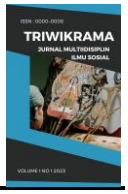
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA BANDAR LAMPUNG

Ela Navarani[1], Ida Farida [2]

[1]Universitas Bandar Lampung
[2]Universitas Bandar Lampung

ARTICLE INFO

Article history:
Received March 2024
Revised March 2024
Accepted March 2024
Available online March 2024

Kata Kunci:
Efektivitas; e-kinerja; kinerja pegawai; penilaian kinerja

Keywords:
Effectiveness; e-performance; employee performance; performance assessment

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Bandar Lampung.

ABSTRAK

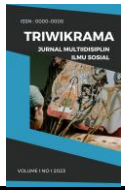
Kebutuhan akan penilaian kinerja yang objektif dan terukur menjadi dasar yang kuat dalam penggunaan aplikasi e-kinerja. Penggunaan aplikasi e-kinerja dianggap sebagai perubahan yang signifikan dalam menilai kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan sebagai media penilaian dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai. Perubahan ini menunjukan komitmen untuk meningkatkan akurasi data dalam penilaian kinerja dengan menggunakan teknologi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, serta aspek penghambat dan pendukungnya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan teori Edy Sutrisno yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan dan perubahan yang nyata (Tami dan Putri, 2019). Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung karena sudah memenuhi empat dari kelima dimensi pengukuran efektivitas dan tujuan telah tercapai hampir secara keseluruhan, meskipun penggunaan aplikasi ini kurang efektif pada dimensi ketepatan waktu. Faktor-faktor yang menghambat ketepatan waktu menjadi kurang efektif adalah jaringan internet yang sering bermasalah, beberapa pegawai tidak mahir dalam menggunakan komputer atau smartphone karena sudah berumur sehingga kesulitan beradaptasi, dan terakhir, pegawai sering menunda-nunda karena kurang menyadari mengenai pentingnya pelaporan kinerja tepat waktu. Guna meningkatkan program ini, diharapkan adanya fleksibilitas jadwal pegawai, sehingga pegawai memiliki waktu yang cukup untuk menggunakan aplikasi e-kinerja dan menyelesaikan tugas-tugas lapangan.

ABSTRACT

The need for an objective and measurable performance assessment is a strong basis for using the e-kinerja application. The use of e- kinerja applications is considered a significant change in assessing employee performance at the Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, with the aims of improving performance and as an assessment medium in providing employee performance allowances. This change shows a commitment to improve data accuracy in performance appraisal using technology. The purpose to this study was to determine how the effectiveness for using the e-kinerja application in improving employee performance at the Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, as well as its inhibiting and supporting aspects. Measurements were made using Edy Sutrisno's theory, namely program understanding, target accuracy, timeliness, goal achievement and real change (Tami dan Putri, 2019). The method used is descriptive with a qualitative approach through data collection techniques of interviews, observation, and documentation. The result of this study indicate that the use of the e-kinerja application has been effective in improving employee performance at the Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung because it has fulfilled four of the five dimensions of measuring effectiveness and the objectives have been achieved almost entirely, although the use of this application is less effective in the timeliness dimension. Factors that hinder timeliness to be less effective are

*Corresponding author
E-mail addresses: navavirani08@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



internet networks that are often problematic, some employees are not proficient in using computers or smartphones because they are old so it is difficult to adaptation, and finally, employees often procrastinate because they are less aware of the importance of reporting performance on time. To improve this program, it is expected that there will be flexibility in employee schedules, so that employees have sufficient time to use the e-performance application and complete field tasks.

1. PENDAHULUAN

Setelah reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah melakukan berbagai upaya dalam mendukung terwujudnya *good governance* dengan memanfaatkan peluang kemajuan teknologi informasi. Pemerintah berusaha untuk membangun penyelenggaraan kepemerintahan yang berbasis elektronik, atau e-government. Dapat dikatakan bahwa pemerintah mendukung good governance melalui pembaharuan dan perkembangan. Untuk menerapkan reformasi birokrasi di Indonesia, terutama dalam hal reformasi sumber daya manusia, diperlukan perubahan dalam tata kelola manajemen kepegawaian. Tata kelola ini harus terus berubah seiring berjalannya waktu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, baik pemerintahan maupun swasta. Organisasi selalu mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif, efisien, produktif, dan profesional.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju memberikan perubahan yang berimbas terhadap perjalanan birokrasi di Indonesia, dan selalu menjadi dorongan untuk terus bertransformasi ke arah yang lebih baik. Memanfaatkan teknologi informasi terutama dalam pemanfaatan internet akan membantu mendukung dan mempermudah berbagai aktivitas setiap organisasi agar menjadi lebih efektif dan efisien. Mengingat saat ini hampir dalam segala kegiatan yang dilakukan manusia, sudah mulai menggunakan berbagai aplikasi yang dapat membantu mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat menentukan bagi organisasi terlebih dalam bidang pemerintahan. Kinerja pegawai dalam mendukung proses berjalannya roda pemerintahan sudah pastinya harus diimbangi dengan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang mumpuni supaya semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, terkhusus dalam kemampuan beradaptasi pada perkembangan teknologi informasi. Pegawai atau Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Budaya kerja yang professional, disiplin dan juga bertanggung jawab merupakan hal yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana pengertian Aparatur Sipil Negara yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwasanya Aparatur Sipil Negara adalah sebuah profesi yang menyatakan bahwa ”Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekera pada instansi pemerintah”.

