

ANALISIS IMPLEMENTASI E-KINERJA PADA LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

Ikhwan Rahmatika Latif¹

¹Jusuf Kalla School of Government – Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

¹Contributor Email: ikhwanrahmatikalatif26@gmail.com

Abstract

This article is research on the implementation of e-Kinerja within the Banda Aceh City Government. In this paper, the author uses a descriptive qualitative approach and collects data through a study of existing documents. This method illustrates how the implementation of e-Kinerja is carried out by the Banda Aceh Government, which the author then compares with existing concepts, namely the concept of performance and reward and punishment. The results of this study are that the implementation of the e-Kinerja system carried out by the Banda Aceh City Government has a good impact on the regional civil apparatus, the government, the City Government Work Unit (SKPK), and the public. These impacts include making promotions and transfers based on equal job for equal pay for regional civil servants, facilitating supervision for the government, and knowing the effectiveness and efficiency of work units.

Keywords: *e-Kinerja system, e-Government, civil apparatus, the Banda Aceh Government,*

A. Pendahuluan

Dewasa ini fenomena perkembangan teknologi dan informasi yang tak terbendung telah banyak mengubah struktur tatanan kehidupan sosial masyarakat. Hal itu telah merangsang timbulnya gerakan-gerakan untuk mereformasikan sistem tata kelola pemerintahan lama yang terkesan lamban, susah, ribet, dan tidak transparan menuju ke arah sistem tata kelola pemerintahan yang baik, cepat, mudah, transparan dan berkemajuan dengan berbasis teknologi informasi yang memumpuni.

Sumber daya manusia atau aparatur sipil negara merupakan salah satu aspek yang sangat perlu diperhatikan, sehingga harus dibenahi dengan baik dan dibekali dengan kemampuan yang bisa diandalkan pada bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk saat ini Pemerintah Kota Banda Aceh yang notabena adalah sebagai ibukota Aceh, memiliki aparatur sipil daerah yang bisa dikatakan cukup banyak, sehingga sangat sulit untuk mengukur daya efektivitas dan efisiensi kinerja dari para aparatur sipil daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh.

Kesulitan dalam pengukuran kinerja aparatur sipil pada organisasi publik itu disebabkan karena organisasi publik bersifat multidimensional serta visi dan misi organisasi masih belum terarah dengan baik (Moenir, 1995). Organisasi publik ini memiliki

tim penilaian tersendiri yang terdiri dari orang yang di dalam organisasi tersebut, sehingga sering sekali ada kepentingan yang bersinggungan dengan kepentingan satu sama lain. Hingga pada akhirnya mempengaruhi penilaian kinerja aparatur sipil daerah dengan memperoleh nilai-nilai yang berbeda. Berangkat dari masalah tersebut, pada tahun 2012 Pemerintah Kota Banda Aceh berupaya untuk menciptakan sebuah solusi baru untuk meningkatkan kinerja para aparatur sipil pemerintah kota dengan suatu sistem teknologi yang lebih canggih dan terkoneksi dengan jaringan internet, sistem tersebut ialah e-Kinerja.

Aparatur sipil daerah tidak semata-mata kinerjanya dipengaruhi oleh e-Kinerja saja. Menurut yang Pujiastuti (2013) temukan bahwa penghargaan kepada pekerja memberi pengaruh terhadap kinerja yang ditorehkan kedepan. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah disebutkan bahwa penghargaan bisa berupa tunjangan, insentif, publikasi melalui media massa dan bentuk penghargaan lainnya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan salah satu penunjang untuk mendorong motivasi kinerja para aparatur sipil daerah.

Dengan demikian, hal inilah yang menjadi tujuan penulis untuk mencoba menganalisa pengaruh implementasi e-kinerja terhadap kinerja aparatur sipil Pemerintah Kota Banda Aceh.

