

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu tuntutan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Untuk mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kinerja tinggi serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi, pemerintah terus melakukan pembaruan sistem manajemen kinerja ASN. Salah satu bentuk pembaruan tersebut adalah diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini mengatur bahwa pengelolaan kinerja ASN tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, evaluasi, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai. Pengelolaan kinerja ASN diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai, memperkuat peran pimpinan, serta membangun kolaborasi dalam pencapaian sasaran organisasi.

Melalui PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022, sistem penilaian kinerja ASN mengalami perubahan paradigma dari yang sebelumnya lebih bersifat administratif menjadi berorientasi pada hasil kerja dan perilaku kerja. Setiap pegawai diwajibkan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang selaras dengan tujuan organisasi melalui dialog kinerja antara atasan dan bawahan. Dengan sistem tersebut diharapkan tercipta budaya kerja yang lebih produktif, terukur, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Sebagai bentuk digitalisasi manajemen ASN, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menerbitkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja BKN. Melalui kebijakan ini, seluruh instansi pemerintah didorong untuk memanfaatkan aplikasi E-Kinerja sebagai sarana pengelolaan dan evaluasi kinerja pegawai secara elektronik. Sistem tersebut bertujuan meningkatkan efektivitas, transparansi, akuntabilitas, serta mempermudah proses monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara berkelanjutan.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro memiliki peran penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan wilayah. Dalam menjalankan tugas tersebut, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, penerapan sistem pengelolaan kinerja ASN sesuai ketentuan PermenPAN-RB Nomor

6 Tahun 2022 dan penggunaan aplikasi E-Kinerja menjadi aspek yang penting untuk mendukung efektivitas kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kasiman.

Namun demikian, dalam pelaksanaan penggunaan aplikasi E-Kinerja di Kantor Kecamatan Kasiman masih terdapat berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi efektivitas pengelolaan kinerja pegawai. Kecamatan Kasiman memiliki 22 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari 17 PNS dan 6 PPPK yang mana masing – masing ASN memiliki kewajiban untuk melakukan pengisian E-Kinerja secara berkala setiap bulan. Beberapa permasalahan yang sering ditemukan dalam evaluasi sistem kinerja ASN antara lain pemahaman pegawai yang masih beragam terhadap penyusunan SKP, keterbatasan pemanfaatan teknologi informasi, kurang optimalnya proses monitoring dan pembinaan kinerja oleh atasan, serta adanya kecenderungan penyusunan laporan kinerja yang masih berorientasi pada pemenuhan administrasi. Sehingga pada praktik pelaksanaannya, terdapat beberapa ASN yang dengan alasan keterbatasan teknologi, meminta bantuan kepada rekan ASN lainnya untuk menginput kinerjanya dalam aplikasi E-Kinerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya pencapaian target kerja pegawai maupun tujuan organisasi.

TABEL 1

JUMLAH DATA PEGAWAI KECAMATAN KASIMAN

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Status Kepegawaian
1	Camat Kasiman	1	PNS
2	Sekretaris Kecamatan	0	
3	Kasubbag Proglap	1	PNS
	Staf Sub Bagian Program dan Laporan	2	PNS
		1	PPPK
4	Kasubbag UKK	1	PNS
	Staf UKK	2	PNS
		1	PPPK
5	Kasi Trantib dan Linmas	1	PNS
	Staf Trantib dan Linmas	2	PNS
		1	PPPK
6	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1	
	Staf Pemberdayaan Masyarakat	1	PNS
		1	PPPK
7	Kasi Pemerintahan	0	
	Staf Pemerintahan	3	PNS
8	Kasi Kesejahteraan Rakyat	1	
	Staf Kesejahteraan Rakyat (Kesra)	1	PNS
		1	PPPK
Total		22 Pegawai	

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Kasiman (2026)

Jumlah pegawai di Kecamatan Kasiman tercatat sebanyak 22 orang, terdiri atas 17 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam proses pengisian E-Kinerja, setiap

seksi memiliki bukti dukung Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan sasaran kinerjanya masing-masing. SKP setiap seksi tersebut selanjutnya digunakan sebagai bukti dukung bagi SKP Kepala Seksi. Adapun SKP Camat merupakan akumulasi dari seluruh SKP Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian dan Sekretaris Kecamatan. Dengan demikian, dalam proses pengisian SKP, staf memiliki peran penting sebagai penyedia bukti dukung, sedangkan Kepala Seksi dan Sekretaris Kecamatan berperan sebagai pengendali atau pengawas terhadap kinerja stafnya.

Dari 16 Staf Pegawai Kecamatan terdapat 7 Staf yang sudah melakukan input mandiri dan 9 staf masih memerlukan bantuan Operator Kecamatan Dalam pelaksanaan pengisian E-Kinerja, tidak seluruh pegawai mampu melakukan input data secara mandiri. Kondisi tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan komputer atau laptop. Keterbatasan ini umumnya dialami oleh pegawai dengan usia yang relatif lebih tua atau yang belum terbiasa menggunakan perangkat teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari. Akibatnya, proses pengisian data kinerja pada sistem E-Kinerja menjadi terhambat dan memerlukan bantuan dari pegawai lain yang lebih menguasai penggunaan komputer. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan atau pelatihan teknis guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem tersebut secara mandiri.