Pada upaya meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja penting dilakukan untuk melihat hasil kerja pegawai atau mengukur tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang umpan balik dan evaluasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebelum diberlakukannya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) merupakan daftar yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh pejabat penilai.

Sebuah artikel (kompasiana.com), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sebagai Pengganti DP3 menyatakan bahwa “secara garis besar DP3 tidak dapat digunakan dalam menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS dalam organisasi. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan sistem DP3 tidak didasarkan pada target tertentu, sehingga proses penilaian cenderung bersifat subyektif. Atasan langsung pun sebagai pejabat penilai, hanya sekedar menilai dan belum tentu memberi klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai”.

Pencatatan yang masih mengandalkan media kertas yang resikonya akan mengalami kerusakan seperti lapuk, terkena air, bahkan dapat terbakar. Laporan kinerja yang dicatat sepanjang tahun memungkinkan informasi yang disimpan hilang. Pada masa itu, pencarian data sulit dan memakan banyak waktu, dan tidak dapat menjamin bahwa berkas-berkas tersedia karena keterbatasan tempat dan material kertas yang mudah rusak. Oleh karena itu, sistem yang didukung teknologi terkini diperlukan untuk

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

mengatasi masalah penilaian kinerja ASN. Akibatnya, ASN dapat lebih fokus pada tugasnya (Putri *et al*., 2014).

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Seorang PNS yang melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas pokok jabatannya dapat menerima penilaian atas hasilnya sebagai bagian dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Berdasar pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang penilaian kinera PNS sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana teknis untuk mengumpulkan laporan penilaian prestasi ASN. Surat Edaran Menpan No.3 Tahun 2021 tentang penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian kinerja PNS 2021, serta Permenpan & RB No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai ASN. Peraturan-peraturan tersebut menunjukan bahwa salah satu fokus utama pemerintah adalah mempertahankan dan meningkatkan kualitas ASN Indonesia melalui penilaian kinerja. SKP tahunan ini digunakan oleh pimpinan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka, akan tetapi proses penilaian kinerja sulit dilakukan karena banyak pegawai melakukan berbagai tugas dan juga menggunakan sistem manual untuk pencatatan dan pelaporan.

Elektronik Kinerja (E-Kinerja) menggabungkan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi. Elektronik Kinerja (E-Kinerja) merupakan suatu sistem layanan aplikasi digital yang dibuat dengan tujuan untuk membantu pegawai dalam mempercepat proses pencatatan kinerja dan juga membantu pegawai dalam proses pelaporan dan penilaiannya. Aplikasi e-kinerja dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan dan beban kerja yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menghitung prestasi kerja. Dengan menggunakan e-kinerja, karyawan dapat secara tidak langsung mengambil alih tugas dan tanggung jawab mereka sendiri tanpa meminta perintah dari atasan.

Pada pengisian aplikasi e-kinerja, pertama–tama pegawai harus menginput Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahunan, kedua pegawai membuat target bulanan berdasarkan SKP tahunan, terakhir SKP tahunan dan SKP bulanan direalisasikan melalui laporan kinerja harian pegawai. Berikut adalah tampilan awal aplikasi e-kinerja:

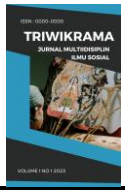
Gambar 1. Tampilan Awal E-Kinerja Kota Bandar Lampung

Sumber: Data Sekunder Hasil Penelitian *(https://ekinerja.asnkotabdl.net/)*

Penggunaan aplikasi e-kinerja dianggap sebagai perubahan kebijakan yang signifikan dalam penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Perubahan ini mencerminkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data dalam proses penilaian kinerja, seiring dengan perkembangan teknologi. Kebijakan e-kinerja yang dilakukan oleh pemerintah tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada saat itu. E-kinerja mulai digunakan di Provinsi Lampung dan disosialisasikan oleh BAPPEDA Provinsi Lampung sejak awal tahun 2017 (bappeda.lampungprov.go.id).

Penulis pernah melakukan kegiatan magang di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung dan penulis menemukan adanya beberapa permasalahan terkait penggunaan aplikasi e-kinerja. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung mulai menggunakan e-kinerja ini sejak tahun 2019. Pada saat sebelumnya masih menggunakan sistem penilaian yang bernama DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pengelolaan organisasi saat itu, diantaranya:

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



a. Keterbatasan penilaian yang objektif, dimana sulitnya pengukuran terhadap kinerja pegawai terkadang membuat penilaian cenderung subjektif seperti penentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga terdapat ketidakpastian dalam penentuan jumlah tujangan karena dalam hal ini kriteria penilaian kurang terdokumentasi dengan baik sebab kurang adanya bukti nyata atas pekerjaan yang telah dilakukan individu.

b. Masalah lainnya adalah tata kelola pada kinerja pegawai kurang terstruktur dengan baik, dimana terdapat beberapa oknum pegawai yang menyepelekan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga seringkali bolos bekerja dan sering tidak masuk yang menyebabkan manajemen kinerja menjadi kurang terarah dan kurang fokus dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari permasalahan-permasalahan diatas, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung menerapkan aplikasi e-kinerja dalam tata kelola sumber daya manusia. Kebutuhan akan penilaian kinerja yang objektif dan terukur dalam penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung menjadi dasar yang kuat dalam penggunaan aplikasi e-kinerja. Akan tetapi, pada kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam penggunaan aplikasi e-kinerja, yaitu:

1.Terdapat beberapa pegawai yang masih gagap akan perkembangan teknologi karena faktor usia sehingga kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan barang yang berbasis elektronik;

2.Masalah jaringan internet yang kurang stabil seringkali menjadi penghambat dalam mengakses aplikasi;

3.Kurangnya kesadaran beberapa pegawai akan pentingnya melakukan laporan kinerja tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah yang telah penulis jabarkan, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung"

2. METODE

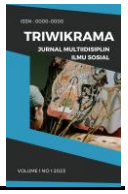
Pada penelitain ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Erickson (Anggito & Setiawan, 2018) penelitian kualitatif berusaha untuk menggambarkan dan menemukan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang diajukan, sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka memahami dan menganalisis Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung.