B. Literature Review

Dalam setiap menjalankan roda pemerintahan, kinerja merupakan suatu ukuran atau gambaran suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah. Secara gambaran umum dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi dan target yang ingin dicapai oleh pemerintah dalam masa periode tertentu (Bastian, 2006). Pemerintah Kota Banda Aceh menciptakan sebuah terobosan baru dengan meluncurkan aplikasi e-Kinerja, ini merupakan salah satu instrumen pendukung dalam mengukur dan menganalisa kinerja para aparatur sipil Kota Banda Aceh mencakup beban kerja jabatan, beban kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Kota (SKPK) sebagai acuan dan dasar perhitungan prestasi kerja aparatur sipil daerah dan pedoman untuk pemberian kompensasi atau insentif kerja dengan mempedomani pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No 4 Tahun 2005 Tentang Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja (ABK).

Tujuan e-kinerja menurut Qanun Banda Aceh nomor 38 Tahun 2012 Pasal 5 untuk peningkatan kinerja PNS dan organisasi; Melakukan penataan dan penyempurnaan organisasi; Melakukan penilaian atas prestasi kerja ASN dan organisasi; Memberikan rasa keadilan dan meningkatkan kesejahteraan ASN; Mendorong terciptanya kompetisi kerja

yang sehat diantara PNS; Meningkatkan kompetensi SDM dan jabatan yang dimiliki ASN; dan Menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja ASN.

Disamping itu pula ada beberapa hal yang menyebabkan kualitas pelayanan publik menjadi rendah dalam birokrasi pemerintahan. Kwik Kian Gie (2003) dalam artikelnya mengatakan bahwa beberapa permasalahan yang menjadikan rendahnya birokrasi pelayanan publik di Indonesia, pertama adalah penugasan dan rencana kerja tidak jelas. Kedua, perekrutan aparatur birokrasi tidak sesuai prosedur dan kebutuhan. Ketiga, ganjaran dan hukuman kepada aparatur masih rendah dari harapan. Keempat, kurangnya keterbukaan kinerja pemerintah secara transparan sehingga tidak ada *feedback* untuk perbaikan kinerja. Dari argumen diatas, rendahnya kualitas kinerja aparatur sipil daerah dalam pelayanan birokrasi publik akan membentuk pelayanan publik yang buruk.

Selanjutnya, penghargaan merupakan sebuah apresiasi yang didapatkan oleh seorang karyawan atau pegawai dari hasil kerja, baik berbentuk material maupun ucapan (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Tiap-tiap individu yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik penting untuk diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa insentif, publikasi di media massa dan bentuk penghargaan lainnya (PP Nomor 6 Tahun 2008 Pasal 56 ayat 2). Sama halnya dengan menurut Mahlil (2017) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara, dikarenakan penghargaan berbasis kinerja mendorong pegawai untuk meningkatkan semangat dan ketekunan untuk bekerja memenuhi kepentingan organisasi dan diri sendiri. Oleh sebab itu, dengan jelas bahwa penghargaan dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu, prestasi kerja aparatur, semakin tinggi atau besarnya penghargaan yang diperoleh maka akan semakin meningkatkan kinerja seorang aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

