

PENERAPAN KEBIJAKAN E-GOVERNMENT SISTEM APLIKASI E-KINERJA BERBASIS WEB DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO

Alfathan Akbar Artha Ramadhan¹, Maulana Mukhlis², Pitojo Budiono³

Magister ilmu Pemerintahan, Universitas Lampung
Correspondence author: Alfathanakbar98@gmail.com
Bandar Lampung, Lampung - Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to find out how E-Government policy issues through the web-based E-performance application system in the Mukomuko Regency government environment. This research uses qualitative descriptive research and data collection through observation, interviews, and documentation, with the intention of being able to objectively describe facts and phenomena that are research problems. The results showed that the issue of E-Government policy through the implementation of a web-based E-performance application system in the Mukomuko Regency government environment has not been going well. This is because there are still shortcomings in the E-performance application system used and several inhibitory factors found. The limitations of research specifically only address e-government policy issues through the implementation of a web-based E-performance application system in mukomuko regency. This research can be used as a reference for innovation and policy development in the field of E-government through the concept of innovation adaptation.

Keywords: E-Government; E-Performance; Policy
Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana permasalahan kebijakan E-Government melalui sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintahan Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan maksud agar dapat menggambarkan secara obyektif fakta dan fenomena yang menjadi permasalahan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan kebijakan E-Government melalui penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah Kabupaten Mukomuko belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan masih adanya kekurangan pada sistem aplikasi E-kinerja yang digunakan dan ditemukan beberapa faktor penghambat. Keterbatasan penelitian secara spesifik hanya menjawab permasalahan kebijakan e-Government melalui implementasi sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini dapat dijadikan acuan inovasi dan pengembangan kebijakan di bidang E-Government melalui konsep adaptasi inovasi.

Kata Kunci: E-Government, E-Kinerja; Kebijakan

PENDAHULUAN

Sering kali banyak ditemukan permasalahan pelayanan umum di Indonesia baik itu ke masyarakat ataupun ke sesama ASN, terutama pada layanan administrasi. Pelayanan internal yang diberikan kepada ASN dapat memberikan dampak yang berpengaruh terhadap kinerja, sebab banyak terjadi miskomunikasi koordinasi berkaitan dengan data. Oleh karenanya, maka penting dirumuskan isu-isu strategis yang akan menjadi fokus perhatian penanganannya oleh Pemerintah Daerah. Isu strategis menjadi kondisi yang harus diprioritaskan dalam perencanaan sebab dapat berdampak signifikan terhadap entitas di masa yang akan datang. Berdasarkan isu strategis nasional dan Bengkulu, serta target pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, isu strategis Kabupaten Mukomuko telah dirumuskan dan salah satunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak hanya berbicara perihal kinerja yang berkualitas namun juga integritas dan disiplin kerja juga menjadi unsur penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berdaya saing.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang informasi dan transaksi elektronik berisikan salah satunya mengatur tentang teknologi informasi secara umum. Pemerintah menggunakan regulasi untuk dilakukannya pemanfaatan teknologi untuk informasi serta melakukan pekerjaan berbasis elektronik, Namun, masih terjadi permasalahan di beberapa instansi pemerintah pusat maupun daerah dalam melaksanakannya. Keterbatasan anggaran umumnya menjadi faktor penghambat yang bisa dikatakan fundamental untuk melakukan reformasi birokrasi melalui teknologi informasi. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Mukomuko telah melakukan beberapa terobosan untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah kabupaten Mukomuko, salah satunya dengan menerapkan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web.

Sistem aplikasi E-kinerja berbasis web merupakan produk yang dirancang untuk membantu meningkatkan kinerja dan disiplin ASN. Sistem ini digunakan untuk membuat laporan capaian kinerja secara online serta merekapitulasi hasil absensi kehadiran ASN. Namun, sistem aplikasi ini masih belum bisa menerapkan keduanya secara bersamaan disebabkan keterbatasan kapasitas hardware server yang dimiliki untuk menerapkan pembuatan laporan kinerja secara online dan rekapitulasi absensi kehadiran ASN secara online. Sistem aplikasi E-kinerja yang digunakan yaitu berbasis web dengan tujuan agar memudahkan akses penggunaannya dalam mengaplikasikan. dalam hal ini laporan capaian kinerja secara online. Manfaat dari Sistem aplikasi E-kinerja ini memudahkan pembuatan laporan kinerja serta meningkatkan transparansi kehadiran ASN di lingkungan pemerintah kabupaten Mukomuko. Pengelolaan sistem aplikasi E-kinerja ini berada pada kewenangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko dengan ditunjuknya sebagai admin untuk penanggung jawab secara teknis.