Fokus Penilitian

Fokus pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, serta untuk mengetahui apa saja aspek penghambat dan aspek pendukung dari efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Dengan menggunakan teori menurut Sutrisno, yang terdapat lima dimensi dalam mengukur efektivitas, yaitu :

1. Pemahaman Program, membahas mengenai tingkat pemahaman pegawai tentang penggunaan dan penerapan aplikasi e-kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung.
2. Sasaran yang tepat, untuk melihat apakah aplikasi sudah tepat sasaran sesuai dengan tujuan adanya aplikasi E-kinerja.
3. Ketepatan waktu, untuk melihat hubungan penggunaan aplikasi e-kinerja dengan waktu yang digunakan dalam penyelesaian tugas dan hasil capaian kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung..
4. Pencapaian tujuan, untuk melihat tercapainya tujuan dalam menigkatkan produktivitas pegawai dalam mecapai target kerja individu dan juga Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung.
5. Perubahan yang nyata, untuk melihat manfaat atau dampak nyata yang dirasakan dalam peningkatan kinerja pegawai setelah penggunaan aplikasi e-kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung yang beralamatkan di Kantor Pelayanan Satu Atap Kota Bandar Lampung, Jalan Dokter Susilo No.2, Sumur Batu, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Instrumen Penilitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian. Berikut adalah instrumen penelitian pada penelitian ini, yaitu:

1. Pedoman Wawancara (*interview guildelines)*

Pedoman wawancara adalah materi atau ide-ide yang digunakan sebagai dasar untuk mengadakan wawancara dengan orang yang diwawancarai. Selain informasi verbal yang didapatkan dari narasumber, informasi juga diperoleh melalui tanggapan non-verbal narasumber.

2. Buku Catatan (*Field Note)*

Buku catatan sangat penting untuk mencatat temuan atau hasil yang didapatkan dari pengamatan yang dilakukan di lapangan. Dalam penelitian ini memiliki buku catatan yang digunakan untuk mencatat tanggapan dari narasumber dan juga hasil dari pengamatan.

3. Perakam Suara (*Voice Recorder*)

Peneliti menggunakan perakam suara saat melakukan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan memastikan tidak kehilangan informasi yang diberikan oleh informan.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa tujuan awal penelitian adalah untuk mengumpulkan data, sehingga peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data yang tepat. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. **Wawancara**

   Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua orang, yaitu orang yang diwawancarai yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2016). Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur, yang memungkinkan bagi peneliti untuk mendapatkan informasi lebih dalam dari informan mengenai penelitian ini. Informan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan
1.	Dra. Maryamah	Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung
2.	Erma Lokalena,S.H.,M.M	Ka. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
3.	Dewi Rahimmarwati Tanjung,S.A.P	Operator Komputer
4.	Fajar Novandi,S.E	Pegawai/staff
5.	Sarilia Afriyani,S.K.M	Pegawai/staff

2. **Observasi**

   Observasi merupakan metode atau teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung dilapangan. Tujuannya untuk mendapatkan pemahaman tentang kondisi lapangan.

3. **Dokumentasi**

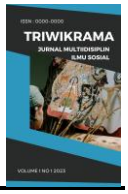
   Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan identifikasi dan penelusuran untuk meningkatkan keakuratan data yang didapatkan pada saat wawancara.

Sumber dan Jenis Data

1. Data primer

Data utama yang berasal dari penelitian lapangan atau observasi dan wawancara penulis. Sumber data ini terdiri dari catatan penting yang ditemukan dari pengamatan lapangan dan informasi yang diberikan oleh informan atau narasumber dalam wawancara.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



2. Data Sekunder

Pengumpulan data yang diperoleh secara tidak langsung disebut sumber data sekunder. Sumber-sumber data ini seperti bahan kepustakaan dan dokumentasi yang sudah ada dan tertulis. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, catatan, laporan dari berbagai pihak, dan instansi terkait dengan penelitian yang mendukung penelitian ini. Serta dengan cara membaca literatur dan mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti karya ilmiah, buku, jurnal, dan pendapat ahli tentang topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data untuk mendapatkkan informasi bermanfaat yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk memecahkan masalah. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dalam beberapa cara yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016).

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum semua informasi penting, memprioritaskan informasi penting, menemukan pola dan tema, dan kemudian membuang informasi yang tidak perlu. Oleh karena itu, reduksi data adalah penyederhanaan data yang dikumpulkan selama penggalian data di lapangan.