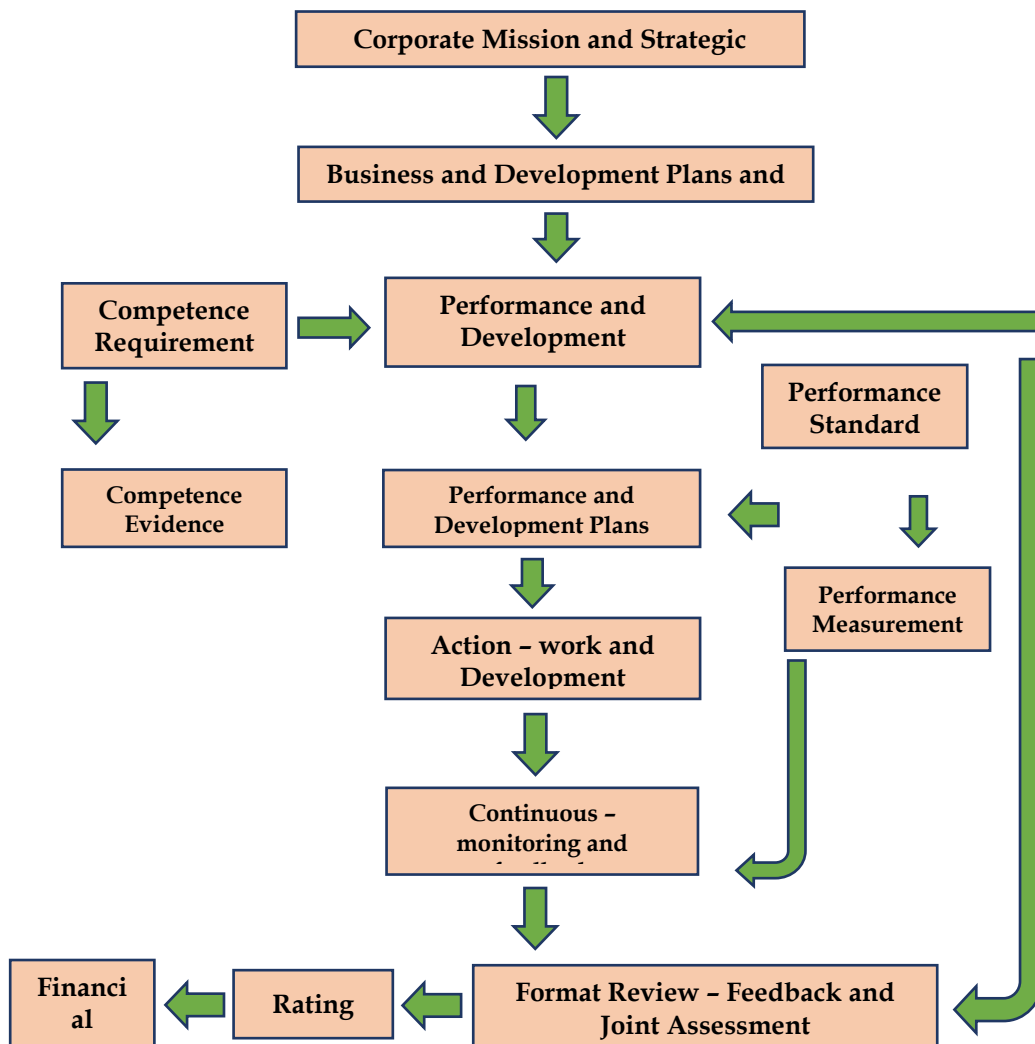
C. Kerangka Teoritis

Jalannya performa pemerintahan itu bergantung pada bagaimana para aktor birokrat, struktur dan prosedur organisasi serta adaptasi dengan kemajuan teknologi informasi dalam mendukung proses pelayanan publik. Faktanya, masih banyak ditemukan kelemahan dan masalah yang harus dihadapi terkait dengan performa dari sang aktor birokrat itu sendiri. Seperti kurangnya sensitifitas para aparatur sipil dalam merespon tuntutan dari masyarakat dan lambanya dalam memberikan pelayanan.

1. Peningkatan Kinerja

Kinerja sering diartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan tentang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja juga adalah tentang bagaimana menegerjakannya dan apa yang telah dikerjakan. Itu merupakan hasil sebuah pekerjaan

yang berkaitan dengan tujuan sebuah strategi pemerintahan dan organisasi. Meminjam pemahaman Armstrong (2009) ia melihat bahwa manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dari suatu organisasi, kelompok dan individu dengan cara mengelola dan memahami tupoksi kinerja dalam suatu standar tujuan dan persyaratan atribut yang telah disepakati. Armstrong dan Baron (2005) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah upaya pendekatan strategis dan terpadu untuk menyukseskan organisasi yang berkelanjutan dengan memperbaiki kinerja karyawan atau aparatur yang bekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan berkontribusi terhadap individu. Berikut dibawah ini adalah model manajemen kinerja yang ditawarkan oleh baron dan armstrong:



Gambar 1.1 Sekuen Manajemen Kinerja Amstrong dan Baron
Sumber: Michael Armstrong dan Angela Baron. *Performance Management*. 2005: 56.

