana beberapa pegawai merasa terbebani oleh tugas-tugas administrasi tambahan yang harus dilakukan melalui aplikasi E-Kinerja. Tantangan utama dalam implementasi E-Kinerja adalah kesulitan bagi sebagian pegawai yang sudah senior dalam mengoperasikan aplikasi absensi online. Meskipun secara umum pegawai dapat mengoperasikan aplikasi dengan baik, beberapa pegawai senior masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Namun hal ini masih bisa diatasi dengan bantuan teknis dan pemantauan supaya semuanya berjalan dengan baik.

4.3.2.1 Penarikan Kesimpulan.

Berdasarkan Kendala Implementasi Sistem E-kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait dengan infrastruktur jaringan internet yang tidak stabil dan lambat.
2. Keterbatasan akomodasi internet di wilayah tertentu dapat mengganggu akses aplikasi E-Kinerja, menyebabkan keterlambatan dalam pengisian dan verifikasi data.
3. Beberapa pegawai, terutama yang senior, mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital seperti E-Kinerja, meskipun telah diberikan pelatihan.
4. Kesulitan bagi sebagian pegawai dalam mengoperasikan aplikasi, terutama yang terkait dengan teknologi baru. Namun, dengan bantuan teknis dan pemantauan, kesulitan tersebut dapat diatasi dan implementasi E-Kinerja dapat berjalan dengan baik.