2. Penyajian Data

Sebuah kumpulan informasi disajikan dengan data yang telah direduksi untuk memungkinkan menarik kesimpulan dan pengambilan keputusan. Data disajikan dalam bentuk kutipan dari subjek penelitian, tabel, dan gambar. Hasil penyajian data dapat menghasilkan jawaban dan hasil penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Dalam analisis data kualitatif, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan selama proses pengumpulan data untuk memastikan bahwa data yang dibutuhkan telah dikumpulkan sepenuhnya. Memastikan bahwa penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan tepat berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Keabsahan Data

Setelah data penelitian dikumpulkan, pengujian keabsahan harus dilakukan untuk memastikan bahwa data dan proses pencarian tersebut benar (valid). peneliti menggunakan metode menurut Sugiyono (2016) yaitu triangulasi sumber, merupakan upaya peneliti untuk mengakses sumber yang lebih bervariasi untuk mendapatkan data tentang masalah yang sama. Tujuannya adalah untuk memeriksa data dari satu sumber untuk membandingkannya dengan data dari sumber lain.

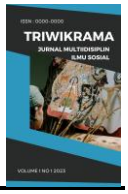
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung

Menurut Edy Sutrisno (dalam Tami Dan Putri, 2019), efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian tujuan yang diinginkan. Tingkat kemampuan beradaptasi dapat menunjukan seberapa paham seseorang terhadap program yang berbasis teknologi. Terlepas dari peran teknologi dalam segala bentuk operasi pemerintah, seluruh aparatur harus dapat menyesuaikan diri agar dapat melakukan tugas dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, mengacu pada seberapa mampunya pegawai dalam menggunakan teknologi dikarenakan aplikasi e-kinerja merupakan salah satu inovasi baru dalam memanfaatkan kemajuan teknologi.

Berkembangnya teknologi digital di seluruh jenjang pemerintahan membuat semua tugas pemerintah menggunakan kecanggihan teknologi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjadi sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Penggunaan teknologi juga dapat berdampak besar pada kemampuan sektor publik untuk membuat keputusan berdasarkan bukti nyata agar keputusan menjadi lebih transparan dan lebih akuntabel, dan hasilnya adalah peningkatan kinerja sektor publik. Maka dengan membangun sistem perhitungan kinerja berbasis aplikasi, seluruh lembaga pemerintah dapat memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini akan membuat distribusi informasi kinerja saat ini mudah diakses. Hadirnya aplikasi e-kinerja membantu meningkatkan kinerja pegawai dan instansi karena pegawai diharuskan mengisi laporan kinerja ke dalam aplikasi tersebut yang direkam dan digunakan sebagai salah satu alat untuk mengukur prestasi kerja dan pemberian tunjangan kepada pegawai.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Pemahaman Program

Dari hasil penelitian, peneliti menganalisis bahwasanya pemahaman pegawai terhadap program penggunaan aplikasi dalam meningkatkan kinerja sangat penting. Ini membantu organisasi dalam mengoptimalkal proses kerja, memperbaiki kinerja dan memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Memanfaatkan teknologi secara baik dan bijak, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia yang ada didalamnya. Aplikasi dapat membantu menyederhanakan dan mempercepat berbagai proses kerja, dan organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan dapat membantu mengurangi kesalahan manusia.

Melalui penggunaan aplikasi e-kinerja bagi organisasi dapat barguna untuk mengumpulkan data tentang kinerja pegawai secara *real-time* yang memungkinkan atasan menganilisis data lebih mendalam dan membuat keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan pegawai. Memahami dan menerapkan penggunaan program aplikasi e-kinerja dengan baik adalah langkah pertama bagi organisasi dalam menuju keberhasilan suatu program, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (dalam Tami Dan Putri, 2019), yang menyatakan bahwa pemahaman program dilihat pada tingkat sejauh mana seseorang memahami bagaimana program digunakan dan diterapkan dalam organisasi, dan pemahaman mengenai program yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi efektivitas program yang sedang diterapkan.

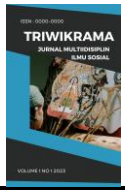
Pegawai yang memahami bagaimana penggunaan dan penerapan aplikasi adalah aset yang berharga bagi organisasi, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pemahaman yang baik tentang bagaimana menggunakan aplikasi, pegawai dapat memanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan mereka dan dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan proses kerja, serta dengan pemahaman yang baik tentang aplikasi, pegawai dapat membantu sesama rekan kerja yang mungkin membutuhkan bantuan dalam menggunakan aplikasi, sehingga hal tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Memastikan bahwa pegawai memahami mekanisme penggunaan aplikasi adalah langkah penting untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai sudah memahami terkait bagaimana mekanisme penggunaan aplikasi e-kinerja, karena aplikasi ini memang sudah digunakan dalam beberapa tahun terakhir. Aplikasi ini mengharuskan setiap pegawai untuk melaporkan kegiatan mereka yang akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja mereka sendiri sehingga setiap pegawai memang harus paham terkait mekanisme e-kinerja. Saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang belum dapat memahami dengan baik terkait mekanisme penggunaan e-kinerja dikarenakan pegawai yang masih gagap akan perkembangan teknologi salah satunya disebabkan oleh faktor usia, sehingga hal tersebut diatasi dengan interaksi saling membantu antar pegawai ataupun operator komputer terkait penggunaan aplikasi e-kinerja. Dengan demikian, efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung dari segi pemahaman program sudah efektif.