Berdasarkan gambar diatas, urutan manajemen kinerja menurut Armstrong dan Baron (2005) digambarkan sebagai berikut:

1.1. *Corporate Mission and Strategic Goals (Misi Organisasi dan Tujuan Strategies)*

Misi dan tujuan strategis merupakan langkah awal dalam proses manajemen kinerja dan dijadikan pedoman bagi tingkatan manajemen yang ada di bawahnya. Perumusan misi dan tujuan strategis organisasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan haruslah sejalan dengan tujuan tersebut dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dan prestasi.

1.2. *Business and Development Plans and Goals (Tujuan dan Rencana Pengembangan Bisnis)*

Penjabaran dari misi organisasi dan tujuan strategis. Pada kasus tertentu rencana dan tujuan bisnis atau pemerintah ditetapkan lebih dahulu, kemudian baru dijabarkan dan dibebankan pada bidang/dinas yang mendukungnya. Sebaliknya, dapat juga terjadi bahwa kemampuan bidang/dinas menjadi faktor pembatas dalam menetapkan rencana dan tujuan pemerintahan/bisnis. Bila hal ini terjadi, tujuan dari pada tiap-tiap dinas/bidang ditentukan lebih dahulu.

1.3. *Performance and Development Agreement (Kesepakatan Kinerja dan Pengembangan)*

Kesepakatan Kinerja dan Pengembangan merupakan kesepakatan yang telah dicapai antara individu dengan atasannya tentang sasaran dan akuntabilitasnya, biasanya dicapai pada rapat formal. Proses kesepakatan kinerja akan menjadi lebih mudah jika kedua pihak menyiapkan pertemuan dengan mengkaji ulang progres terhadap sasaran yang disetujui. Kontrak kinerja merupakan dasar untuk mempertimbangkan rencana yang harus dibuat untuk memperbaiki kinerja. Kontrak kinerja juga menjadi hal dasar dalam melakukan penilaian terhadap kinerja bawahan.

1.4. *Performance and Development Plans (Rencana Kinerja dan Pengembangan)*

Rencana Kinerja dan Pengembangan merupakan eksplorasi bersama tentang apa yang perlu dilakukan dan diketahui individu untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan ketrampilan dan kompetensinya dan bagaimana seorang atasan dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan terhadap aparatur atau karyawan.

1.5. *Action - work and Development (Tindakan Kerja dan Pengembangan)*

Pada tahapan ini, manajemen kinerja membantu para aparatur atau karyawan untuk siap bertindak sehingga mereka dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan.

1.6. *Continuous - monitoring and feedback* (Monitoring dan Umpan Balik Berkelanjutan)

Monitoring dan umpan balik berkelanjutan merupakan konsep terpenting dan sering berulang adalah proses mengelola dan mengembangkan standar kinerja. Dalam hal ini dibutuhkan sikap keterbukaan, kejujuran, bersifat positif dan terjadinya komunikasi dua arah antara supervisor dan pekerja sepanjang tahun.

1.7. **Format Review - Feedback and Joint Assessment** (Review Formal dan Umpan Balik)

Dalam melakukan review, atasan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi komentar tentang kepemimpinannya atasan. Kemudian review mencakup tentang: pencapaian sasaran, tingkat kompetensi yang dicapai, kontribusi terhadap nilai-nilai utama, pencapaian pelaksanaan rencana, pengembangan pribadi, pertimbangan tentang masa depan, perasaan dan aspirasi tentang pekerjaan, dan komentar terhadap dukungan manajer. Hasil review menjadi *feedback* bagi kontrak kinerja.

1.8. **Penilaian Kinerja Menyeluruh**

Penilaian Kinerja Menyeluruh artinya penilaian dilakukan dengan melihat hasil atau prestasi kerja. Tingkatan penilaian dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.