Berawal dari tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Mukomuko merilis sebuah sistem aplikasi pada bidang kepegawaian yang bernama sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. Versi sistem aplikasi yang digunakan yaitu versi 2.0. Pada sistem aplikasi E-kinerja berbasis web versi 2.0 menerapkan pembuatan laporan secara online dan rekapitulasi absensi kehadiran ASN secara online. Namun, di lapangan pemerintah kabupaten mukomuko hanya menggunakannya sebagai rekapitulasi absensi kehadiran saja, dikarenakan keterbatasan kapasitas server untuk menerapkan keduanya. Tercatat secara garis besar pemerintah kabupaten mukomuko memiliki 28 Perangkat Daerah dan 15 Kecamatan dengan jumlah 3.455 PNS yang aktif bekerja pada instansi Pemerintah Kabupaten Mukomuko. Untuk penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini tidak seluruh Perangkat daerah bisa menjalankannya, disebabkan alat finger print yang digunakan tidak terhubung ke dalam sistem aplikasi E-kinerja secara otomatis

Pemerintah kabupaten Mukomuko telah melakukan terobosan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan disiplin kerja ASN dengan memberikan TPP berdasarkan capaian kerja dan disiplin kerja ASN melalui sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. Dengan adanya terobosan ini diharapkan para PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko dapat produktif dari sebelumnya. Di samping itu Bupati Mukomuko selaku Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan peringatan kepada PNS yang melakukan pelanggaran indisipliner akan dihukum sesuai regulasi yang berlaku. <https://radarmukomuko.rakyatbengkulu.com/bupati-pastikan-penerapan-sanksi-pns-tak-disiplin/>. Disiplin dan kinerja yang baik menjadi bagian penting dalam pekerjaan PNS, karena merupakan karakter yang harus dimiliki dari sosok PNS yang berkualitas dan berdaya saing.

Semenjak penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini, hukuman disiplin memiliki keterkaitan dalam membentuk karakter ASN dengan diberikannya punishment kepada ASN apabila melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin PNS Terdapat tiga (3) tingkatan hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yaitu Hukuman Disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Tujuan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini dibuat untuk merubah mindset ASN bahwa kinerja dan disiplin juga merupakan bagian daripada kualitas ASN. Namun, permasalahan yang terjadi melihat data di atas bahwa sistem aplikasi E-kinerja ini tidak bisa mencapai hasil yang maksimal tanpa peran partisipasi dan kesadaran ASN. Oleh karenanya berawal dari keterbatasan perangkat daerah dalam mengakses sistem aplikasi E-kinerja hingga data ASN yang dijatuhkan hukuman disiplin pada tahun 2018-2020 menjadi tolak ukur

penilaian keberhasilan sistem aplikasi E-kinerja berpengaruh atau tidak dalam meningkatkan kualitas ASN.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di diantaranya keterbatasan sarana dan prasarana, kemampuan operator yang ditunjuk pada setiap perangkat daerah yang masih rendah, serta tidak adanya evaluasi rutin yang dilakukan untuk memaksimalkan kerja sistem aplikasi E-kinerja. Permasalahan ini mengakibatkan tujuan yang akan dicapai menjadi tidak maksimal. Oleh karenanya tujuan dari penelitian ini yaitu (1) melihat penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko. (2) mengetahui faktor penghambat serta upaya untuk mengatasi hambatan.

Penelitian ini memfokuskan pada penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko, dengan alasan kinerja dan disiplin ASN menjadi faktor yang berpengaruh dalam mencetak kader pemerintahan yang unggul. Alasan lain memilih penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web, dikarenakan adanya ASN yang melakukan pelanggaran dengan data terakhir pada tahun 2020 yang dijatuhi hukuman disiplin terdapat 30 orang meliputi, 21 orang dijatuhi hukuman disiplin ringan dan 9 orang dijatuhi hukuman disiplin berat serta beberapa perangkat daerah yang belum memiliki akses penuh dalam sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. Penelitian ini akan mengetahui bagaimana penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko.