Sasaran Yang Tepat

Dari hasil penelitian, peneliti menganalisis yaitu tujuan diciptakannya e-kinerja adalah sebagai alat untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi serta sebagai alat untuk mengukur kinerja pegawai. Aplikasi e-kinerja yang dirancang khusus untuk memfasilitasi pengelolaan dan evaluasi kinerja pegawai secara efektif. Aplikasi e-kinerja yang tepat sasaran membantu atasan dan pegawai untuk memantau kinerja secara *real-time* sehingga aplikasi ini membantu dalam penetapan target kinerja yang jelas dan terukur yang dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dengan adanya pemantauan kemajuan melalui laporan kinerja dan pencapaian target. Dengan demikian, maka yang menjadi sasaran dalam penggunaan aplikasi e-kinerja ini di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung adalah pegawai.

Efektif atau tidaknya penggunaan aplikasi e-kinerja sangat ditentukan oleh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempaun Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, yang menunjukan bahwa ketepatan sasaran adalah kesesuaian antara sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu program. Untuk memperkuat pendapat peneliti maka didukung dengan pendapat oleh Budiani (dalam Nurjanah, 2023) yang mengungkapkan bahwasanya ketepatan sasaran program yaitu untuk mengukur sejauh mana peserta program memenuhi sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Aplikasi e-



kinerja yang tepat sasaran menyediakan mekanisme dalam memberikan umpan balik secara berkelanjutan, baik dari atasan maupun rekan kerja yang dapat membantu pegawai dalam mengidentifikasi kinerja yang perlu ditingkatkan dan merencanakan pengembangan diri yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pemahaman yang tepat tentang penggunaan aplikasi e-kinerja dapat memastikan bahwa penggunaannya sesuai dengan sasaran. Penggunaan aplikasi e-kinerja oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung sudah sesuai dengan tujuan aplikasi e-kinerja. Pegawai sudah memahami dan menggunakan aplikasi dengan baik yang menunjukan aplikasi tersebut berhasil memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ditetapkan. Penggunaan aplikasi e-kinerja yang efektif membuat pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan kinerja individu maupun organisasi. Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung sudah memahami cara menggunakan aplikasi e-kinerja, karena tujuan utama dari aplikasi e-kinerja adalah untuk memudahkan pegawai dalam melacak, mencatat dan mengevaluasi kinerja secara efektif.

Ketepatan Waktu

Dari hasil penelitian, peneliti menganalisis yaitu aplikasi ini kurang membantu pegawai pada aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan beberapa hambatan yang terjadi dilapangan yang tidak dapat diprediksi. Pegawai merasa bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu yang disebabkan oleh berbagai faktor dilapangan yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai menganggap bahwa meskipun aplikasi e-kinerja dapat digunakan untuk mencatat dan mengevaluasi kinerja, tetapi keterlambatan dalam penyelesaian tugas lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kendala teknis. Kurangnya akses terhadap sumber daya atau dukungan teknis yang memadai dapat membuat pegawai kesulitan dalam memperbaiki masalah yang ada sehingga penggunaan aplikasi mengalami kendala saat digunakan.

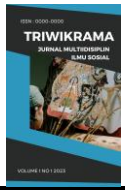
Hal diatas menjelaskan bahwa program akan berhasil dan dapat dikatakan efektif jika dapat dilaksanakan dengan waktu yang tepat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Makmur (2013) bahwa ketepatan waktu adalah waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau juga dapat berbentuk kegagalan kegiatan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa ketepatan waktu dalam menggunakan aplikasi e-kinerja mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengisi dan memperbarui data kinerja sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Masalah teknis dalam penggunaan aplikasi menjadi salah satu penghambat kemampuan pegawai untuk menggunakan aplikasi dengan efektif yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut melibatkan pengisian laporan kinerja, penyelesaian target yang ditetapkan sehingga aplikasi e-kinerja tidak secara langsung membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penggunaan aplikasi e-kinerja lebih berperan sebagai alat bantu untuk memantau dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan daripada sebagai faktor langsung yang mempengaruhi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah akses aplikasi yang disebabkan oleh jaringan internet yang bermasalah menghambat kemampuan pegawai untuk menggunakan aplikasi dengan efektif. Dengan demikian, penggunaan aplikasi e-kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung pada dimensi ketepatan waktu belum dapat dikatakan efektif.

Pencapaian Tujuan

Dari hasil penelitian, peneliti menganalisis yaitu pegawai sudah melewati batas minimal nilai prestasi kerja, sehingga pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung tidak ada yang terkena potongan karena kecilnya nilai prestasi. Sesuai dengan tujuan e-kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dengan mengacu pada prinsip keadilan "*equal job for equal pay*", artinya melalui penilaian prestasi kerja, pegawai akan menerima tunjangan kinerja sesuai dengan pekerjaan mereka. Selain itu, aplikasi e-kinerja membantu menghitung tunjangan kinerja sesuai dengan pasal 80 ayat (3) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 yang menetapkan bahwa tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pencapaian kinerja pegawai. Dapat ditinjau bahwa apabila pegawai tidak memenuhi target dan jumlah absensi kurang maka akan mempengaruhi penilaian kinerja pada pencapaian SKP tahunan atau target bulanan, yang nantinya juga akan mempengaruhi nominal tunjangan kinerja yang akan diterima.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu tujuan diterapkan e-kinerja, apabila kinerja pegawai mengalami peningkatan maka aplikasi e-kinerja berhasil dan efektif sebagai alat ukur penilaian kinerja