D. Metodologi Penelitian

Pada penulisan paper ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan pengumpulan data melalui studi dokumen yang ada. Penulisan deskriptif merupakan penulisan yang menggambarkan sebuah fenomena dengan kalimat dan angka (Neuman, W, & L, 2007). Metode ini menggambarkan bagaimana implementasi e-kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh yang kemudian penulis melakukan perbandingan dengan konsep yang ada, yaitu konsep kinerja dan reward dan punishment.

Berangkat dari masalah yang ada di lapangan terkait dengan kinerja Aparatur sipil daerah selaku pelaksana pelayanan publik di Banda Aceh, kemudian penulis melakukan pengumpulan data dengan metode studi dokumen. Metode studi dokumen menurut Payne and Bettman (2004) yaitu teknik yang digunakan untuk mengelompokkan, menginterpretasi, menyelidiki, menafsirkan dan mengidentifikasi keterbatasan fisik sumber dokumen yang umumnya dokumen tertulis baik dalam domain publik ataupun swasta. Dalam penulisan paper ini, penulis memperoleh data dari domain publik yang dibuat oleh Pemerintah Kota Banda Aceh yaitu website e-kinerja, dan juga data-data yang

diperoleh dari sumber media elektronik terkait dengan kata kunci berita tentang e-kinerja yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh.

E. Hasil dan Pembahasan

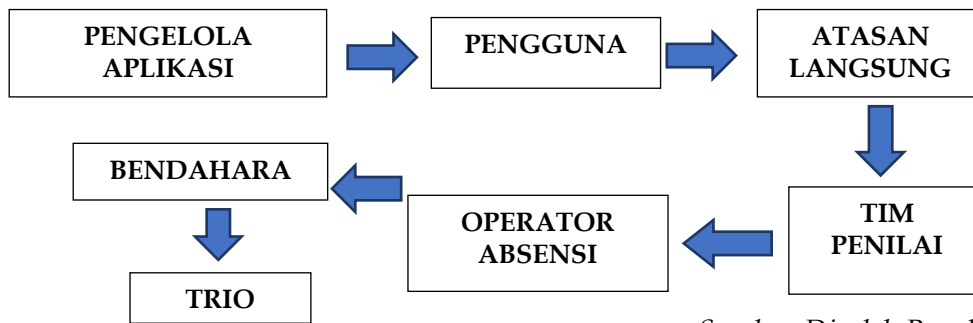
1. Latar Belakang e-Kinerja di Banda Aceh

Sistem e-kinerja yang diterapkan oleh pemerintah Kota Banda Aceh sejak tahun 2012 termasuk sebagai Top 33 dalam kompetisi inovasi pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi awal tahun 2014 lalu. Sistem e-kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh ini tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada aparatur sipil daerah pada saat itu. Rendahnya kinerja aparatur sipil daerah pada saat itu menjadi alasan utama bagi pemerintah untuk menerapkan sistem aplikasi e-kinerja ini. Selain itu sulitnya pengukuran terhadap kinerja Aparatur sipil daerah terkadang membuat penilaiannya sangat subjektif dan banyak ditemui di lapangan bahwa penilaian yang dilakukan pada kinerja atas rasa suka dan tidak suka. Sehingga berdampak pada Aparatur sipil daerah yang rajin dengan yang malas akan mendapatkan penghasilan yang sama. Apabila ada aparatur sipil daerah yang malas akan susah bagi pemerintah untuk mengambil tindakan untuk memberikan sanksi atau hukuman. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya bukti yang bisa menjadi acuan pemerintah untuk menunjukkan bahwa aparatur sipil itu malas dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Sistem dan Dampak e-Kinerja

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh untuk menganalisis kebutuhan jabatan/unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan aparatur dalam menginput kegiatan dan membuat laporan Lembar Kerja Harian. Pembuatan aplikasi ini diharapkan mampu menjadi salah satu pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait dengan kinerja pegawai, unit kerja dan satuan kerja. Proses e-Kinerja bekerja dalam satu alur untuk mengukur kinerja dari pegawai. Alur ini dimulai dari pengelola aplikasi hingga sampai kepada Trio Pemerintahan di Kota Banda Aceh yaitu sebutan bagi Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris daerah.