Penerapan dan implementasi memiliki arti yang sama yakni cara, proses, maupun tujuan dan sasaran. Menurut Erwan Purwanto dan Dyah Ratih (2012:21) menjelaskan bahwa implementasi adalah kegiatan mendistribusikan keluaran kebijakan yang dikeluarkan oleh para implementer kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Menurut Onibala (2021) E-kinerja merupakan tools untuk melihat kinerja pegawai. Putri (2014) juga menjelaskan bahwa E-kinerja menjadi alat yang memetakan kebutuhan jabatan hingga sampai dasar pemberian insentif. Gusty (2020) terdapat beberapa indikator dalam mengukur sistem informasi dalam implementasi diantaranya kemudahan penggunaan, kecepatan akses, keandalan sistem, fleksibilitas dan keamanan.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja rata-rata memiliki pengaruh hanya pada kinerja. Sesuai berdasarkan Temuan dari Gusty et al., (2020) menjelaskan program e-kinerja di BKPP Kabupaten Kuantan Singingi belum diterapkan dengan baik karena disebabkan karena kemampuan sumber daya manusia yang belum merata dalam menerapkan E-kinerja serta sarana dan prasarana yang yang terbatas. Walilulu et al., (2020) menjelaskan faktor yang berpengaruh pada Penerapan E-Kinerja yaitu

kemampuan adaptasi, belum adanya aturan khusus yang mengatur, dan kurangnya saran dan prasarana.

Menurut hasil penelitian dari Wahyuni (2020) pada Kota Payakumbuh menguji data antara e-kinerja dengan integritas terhadap kinerja pegawai, hasilnya direkomendasikan untuk lebih memfokuskan integritas dan penggunaan aplikasi e-kinerja supaya kinerja dapat berkembang. Temuan tersebut di perkuat oleh Nurhayati (2019) menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja menjadi variable yang mendominasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi. Penelitian lainnya yaitu dari Indrawan (2021) bahwa penerapan system E-Kinerja mampu memberikan dampak untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan didukung beberapa faktor pendukung.

Penelitian selanjutnya Wahida & Nurhidayani (2020) mengungkapkan penerapan E-Kinerja pada kantor Bappeda Kabupaten Wajo telah meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yakni disiplin waktu, disiplin kualitas pekerjaan dan tanggung jawab, serta disiplin terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana juga yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tauhid (2019) penerapan e-kinerja terbukti dapat membentuk budaya kerja ASN dengan lebih baik.

Penelitian selanjutnya Putri (2014) mengaitkan penerapan E-kinerja dan pemberian penghargaan secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap ASN, dengan melihat kinerja pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang diamanahkan. Di sisi lain e-kinerja juga dapat dikaitkan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagaimana yang dijelaskan oleh Fahlefi (2016) bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai akan diberikan berdasarkan pada beban kerja yang dicapai serta Penerapan e-kinerja menjadi indicator dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sehingga dapat memotivasi ASN untuk lebih meningkatkan disiplin.

Pada penelitian Mutohar (2018) menjelaskan bahwa dalam disiplin terdapat beberapa faktor-faktor yang berpengaruh meningkatkan kedisiplinan pegawai. Martoyo (2000) menjelaskan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor diatas dapat diaplikasikan dengan mengkategorikan menjadi tiga 3 (tiga) bagian, menurut penelitian Mutohar (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu pertama, diberi nama gaya kepemimpinan meliputi teladan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan. Kedua, kompensasi meliputi balas jasa, keadilan, dan sanksi. Dan Ketiga, Kemampuan pegawai meliputi kemampuan pegawai.pengkategorian semacam ini menjadikan lebih mudah untuk memetakan Analisa yang mendalam.

Melihat faktor-faktor yang disebutkan diatas juga bisa dilihat bentuk-bentuknya dalam penelitian Pora (2021) mengungkapkan bahwa di Kecamatan Loloda Kepulauan Camat selaku pimpinan telah memberikan ketauladanan sebagai percontohan untuk meningkatkan kedisiplinan aparaturnya, melakukan pengawasan secara langsung serta menegakkan hukuman disiplin ASN bagi yang melanggar.