Menurut William N. Dunn (1981), evaluasi kebijakan publik bisa dilihat dari 6 indikator, salah satunya adalah efektifitas. Kondisi tersebut turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan E-Kinerja, sebab proses input data sangat bergantung pada keberadaan operator yang membantu

pegawai lain. Apabila operator berhalangan hadir, maka pengisian bukti dukung SKP oleh pegawai yang bersangkutan akan tertunda atau bahkan terhenti sementara. Ketergantungan yang tinggi terhadap satu operator ini juga berpotensi menimbulkan penumpukan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu, terutama menjelang batas akhir pelaporan kinerja. Dengan demikian, diperlukan peningkatan kemampuan teknologi informasi bagi seluruh pegawai agar proses pengisian E-Kinerja tidak bergantung pada satu pihak saja.

Evaluasi kinerja pegawai menjadi langkah penting untuk mengetahui sejauh mana sistem pengelolaan kinerja ASN telah diterapkan secara efektif sesuai dengan regulasi yang berlaku. Melalui evaluasi tersebut dapat diketahui tingkat keberhasilan implementasi kebijakan, hambatan yang dihadapi pegawai, serta faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja aparatur. Hasil evaluasi juga dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi perbaikan dan pengembangan manajemen kinerja ASN yang lebih efektif di masa mendatang.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Evaluasi Sistem E-Kinerja Pegawai di Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro”.

B. Perumusan Masalah

Merumuskan suatu masalah publik yang benar dan tepat adalah tidaklah mudah karena sifat masalah publik yang sangat kompleks. Berikut ini diuraikan karakteristik dari masalah publik menurut Dunn dalam Subarsono (2006: 24-26) :

1. Saling ketergantungan (*interdependence*) antara berbagai masalah. Suatu masalah publik bukanlah masalah yang berdiri sendiri, tetapi saling terkait antara satu masalah dengan masalah yang lain. Sistem masalah yang saling tergantung mengharuskan analisis kebijakan menggunakan pendekatan holistik dalam memecahkan masalah dan mengetahui akar permasalahannya.
2. Subjektivitas dari masalah kebijakan. Masalah kebijakan adalah hasil pemikiran dalam konteks lingkungan tertentu.
3. Artificiality masalah, yakni suatu fenomena dianggap sebagai masalah karena adanya keinginan manusia untuk mengubah situasi.
4. Dinamika masalah kebijakan Subarsono mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut:

Solusi terhadap masalah selalu berubah. Masalah yang sama belum tentu dapat dipecahkan dengan kebijakan yang sama kalau konteks lingkungannya berbeda. Demikian juga, masalah yang sama belum tentu dapat dipecahkan dengan kebijakan yang sama kalau waktunya berbeda. (Subarsono, 2006:24-26)

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana evaluasi sistem E-Kinerja Pegawai di Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis evaluasi E-Kinerja

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis, bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Pengembangan Ilmu Administrasi Publik: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam khazanah ilmu Administrasi Publik, khususnya pada cabang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sektor Publik, mengenai kinerja ASN melalui E Kinerja
- 2) Referensi Akademik : Menjadi materi referensi dan rujukan bagi civitas akademika Universitas Bojonegoro, khususnya mahasiswa FISIP, yang ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai evaluasi E Kinerja.
- 3) Penguatan Teori Evaluasi : Memberikan gambaran empiris mengenai penerapan teori evaluasi kebijakan dalam membedah fenomena "*Digital Formalism*" (formalitas digital) di lingkungan organisasi pemerintah daerah.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Kantor Kecamatan Kasiman: Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung serta hambatan – hambatan yang dihadapi dalam penerapan pengelolaan kinerja pegawai

dan penggunaan aplikasi E-Kinerja BKN di Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro.

- 2) Bagi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro : Memberikan rekomendasi faktual bagi Dinas terkait atau Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dalam menyempurnakan sistem aplikasi E-Kinerja agar lebih user-friendly namun tetap memiliki sistem pengawasan yang sulit dimanipulasi secara administratif.
- 3) Bagi Peneliti : Sebagai sarana pengembangan diri dalam mengaplikasikan teori-teori administrasi publik ke dalam realitas lapangan, serta memenuhi salah satu syarat akademik guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) di Universitas Bojonegoro.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas, terperinci, dan sistematis mengenai alur pemikiran dalam penelitian ini, maka sistematika pembahasan disusun ke dalam lima bab yang saling terintegrasi sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan fondasi utama yang mendasari seluruh pelaksanaan penelitian. Dalam bagian ini, diuraikan mengenai Bab ini berisi uraian mengenai dasar dan arah penelitian yang meliputi

Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menyajikan kerangka teoritis dan landasan ilmiah yang menjadi pisau analisis dalam membedah objek penelitian. Di dalamnya dimuat Penelitian Terdahulu, Landasan Teori.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai prosedur dan metodologi yang digunakan peneliti di dalamnya. Dalam penelitian ini meliputi Jenis Penelitian, Fokus Penelitian, Narasumber atau Subjek Penelitian/Informan dan Teknik penentuan informan, Teknik Pengumpulan Data, Manajemen Data dan Metode Analisis

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian inti yang menyajikan temuan empiris sekaligus analisis kritis peneliti, dimulai dengan Gambaran Umum Obyek Penelitian, Penyajian Data hasil penelitian, analisa dan interpretasi data.

5. BAB V : PENUTUP

Bab terakhir ini merupakan fase akhir dari rangkaian penelitian yang berisi Kesimpulan dan Saran. Dengan adanya bab penutup, pembaca dapat memperoleh gambaran ringkas tentang hasil penelitian dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian tersebut.