Alur proses e-Kinerja dapat dilihat dalam bagan berikut:



Sumber: Dioalah Penulis

Aplikasi e-Kinerja mengukur kualitas kinerja pegawai berdasarkan ANJAB (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja), sesuai dengan dimana ANJAB ini bisa diakses oleh publik sedangkan pada ABK hanya dapat digunakan oleh internal Pemerintah Kota Banda Aceh. ANJAB bertujuan untuk menjelaskan apa saja fungsi dan tugas dari jabatan pegawai. ABK digunakan oleh pegawai untuk menginput laporan kerja harian dan digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja dari pegawai dan satuan/unit kerja. Dengan adanya ANJAB dan ABK, pimpinan dapat dengan mudah memantau kinerja dari pegawainya sehingga dapat memberikan penghargaan ataupun hukuman/sanksi.

Dampak dari e-kinerja ini dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai itu sendiri. Dampaknya yaitu pemberian tunjangan prestasi yang dulunya diberikan dengan *asas equal* sekarang menjadi *equal job for equal pay*. Yang dimaksud dengan *equal job for equal pay* yaitu dimana Aparatur Sipil daerah yang memberikan performa yang baik akan memperoleh tambahan tunjangan kerja yang lebih banyak. Disamping dengan adanya ketetapan besaran gaji yang diterima oleh Aparatur sipil daerah, Aparatur sipil juga bisa mendapatkan gaji yang lebih besar sesuai dengan performa yang diberikan. Selain bagi Aparatur sipil daerah, dampak dari e-kinerja juga dirasakan oleh pimpinan SKPK, Trio (Walikota, Wakil Walikota, dan Sekretaris Daerah) serta publik. Walikota dapat mengetahui beban kerja dan tupoksi bawahan, sehingga bisa mengetahui prestasi kerjanya, dan menjadi instrumen pengawasan yang efektif. Selain itu, pimpinan SKPK dapat menghitung jumlah dan kebutuhan pegawai yang ideal. Publik juga dapat mengetahui profil kelembagaan, struktur organisasi, peta dan korelasi jabatan serta informasi jabatan yang meliputi spesifikasi dan syarat jabatan dan juga menciptakan transparansi dan informasi kinerja dari SKPK. Pemerintah juga dapat memonitor seluruh pegawainya dengan cepat, ringkas, dan efisien karena bisa memberikan informasi secara

cepat dan epat tentang efektifitas dan efisiensi jabatan serta unit kerja, prestasi kerja jabatan dan unit kerja, jumlah kebutuhan pegawai, serta standar norma waktu kerja.

3. Sistem Penghargaan dan hukuman/sanksi dalam e-Kinerja

Melalui e-kinerja ini, setiap atasan dalam sebuah badan dapat mengetahui dengan jelas kinerja dari aparatur sipil daerah. Kalau pun aparatur sipil menunjukkan kinerja yang kurang baik, atasan bisa memberikan sanksi atau hukuman pada aparatur sipil tersebut. Hal ini dikarenakan atasan atau pimpinan memiliki bukti berupa laporan yang dibuat oleh aparatur sipil itu setiap harinya. Atau sebaliknya, pemimpin juga bisa memberikan penghargaan kepada aparatur sipil daerah yang menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan yang diberikan pun memiliki bukti yang jelas, bukan berdasarkan rasa suka atau tidak suka terhadap aparatur yang bersangkutan.