Penelitian ini memfokuskan pada penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. Sebagaimana yang kita ketahui teknologi berkembang dengan pesat sehingga apabila tidak dimanfaatkan maka akan terjadi ketertinggalan dalam pengetahuan khusus teknologi. aspek kedisiplinan dan kinerja menjadi sangat vital sebuah instansi untuk mengukur kualitas kerja seorang ASN. Dikarenakan ASN menjadi salah satu sorotan publik dalam melihat kinerja pemerintah. Sistem aplikasi E-kinerja juga memiliki dampak terhadap disiplin dan kinerja dikarenakan rekapitulasi kehadiran PNS masuk kedalamnya. Berdasarkan Peraturan Bupati mukomuko Nomor 21 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Pemerintah kabupaten Mukomuko bahwa terdapat dua indikator pemberian TPP, pertama capaian kinerja dengan persentase sebesar 40% dan kehadiran dengan persentase sebesar 60%. Akan tetapi ada perubahan yang terjadi pada persentase pemberian TPP sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pemberian TPP bahwa yang capaian kinerja memiliki persentase sebesar 50% dan kehadiran sebesar 50%. Ini menunjukkan bahwa persentase kedisiplinan dapat dijadikan acuan untuk melihat kualitas PNS, sehingga oleh karena itu penelitian ini menjelaskan secara rinci terkait penerapan sistem aplikasi e-kinerja berbasis web di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif mendeskripsikan data temuan dari objek yang diteliti. Penelitian deskriptif untuk menggambarkan penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. Penelitian difokuskan pada penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web terhadap disiplin dan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. Sebelumnya, pada tahun 2018 kebawah masih menjadi kajian untuk melaksanakan penerapan sistem aplikasi E-kinerja, sehingga dalam hal ini akan melihat perkembangan pasca penggunaan E-kinerja. pada akhirnya sistem aplikasi ini pada tahun 2018 resmi digunakan pemerintah kabupaten mukomuko yaitu sistem aplikasi E-kinerja berbasis web versi 2.0. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam proses observasi penulis mengamati beberapa hal terkait beberapa hal diantaranya sistem aplikasi E-kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko, faktor penghambat dalam penerapan sistem aplikasi E-kinerja serta upaya dalam mengatasi faktor

penghambat. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan Miles, Huberman & Saldaña (2014) dalam (Elwan et al., 2022). Kondensasi data merujuk pada proses seleksi, fokus studi, penyederhanaan, ringkasan dan transformasi data dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana permasalahan kebijakan E-Government melalui sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintahan Kabupaten Mukomuko.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem Aplikasi E-Kinerja Berbasis Web Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko

Sistem aplikasi E-kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko mulai diterapkan pada tahun 2018. Salah satu tujuan E-kinerja digunakan ialah untuk menjadi aplikasi yang menyatukan 2 (dua) instrumen pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yaitu capaian kinerja dan kehadiran. Sebelum menggunakan E-kinerja Pemerintah Kabupaten Mukomuko melakukannya secara manual, namun tanpa adanya pemberian TPP. Sebelumnya ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko tidak mendapatkan TPP secara merata, hanya beberapa Perangkat Daerah yang dapat dikarenakan kebijakan Kepala Daerah saat itu yang mengatur. Saat ini Perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko telah mendapatkan TPP secara merata dikarenakan penerapan sistem aplikasi E-kinerja.

Berkaitan dengan penguatan dibuatnya aplikasi E-Kinerja, Adapun data ASN yang tercatat melakukan Tindakan indisipliner di pemerintah kabupaten mukomuko sejak diterapkannya sistem aplikasi E-kinerja berbasis web, dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Data ASN yang telah melakukan Hukuman Disiplin Kabupaten Mukomuko

No	Tahun	Hukuman Disiplin Ringan	Hukuman Disiplin Sedang	Hukuman Disiplin Berat
1	2020	21 orang	-	9 orang
2	2019	60 orang	-	-
3	2018	24 orang	-	-

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mukomuko, data diolah 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kenaikan yang signifikan terjadi pada tahun 2018-2019 untuk ASN yang dijatuhi jumlah Hukuman disiplin ringan, akan tetapi pada tahun 2020 hukuman disiplin ringan turun signifikan, namun terdapat 9 ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berat dengan kasus yang berbeda-beda.

<https://radarmukomuko.rakyatbengkulu.com/ini-penyebab-sembilan-pns-pemkab-mukomuko-dipecat/>.

