

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang membahas mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah profesi bagi Pegawai Negara Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap lembaga pemerintah serta bertanggung jawab dalam mewujudkan kesejahteraan warga terhadap pelayanan publik.¹

Sebagaimana yang termuat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alinea ke-4 menjabarkan bahwasannya diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memuat nilai dasar, integritas serta sikap profesi tanpa adanya praktik korupsi, kolusi serta nepotisme². Untuk itu, tiap-tiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut agar bersikap profesional dengan lebih memprioritaskan keperluan yang memiliki sifat umum dibandingkan dengan keperluan yang bersifat khusus, seperti keperluan pribadi ataupun golongan ketika melakukan prosedur penyelenggaraan pelayanan publik.

Di era kemajuan teknologi yang cukup pesat saat ini, sudah banyak lembaga pemerintah menjalankan sistem manajemen kinerja berbasis IT. Salah satunya adalah penerapan Aplikasi E-Kinerja yang diinisiasi oleh pemerintah sebagai bentuk untuk mewujudkan *good governace*. E-Kinerja tersebut bertujuan untuk menganalisis

¹ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

² Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alinea ke-4

keperluan akan kebutuhan tanggung jawab jabatan dan tanggungan di dalam beban kerja unit maupun satuan kerja dalam instansi sebagai asas-asas perhitungan prestasi kerja dan pemberian upah intensif pekerjaan sesuai dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja.³

Melihat fenomena tersebut, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 1 Tahun 2013 yang mendeskripsikan perihal persyaratan dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas mengatur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dijadikan sebagai acuan secara sistematis dalam mengevaluasi sasaran serta perilaku pegawai pemerintah.⁴

Untuk menyelenggarakan upaya dalam melaksanakan penilaian terhadap prestasi kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengimplementasikan skema terhadap penilaian kerja individu berbasis elektronik (E-Kinerja). Sistem penilaian ini biasa disebut E-tpp (Elektronik Tambahan Penghasilan Pegawai) yang dapat diakses melalui website E-Kinerja: <https://etpp.jakarta.go.id/> dengan Nomor Registrasi Kepegawaian (NRK) masing-masing pegawai untuk penginputan aktivitas harian dan rencana kinerja sesuai dalam

³ Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja.

⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada website: <https://pegawai.jakarta.go.id/>.

Penerapan prosedur E-Kinerja dilakukan sebab ditemukan para pegawai yang bekerja tidak selaras terhadap tugas inti, fungsi, serta tanggungan pekerjaan oleh setiap pegawai. Tidak hanya itu, penugasan jabatan belum berkiprah pada kapabilitas individu tiap pegawai, sehingga menimbulkan penilaian prestasi kerja yang bersifat subjektif.

Dalam sistem penilaian E-Kinerja sering terjadi ketidaksesuaian antara aktivitas yang diinput pada sistem dengan aktivitas sebenarnya. Aktivitas utama dan aktivitas umum harus sesuai dengan target dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Yang mana durasi pada kedua aktivitas tersebut harus dilakukan berdasarkan satuan waktu yang telah ditetapkan oleh sistem.

Penilaian prestasi kerja menitikberatkan pada sistem prestasi dan sistem karir yang bertujuan menjamin objektivitas pembinaan pegawai dengan memperhatikan perencanaan kinerja, capaian, hasil, manfaat serta perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa, sistem karir adalah suatu sistem yang dilihat pada sisi kepegawaian loyalitas pegawai tersebut bekerja. Sedangkan sistem prestasi adalah suatu sistem yang dilihat pada keahlian dan prestasi yang dicapai oleh pegawai tersebut.⁵

⁵ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Sebagai salah satu lembaga Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkup Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat berusaha menyuguhkan kontribusi dalam mengembangkan kegiatan evaluasi atas kinerja dari para Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap tujuan pembangunan nasional dengan melaksanakan konsep manajemen ASN berdasarkan sistem *merit*. Sistem *merit* didefinisikan sebagai bentuk dari peraturan serta manajemen ASN yang memiliki dasar atas kapabilitas, kemampuan, dan kinerja yang diterapkan secara wajar dan adil tanpa adanya pengecualian terhadap latar belakang, ras, warna kulit, agama, suku, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.⁶

Dengan hadirnya E-Kinerja diharapkan dapat mengukur dan menilai prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terpadu seraya memberikan acuan terhadap kaidah keadilan "*equal job for equal pay*" artinya hak yang sama atas pekerjaan yang sama dalam menentukan pemberian upah pendapatan pegawai sesuai hasil kerja masing-masing. Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh E-Kinerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat".

⁶ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi atas penjabaran dari latar belakang, maka penulis dapat mengambil suatu perumusan masalah dalam bentuk hipotesis yakni:

Apakah ditemukan pengaruh E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini seperti yang sudah disampaikan dalam rumusan masalah, yakni untuk mengukur seberapa besar pengaruh E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapan dalam penelitian ini ialah untuk menambah sumber pengetahuan bagi penulis dan pembaca tentang ilmu pengetahuan terlebih pada bidang Ilmu Administrasi Publik, pengalaman, dan pertimbangan dalam melakukan pengamatan yang terfokus pada E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Penulis, berguna untuk menyempurnakan sebagian persyaratan dalam mendapatkan Gelar Sarjana Administrasi Publik (S. Ap)
- b. Bagi Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat, diharapkan mampu untuk digunakan sebagai sarana kritik, saran, dan sebagai bahan penilaian bagi para pimpinan lembaga dalam menyempurnakan kebijakan E-Kinerja dan mengidentifikasi Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c. Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), diharapkan dapat merubah pola perilaku dalam meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai agar terciptanya jiwa yang sehat antar aparatur serta meningkatkan kesejahteraan publik dengan mengacu pada kaidah keadilan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam laporan penelitian yang penulis susun ini tersusun atas lima bab, dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian ini, penulis memberikan uraian perihal gambaran umum penyusunan laporan penelitian yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan dalam melakukan penelitian, dan juga sistematika penulisan yang menggambarkan secara garis besar pokok-pokok penulisan dari keseluruhan bab.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis mendeskripsikan perihal penelitian terdahulu, yakni meliputi beberapa teori yang memuat tentang teori dari buku dengan mengutip dari beberapa para ahli, seperti E-Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Penilaian Prestasi Kerja, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini penulis menyampaikan detail atas metode yang diterapkan di dalam melakukan penelitian ini yang meliputi, jenis metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, uji instrumen penelitian, uji prasyarat, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengujian hipotesis, serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, tinjauan umum lokasi penelitian, data kepegawaian, sistem penilaian prestasi kerja, struktur organisasi, gambaran umum E-Kinerja dan karakteristik responden. Hasil data penelitian yang diperoleh berupa: statistik deskriptif, uji instrumen yang pengujiannya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat dengan uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis yang menggunakan uji t parsial, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini menjelaskan perihal kesimpulan mengenai hasil penelitian pengaruh E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Selain itu, pada bab ini penulis juga memberikan saran praktis dan saran teoritis terkait hasil permasalahan yang telah penulis simpulkan.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam bagian ini, merupakan suatu daftar rujukan berbagai materi yang digunakan oleh penulis dalam mendapatkan pengetahuan serta pengembangn ilmu sebagai pendukung dalam penelitian yang dilakukan.