Pemberian penghargaan atau sanksi/hukum pada hakikatnya harus didasarkan pada indikator-indikator yang dapat diukur. Pada penilaian kinerja Aparatur sipil daerah indikator kinerja berfungsi untuk menentukan kualitas hasil kinerja aparatur sipil tersebut. Indikator-indikator kinerja aparatur sipil ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja. Peraturan tersebut mengatur bagaimana cara penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh Aparatur Sipil baik di tingkat kementerian, lembaga dan pemerintahan daerah termasuk Pemerintahan Kota Banda Aceh. Kinerja seorang Aparatur Sipil Daerah dikatakan baik jika sudah memenuhi syarat yaitu tujuan dan sasaran strategis dalam perjanjian kinerja telah tercapai dan sesuai dengan perjanjian kerja yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain kinerja seorang Aparatur Sipil Daerah dikatakan baik atau buruk sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh atasan Aparatur Sipil Daerah dalam Analisis Jabatan.

Selanjutnya, dalam rangka memotivasi aparatur sipil untuk meningkatkan kualitas kinerjanya Pemerintah Kota Banda Aceh menerapkan sistem penghargaan atas kinerja Aparatur sipil daerah yang dilakukan melalui penilaian e-kinerja. Hal ini dapat dilihat pada tanggal 30 November 2015 lalu yaitu ketika walikota Banda Aceh saat itu, Hj. Illiza Saaduddin Djamal SE, memberikan penghargaan kepada 12 orang ASN berupa penghargaan *the best performance* yang masing-masing ASN mendapatkan uang sebesar Rp5.000.000, (Lima juta rupiah) Selain itu, walikota Banda Aceh juga memberikan penghargaan kepada 90 Geuchik (sebutan kepala desa untuk Aceh). Penghargaan yang

diberikan oleh walikota Banda Aceh ini tentunya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Kota (APBK). Di dalam APBK Banda Aceh, telah dipersiapkan sejumlah uang yang nantinya akan menjadi penghargaan. Untuk penerapan sistem hukuman atau sanksi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar aturan-aturan maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan tunjangan kerja sampai dengan pemecatan. Mengenai hal ini belum ditemukan kasus pemecatan ASN karena melanggar hal tersebut.

4. Permasalahan e-Kinerja

Pada masa awal penerapan e-kinerja di Kota Banda Aceh masih mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan pertama yaitu adanya kecenderungan aparatur sipil daerah melakukan spekulasi terhadap pengisian e-kinerja. Rata-rata Aparatur sipil daerah di Kota Banda Aceh mengisi analisis beban kerja pada akhir bulan. Padahal, semestinya proses pengisian analisis beban kerja dilakukan setiap hari. Hal ini mengakibatkan kesulitan bagi tim penilai e-kinerja di Kota Banda Aceh. Akibatnya, sering terjadi perubahan nilai menjelang akhir penutupan buku e-kinerja sehingga kadangkala nilai buku e-kinerja yang awalnya E alias nol bisa berubah jadi B hingga A.

Disamping itu, ada kecenderungan bahwa atasan langsung ASN tidak membaca dan mengoreksi hasil input e-kinerja bawahannya. Hal ini terlihat ketika ada ASN yang menginput data yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis juga di setujui, seperti input berbentuk XX, DD, dan 123. Padahal berdasarkan Qanun Banda Aceh No. 38 Tahun 2012 dan Surat Edaran Walikota tentang Petunjuk Teknis Penerapan e-kinerja telah diatur secara jelas mekanisme inputan e-kinerja ASN. Selebihnya, bagi ASN dan atasan langsung yang melanggar dalam melakukan proses inputan dikenakan sanksi.

Permasalahan kedua yaitu sistem aplikasi e-kinerja masih bermasalah secara teknis. Permasalahan teknis ini terjadi ketika hal-hal atau inputan e-kinerja yang telah dinilai oleh tim penilai, justru tidak terbaca oleh aplikasi alias sama halnya belum dinilai. Kondisi ini mengakibatkan kesulitan bagi para anggota UPTB Penilaian Kinerja ASN di Kota Banda Aceh. Namun, masalah teknis ini mampu diatasi dengan memberikan laporan tertulis kepada pimpinan supaya kasus tersebut dapat diatasi oleh tenaga IT/Programer yang melekat pada MIMS/Bagian Administrasi Pembangunan.