Saat ini Pemerintah Kabupaten Mukomuko menggunakan E-kinerja Versi 2.0 yang dimana pelaporan capaian kinerja secara *online* belum dapat dilakukan, hanya baru bisa laporan kehadiran secara *online* yang terintegrasi dengan *finger print*. Penggunaan E-kinerja ini masih terbilang terbatas, dikarenakan untuk aksesnya hanya diberikan kepada 1 (satu) orang dari masing-masing perangkat daerah. Hal tersebut dilakukan bukan tanpa alasan tentunya, kebijakan memberikan masing-masing 1 (satu) akun untuk akses di tiap perangkat daerah disebabkan server yang dimiliki hanya mampu melakukan hal tersebut. Kemampuan hardware menjadi salah satu unsur penting untuk menjalankan aplikasi yang harus memiliki server, pemerintah kabupaten mukomuko saat ini mengalami keterbatasan hardware sehingga server belum bisa melakukan lebih dan akhirnya akses E-kinerja menjadi terbatas.

Penerapan sistem aplikasi E-kinerja di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko membutuhkan indikator untuk mengukur seberapa baik sistem aplikasi tersebut. Indikator diperlukan karena penerapan sistem aplikasi E-kinerja merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Indikator sistem aplikasi E-kinerja diterjemahkan menggunakan beberapa indikator yaitu diantaranya :

1. Kemudahan Penggunaan

sistem aplikasi E-kinerja bisa dikatakan berkualitas apabila sistem tersebut dibuat guna memudahkan pengguna dalam menggunakan sistem aplikasi E-kinerja tersebut. Kemudahan yang dimaksud ialah saat pengguna menggunakan sistem aplikasi E-kinerja ini, mereka dapat dengan mudah untuk mempelajari sistem aplikasi E-kinerja tersebut dikarenakan sistem tersebut sederhana dan mudah dipahami. Berdasarkan hasil observasi sistem E-kinerja di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko dalam penggunaannya bisa dikatakan relatif mudah, dikarenakan fitur-fitur dalam aplikasi E-kinerja tidak begitu banyak sehingga memudahkan penggunaan bagi user-nya. Adapun tampilan E-kinerja yang digunakan dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Tampilan E-kinerja yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Mukomuko



Sumber: website E-Kinerja BKPSDM Kabupaten Mukomuko, 2023

2. Kecepatan akses

sistem aplikasi E-kinerja dilihat melalui seberapa cepat proses, dan waktu respon. Kecepatan akses menjadi bagian dari indikator kualitas sistem aplikasi. Apabila akses informasi dapat optimal maka dianggap sistem aplikasi digunakan secara baik. Kecepatan akses akan mempengaruhi nilai dari suatu aplikasi E-kinerja itu sendiri. Menurut observasi peneliti dijelaskan bahwa kecepatan akses melibatkan beberapa unsur diantaranya jaringan dan besarnya ukuran aplikasi. E-kinerja yang digunakan tergolong tidak memiliki kapasitas yang begitu besar karena berbasis web dan juga jaringan yang dimiliki pemerintah kabupaten mukomuko memiliki kecepatan yang bisa dibilang cepat, namun di mukomuko masih ada pergantian jadwal mati lampu dan tidak sering sehingga terkadang terjadi gangguan dalam proses mengakses bahkan terhenti. Dengan demikian kecepatan akses sistem aplikasi E-kinerja dapat dikatakan baik sebab yang mempengaruhi hanya faktor eksternalnya saja dan dilihat dari sisi internalnya yaitu aplikasi E-kinerja itu sendiri sudah tergolong baik.

3. Keandalan Sistem

Keandalan sistem aplikasi E-kinerja dalam hal ini yaitu ketahanan sistem aplikasi E-kinerja dari kerusakan dan kesalahan. Sistem aplikasi E-kinerja yang baik adalah sistem yang tahan terhadap kerusakan dan kesalahan. apabila sistem aplikasi E-kinerja tersebut dapat tahan terhadap kerusakan layak digunakan. Keandalan sistem aplikasi E-kinerja ini ditinjau berdasarkan kebutuhan user tanpa adanya sebuah permasalahan yang menyebabkan kenyamanan terganggu dalam menggunakan sistem aplikasi E-kinerja ini. Menurut hasil observasi dijelaskan bahwa sampai saat ini sistem aplikasi E-kinerja di pemerintah kabupaten mukomuko belum pernah mengalami kerusakan terhadap sistem, sehingga bisa dikatakan untuk indikator keandalan sistem aplikasi E-kinerja tergolong sangat baik.