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



pegawai. Pencapaian tujuan untuk memastikan apakah tujuan penerapan program telah tercapai atau tidak dengan melihat apakah pegawai telah menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan pendapat Campbell J.P. (2014) yang mengatakan bahwa anda dapat mencapai tujuan dengan merangkum hasil dari pembentukan program sesuai dengan tujuan sebelumnya, dapat membuktikan bahwa telah tercapainya tujuan. Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung yang merupakan sasaran dalam penggunaan aplikasi e-kinerja ini sudah menggunakan aplikasi e-kinerja dalam melaporkan kinerjanya dan pegawai sudah memberikan kinerja yang sangat baik sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga dapat membuktikan bahwa tujuan peningkatan kinerja pegawai baik dari pelayanan maupun pencapaian target telah tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa tujuan dalam penggunaan aplikasi e-kinerja telah tercapai dengan efektif. Didukung dengan pencapaian kinerja Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung pada tahun 2023 yang menunjukan bahwa kinerja organisasi sangat memuaskan dilihat dari pencapaian sasaran atau target kinerja, yaitu meningkatnya peran perempuan dalam pembangunan, meningkatkan capaian kota layak anak, meningkatnya penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak, serta meningkatnya penyelenggaraan urusan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung terkait hasil penilaian akuntabilitas kinerja OPD oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut menunjukan bahwa pencapaian tujuan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi telah tercapai dengan efektif yang dibuktikan dengan tercapainya realisasi kinerja melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perubahan Yang Nyata

Dari hasil penelitian, peneliti menganalisis bahwa dalam hal ini perubahan nyata yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk perubahan nyata sesudah adanya program tersebut. Dengan memberikan alat yang lebih efektif untuk melacak dan mengevaluasi kinerja dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam proses evaluasi kinerja. Aplikasi e-kinerja membantu mengurangi beban administrasi tekait proses evaluasi kinerja, menghemat sumber daya dan waktu yang sebelumnya dibutuhkan untuk mengelola kinerja pegawai secara manual.

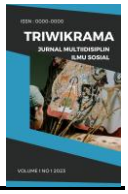
Perubahan positif dalam kinerja dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam menggunakan aplikasi e-kinerja. Pegawai akan lebih aktif memantau dan memperbarui data laporan kinerja serta lebih terbuka terhadap umpan balik yang diberikan oleh penggunaan aplikasi e-kinerja. Namun, pelaksanaan bergantung pada budaya oeganisasi dan dukungan dari karyawan. Ini semua berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif, sehingga dapat diukur melalui sejauh mana pegawai merasakan perubahan setelah penggunaan aplikasi e-kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung.

Perubahan yang nyata dapat dilihat dari peningkatan produktivitas karyawan sebagai hasil dari penggunaan aplikasi e-kinerja yang efektif, karena pegawai menjadi rajin melaporkan pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai taget yang telah ditetapkan sebelumnya karena berpengaruh terhadap tunjangan yang akan diterima pegawai itu sendiri. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Kurt Lewin dalam (Prastyani, D., & Se, M., 2020) yang dikenal secara luas bahwa perubahan adalah hal yang nyata yang berfokus pada pertanyaan mengapa, yaitu mengapa individu, kelompok atau oeganisasi dapat berubah.

Berdasarkan hasil penelitian, pada dimensi perubahan nyata dapat dikatakan efektif karena dengan adanya perubahan yang nyata yang dirasakan setelah menggunakan aplikasi e-kinerja, pegawai menyatakan bahwa aplikasi benar-benar membantu dalam meningkatkan kinerja dan sebagai hasilnya pegawai lebih termotivasi untuk menggunakannya secara teratur. Pegawai merasakan perubahan nyata pada Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung setelah hadirnya e-kinerja yang dibuktikan dengan prestasi yang telah dicapai selama beberapa tahun terkahir dan juga perubahan pada kinerja pegawai yang lebih terstruktur dan searah dengan tujuan organisasi.

Dengan rekapan prestasi yang mencatat perubahan-perubahan, dapat menjadi bukti nyata bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung yang menunjukan dampak positif dari kebijakan mengadopsi aplikasi e-kinerja. Dengan demikian, dapat ditinjau bahwa hadirnya inovasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung dapat dikatakan efektif.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Aspek Pendukung Dan Aspek Penghambat Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung

Berdasarkan proses identifikasi, wawancara, dan analisis yang telah disebutkan sebelumnya dapat dilihat apa saja yang menjadi aspek pendukung dan aspek penghambat pada teori yang didapat yang mempengaruhi kemajuan objek yang diamati. Pada "Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung" menemukan beberapa aspek pendukung dan aspek penghambat, antara lain:

Aspek Pendukung

1. Pemahaman Program sudah efektif dengan adanya hasil penelitian yang didukung dengan teori, pegawai Dinas Pemberdayaan Perempaun Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung dapat memanfaatkan dan menerapkan penggunaan aplikasi e-kinerja secara maksimal untuk mencatat dan melacak kinerja, karena aplikasi ini memang sudah digunakan dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang belum dapat memahami dengan baik terkait mekanisme penggunaan e-kinerja salah satunya disebabkan oleh faktor usia, hal tersebut diatasi dengan interaksi saling membantu antar pegawai ataupun operator komputer terkait penggunaan aplikasi e-kinerja.
2. Ketepatan sasaran sudah efektif dengan adanya teori yang mendukung hasil analisis peneliti dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung memahami dan telah memudahkan pegawai melakukan pelaporan dan penilaian kinerja yang direkap melalui aplikasi e-kinerja dapat memastikan bahwa penggunaannya sesuai dengan sasaran, yang menunjukan penggunaan aplikasi e-kinerja oleh pegawai telah berhasil memenuhi kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pencapaian tujuan sudah efektif dengan adanya pendapat teori yang mendukung hasil analisis peneliti dapat dilihat pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung telah menggunakan aplikasi e-kinerja untuk melaporkan kinerja mereka dan telah melakukannya dengan sangat baik sesuai dengan tujuan organisasi didukung melalui laporan kinerja dan tunjangan kinerja. Pada tahun 2023 kasus perempuan dan anak korban kekerasan di Kota Bandar Lampung yang terdaftar sudah diselesaikan dan ditangani secara keseluruhan sehingga menunjukan bahwa pegawai sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik. serta pencapaian kinerja Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung dalam beberapa tahun terakhir menunjukan bahwa kinerja organisasi sangat memuaskan dilihat dari pencapaian sasaran atau target kinerja, sehingga tujuan peningkatan kinerja pegawai baik dalam hal pelayanan maupun pencapaian target telah tercapai.
4. Perubahan yang nyata sudah efektif dengan adanya teori yang mendukung hasil analisis peneliti dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian pegawai telah merasakan perubahan nyata pada Dinas Pemberdayaan Perempaun dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung setelah hadirnya e-kinerja yang dibuktikan dengan prestasi yang telah dicapai selama beberapa tahun terkahir dan juga perubahan pada kinerja pegawai yang lebih terstruktur dan searah dengan tujuan organisasi.

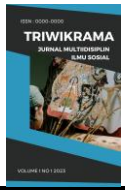
Aspek Penghambat

1. Ketepatan Waktu**,** berdasarkan hasil penelitian, penggunaan aplikasi e-kinerja belum dapat dikatakan efektif pada dimensi ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menjadi penghambat dalam menentukan efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Pegawai percaya bahwa meskipun aplikasi e-kinerja dapat digunakan untuk mencatat dan mengevaluasi kinerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas lebih disebabkan oleh faktor-faktor eksternal seperti kendala teknis. Pegawai lebih suka menggunakan aplikasi dalam memantau kinerja daripada sebagai faktor yang mempengaruhi seberapa cepat pegawai menyelesaikan tugas. Penyebab ketepatan waktu menjadi penghambat dalam menentukan efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kurangnya Kemampuan Beradaptasi Karena Faktor Usia

Berdasarkan penelitian, terdapat beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung belum terlalu memahami penggunaan teknologi seperti komputer ataupun *smartphone* dikarenakan usianya. Hal ini menjadi penghambat dalam penggunaan aplikasi e-kinerja karena masih terdapat beberapa pegawai yang kesulitan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



beradaptasi dengan inovasi-inovasi baru dari kemajuan teknologi dikarenakan usia pegawai sehingga menyebabkan beberapa pegawai kurang teliti dan dapat terjadi kekeliruan dalam memenuhi pengisian laporan tepat waktu pada aplikasi e-kinerja.

b) Jaringan Internet Yang Sering Bermasalah

Berdasarkan observasi dilapangan, jumlah komputer sudah mencukupi kebutuhan pegawai karena setiap pegawai pastinya mempunyai tugas yang berbeda-beda dan pegawai yang memerlukan komputer dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya telah disediakan unit komputer dimeja mereka masing-masing. Tetapi, untuk prasana yaitu jaringan internet, memang terkadang mengalami *trouble* atau gangguan. Hal tersebut dikeluhkan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung karena mengganggu mereka dalam pengisisan e-kinerja. Jaringan yang tidak cukup kuat disebabkan karena pegawai seringkali menggunakannya diwaktu yang bersamaan sehingga jaringan internet menjadi lamban.

c) Kurangnya Kesadaran Pegawai

Pentingnya mengisi laporan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan target kinerja mereka agar pimpinan dapat mengetahui kebenaran dari input yang dibuat oleh pegawai atau bawahannya, sehingga kegiatan pegawai harus sesuai dengan yang dilaporkan dalam aplikasi e-kinerja. Akan tetapi, penelitian menunjukan bahwa masih terdapat pegawai kurang menyadari pentingnya laporan kinerja yang diinput setiap harinya, yang menyebabkan pegawai tersebut menunda-nunda melakukan pengisian laporan kinerja tepat waktu pada aplikasi e-kinerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

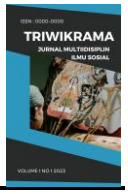
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung diukur menggunakan lima dimensi yaitu Pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Hasil penelitian menunjukan bahwa hal ini dapat dikatakan efektif karena telah memenuhi empat dari kelima dimensi yang ditetapkan sebagai ukuran efektivitas.