5. Evaluasi Sistem e-Kinerja

Evaluasi sistem e-Kinerja dilakukan dengan beberapa metode, antara lain sebagai berikut: 1) Rapat rutin mingguan, rapat ini dilaksanakan setiap minggu, senin dengan asisten/Kepala bagian, Selasa dengan Camat, Rabu dengan Kepala SKPK (Kantor, Dinas, Badan, Sekretaris Dewan/Lembaga Keistimewaan). 2) Rapat Bulanan/Evaluasi

pendapatan, rapat ini dilakukan bersama dengan kepala SKPK/Unit kerja pengelola pendapatan daerah. 3) Rapat Kerja Tahunan, rapat ini untuk mengevaluasi capaian kemajuan program atau kegiatan tahunan serta rencana program tahun selanjutnya.

6. Pengawasan Kinerja ASN Kota Banda Aceh

Aplikasi e-Kinerja yang sudah dibuat tidak menutup kemungkinan terjadinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Untuk menghindari munculnya kecurangan-kecurangan yang mungkin dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan pengisian formulir aplikasi e-Kinerja, Pemerintah Kota Banda Aceh melakukan beberapa upaya untuk menanggulangnya. Langkah yang dilakukan oleh Pemko Banda Aceh langkahantara lain: membuka Layanan Pengaduan Masyarakat melalui *SMS Gateway* dinomor 0811683005, melakukan evaluasi internal kontrol kinerja SKPK melaluirapat rutin Kabag, Camat dan SKKD satu kali setiap minggu, penjangingan informasi masyarakat ke gampong-gampong melalui program kajian agama Islamsatu kali setiap bulan, evaluasi dan pengawasan rutin oleh Inspektorat dan pemasangan kamera CCTV *on-line* secara bertahap di setiap SKPK.

D. Kesimpulan

Implementasi sistem e-kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh memberikan dampak yang baik terhadap aparatur sipil daerah, pemerintah, Satuan Kerja Pemerintah Kota (SKPK), dan masyarakat publik. Dampak tersebut diantaranya menjadikan promosi dan mutasi berdasarkan *equal job for equal pay* bagi aparatur sipil daerah, memudahkan pengawasan bagi pemerintah, dan efektifitas serta efisiensi dari unit kerja bisa diketahui. Dengan adanya sistem penghargaan dan hukuman/sanksi yang diberlakukan, mendorong setiap aparatur sipil daerah untuk bisa memberikan performa kinerja yang baik. Karena dengan performa yang baik, aparatur sipil daerah akan memperoleh penghargaan seperti yang dijanjikan oleh walikota Banda Aceh yaitu berupa pemberian uang tunai sebesar Rp5.000.000,- bagi aparatur sipil daerah yang memiliki performa terbaik.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin memberikan saran bagi Pemerintah Kota Banda Aceh, yaitu; pertama pemimpin meningkatkan motivasi bagi para Aparatur Sipil Daerah agar lebih rajin dan tepat waktu dalam mengisi laporan beban kerja ke sistem

e-Kinerja. Kedua, melakukan perbaikan dan pemeliharaan aplikasi sistem e-kinerja agar tidak terjadi salah input data.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (Fourth edition). London, United Kingdom: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. London, United Kingdom: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bastian. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, K. K. (2003). Reformasi birokrasi dalam mengefektifkan kinerja pegawai pemerintahan *, 1-18.
- Mahlil. (2017). *Kontribusi Partai Aceh Dalam Penerapan Syariat Islam di Aceh (Banda Aceh, Lhokseumawe dan Aceh Utara)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Moenir. (1995). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Neuman, W, & L. (2007). *Basic of Social Research Qualitative and Quantitative Approach" (2nd Ed)*. Pearson Education Inc.
- Payne, J., & Bettman, J. (2004). Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making. In D. J. Koehler & N. Harvey (Eds.), *Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making* (1th ed., p. 675). Victoria: Australia: Blackwell Publishing Ltd.
- Pujiastuti. (2013). Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh penerapan e-kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja aparatur pengelolaan keuangan di lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1-10.