Adapun dalam penggunaan aplikasi e-kinerja terdapat beberapa aspek pendukung dan aspek penghambat, diantaranya sebagai berikut:

a. Pemahaman program, ketepatan sasaran, pencapaian tujuan dan perubahan yang nyata sudah efektif dan menjadi aspek pendukung dalam menentukan efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Tujuan penggunaannya telah tercapai dengan efektif dilihat mulai dari pegawai yang telah memahami dengan baik bagaimana penggunaan aplikasi e-kinerja hingga dibuktikan dengan tercapainya realisasi kinerja melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga prestasi-prestasi yang telah diraih selama beberapa tahun terakhir sebagai hasil dari penggunaan aplikasi e-kinerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi, yang didalamnya terdiri dari laporan kinerja dan tunjangan kinerja. Dengan adanya laporan kinerja yang dirakam secara teratur, pegawai akan merasa diawasi terkait bagaimana dan sejauh mana mereka mencapai targetnya, sehingga hal ini membuat aktivitas dan tugas pegawai menjadi lebih nyata.

b. Pada dimensi ketepatan waktu belum dapat dikatakan efektif karena ketepatan waktu bergantung pada kesulitan dan hambatan yang ada di tempat kerja sehingga menjadi aspek penghambat dalam mencapai efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. Penyebab ketepatan waktu menjadi penghambat pegawai dalam menggunakan aplikasi dengan efektif adalah masalah akses aplikasi yang disebabkan oleh jaringan internet yang kurang stabil, kurangnya kemampuan beradaptasi karena faktor usia, serta masih terdapat pegawai yang kurang menyadari pentingnya laporan kinerja yang diinput setiap harinya yang menyebabkan pegawai menunda-nunda melakukan pengisian laporan pada aplikasi e-kinerja.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan terkait efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penjadwalan yang fleksibel, berikan flesksibilitas dalam jadwal kerja sehingga pegawai memiliki waktu yang cukup untuk menggunakan aplikasi e-kinerja dan menyelesaikan tugas-tugas lapangan dengan tepat waktu.
2. Melakukan evaluasi kecepatan dan keandalan fasilitas untuk ditingkatkan sesuai kebutuhan, seperti menyediakan jaringan internet yang stabil dan memperbarui infrastruktur jaringan untuk membantu memudahkan dan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam mengakses aplikasi e-kinerja.
3. Pastikan pegawai menerima pelatihan yang memadai terkait penggunaan aplikasi e-kinerja baik secara teori maupun praktek dan dilakukan secara rutin pada setiap kali aplikasi di *update* ke versi terbaru sehingga penggunaannya dapat lebih efektif.

5. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: salemba empat*.

Handayaningrat, Soewarno. 1994. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Haji Masagung.

Harahap, N. (2020), Penelitian Kualitatif. Medan: Wal ashri Publishing.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.

Makmur. 2013. Efektivitas Kebijakan Kelembangaan Pengawasan. Bandung : Refika Aritama

Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Prastyani, D., & Se, M. 2020. Modul Manajemen Perubahan Dan Pengembangan (Ebm 513).

Ravianto J. (2014). Produktivitas dan Pengukuran. Binaman Aksara.

Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : PT Alfabet.

Campbell, J. P. (1989). Riset dalam Efektivitas Organisasi. *Penerjemah: Salut Simamora. Jakarta (ID). Erlangga*.

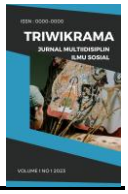
JURNAL

Arfah, K. A. (2019). Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Biak Kota. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, *14*(2), 9-16.

Budiani, N. W. (2007). Efektivitas program penanggulangan pengangguran karang taruna "eka taruna bhakti" desa sumerta kelod kecamatan denpasar timur kota denpasar. *Jurnal ekonomi dan Sosial*, *2*(1), 49-57.

Indrawati, W., Suntoro, I., & Nurmalisa, Y. (2017). *Efektivitas Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Kepada Masyarakat Di Desa Tanggulangin* (Doctoral dissertation, Lampung University).

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 03, Number 04, 2024
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Harbowo, R. D. (2018). *Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur Dalam Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Tahun 2017)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Hidayat, I. R., Ghalib, S., Fitriyadi, F., & Hairudinor, H. Efektivitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Best Western Kindai Hotel Banjarmasin. *Smart Business Journal*, *1*(1), 1-6.

Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, *6*(2), 131-139.

Nurjanah, S. B., & Handayani, N. (2023). Efektivitas Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero). *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, *1*(2), 01-14.

Partiwi, Y. R. (2013). Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *REAKTOR-Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir*, *9*(2).

Rahadhitya, R., & Darsono, D. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Robbins, S. P

Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*.

Ruzikna, R., & Rebecca, G. (2014). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantarav (Persero) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Sari, S. M. (2017). *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Srihati, A. (2012). Analisis Kinerja Karyawan di The Villas Bali Hotel and Spa Kuta Badung. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.

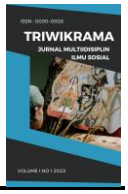
Suzani, L. N. (2022). Efektivitas Penerapan Aplikasi Online Single Submission (Oss) Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis.

Tami, F. D., & Putri, N. E. (2019). Efektivitas Penerapan Program E-Kelurahan Di Kelurahan Silaing Bawah Kota Padang Panjang. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, *14*(1), 56-68.

Utami, E. P., & Frinaldi, A. (2021). Efektivitas Penerapan Aplikasi Sicantik Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Bukittinggi. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, *3*(1), 22-30.

Wahyudi, R., Umiyati, S., & Tamrin, H. (2023). Efektivitas Aplikasi E-Personal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu). *Irpia: Jurnal Ilmiah Riset dan Pengembangan*, 26-33.

Waliulu, M., & Lukman, S. (2020). Efektivitas Penerapan E-kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, *12*(4), 817-826.



Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, *1*(1).

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Instruksi Presiden (inpres) Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Peraturan Pemerintah No.30 tentang penilaian kinera PNS sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana teknis untuk mengumpulkan laporan penilaian prestasi ASN.

Peraturan menpan & RB No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai ASN.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.3 Tahun 2021 tentang penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian kinerja PNS 2021.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.