4. Fleksibilitas

fleksibilitas yang dimaksudkan adalah kemampuan sistem aplikasi E-kinerja dalam mengadaptasi perubahan-perubahan berdasarkan pemenuhan kebutuhan user. Fleksibilitas suatu sistem aplikasi E-kinerja menunjukkan bahwa yang diterapkan tersebut mampu melakukan perubahan berdasarkan kebutuhan user. Banyaknya variasi pelaksanaan menjadikan sistem aplikasi diharapkan menjadi beban kerja yang dinamis. Adaptif dalam sistem aplikasi yang mengadopsi suatu perubahan yang harus diperhatikan, seperti perkembangan teknologi sebab makna fleksibilitas artinya sistem aplikasi dapat merespon kebutuhan user. Unsur ini menjadi yang mampu membuat kenyamanan penggunaanya karena dapat memenuhi kebutuhan user. Pada sistem aplikasi E-kinerja di pemerintah kabupaten mukomuko tentu disesuaikan dengan kemampuan user dalam menggunakan. Sistem aplikasi E-kinerja ini dirancang menyesuaikan penggunaannya sehingga memberikan user rasa nyaman dan sistem aplikasi E-kinerja tergolong baik.

5. Keamanan

Sistem aplikasi e-kinerja yang baik ialah apabila terjaganya data didalamnya. Indikator Keamanan menjadi pertimbangan yang sangat berpengaruh untuk penggunaannya, ini dapat dilihat karena data pegawai yang akan tersimpan merupakan data rahasia pegawai. Fitur keamanan harus diperhatikan sehingga tidak adanya pihak lain yang bisa mengakses. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa dijelaskan keamanan sistem e-kinerja di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko sudah dikatakan baik, ini disebabkan karena belum adanya kasus kebocoran data pada sistem. Adapun faktor lain yang diluar dari jangkauan sistem yaitu *human error* atau bisa disebut kesalahan manusia. Manusia cenderung sering melakukan kesalahan, Kelalaian dan ketidaksengajaan dan tidak dapat diprediksi kapan datangnya hal tersebut. Keamanan data menjadi fokus penulis dikarenakan server utama menjadi hal yang harus dijaga. Kerentanan keamanan dapat berpengaruh besar jika terjadi sebuah sabotase maka data-data yang ada pada e-kinerja akan hilang.

Faktor penghambat penerapan E-kinerja

E-kinerja adalah aplikasi yang dirancang untuk menilai kinerja pegawai secara *online* dengan menunggah bukti kerja harian maupun ke dalam aplikasi, guna memperoleh persetujuan dari atasan. apabila persetujuan diterima, maka sasaran kerja pegawai perbulan akan terdata dan masuk ke dalam sistem. Data tersebut guna menjadi data pendukung untuk memperoleh hak tunjangan pegawai. Namun, E-kinerja tidak hanya membahas mengenai kinerja melainkan disiplin juga ikut ke dalamnya. Kehadiran yang terdata secara *online* yang diverifikasi oleh petugas admin *finger print* menjadi data pendukung guna memperoleh hak tunjangan pegawai. Faktor sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik, mampu beradaptasi atas perubahan regulasi maupun kondisi, menaati aturan yang berlaku, meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disesuaikan dengan petunjuk teknis yang ditetapkan, maka kinerja dan disiplin dapat berkembang. Efektivitas Penerapan e-kinerja ditujukan guna memberikan kemudahan. Kemudahan yang dimaksud ialah melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan efektifitas penerapan e-kinerja. Efektivitas penerapan e-kinerja diharapkan meningkatkan kedisiplinan Pegawai di lingkungan Pemerintah kabupaten Mukomuko. Meskipun beberapa program pengembangan telah direncanakan oleh pemerintah kabupaten mukomuko akan tetapi dalam pelaksanaannya penerapan e-kinerja masih menghadapi hambatan. Oleh karenanya berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga (3) faktor yang berpengaruh dalam penerapan E-kinerja di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko, diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan sarana-prasarana pada tiap perangkat daerah

Sarana-prasarana menjadi bagian penting untuk menjalankan segala kegiatan, tanpanya tidak akan mungkin bisa melakukan kegiatan dengan maksimal. Fakta di lapangan mengatakan bahwa E-kinerja menjadi sedikit diketahui di tiap perangkat daerah lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko, ini disebabkan karena yang terjadi di lapangan kebijakannya bahwa E-kinerja hanya bisa diakses oleh satu (1) orang menjadi yang ditunjuk sebagai admin di setiap perangkat daerah. Sosialisasi yang diberikan jelas hanya untuk admin yang mengakses E-kinerja. Pada perencanaannya E-kinerja dirancang untuk digunakan oleh seluruh pegawai karena ini menyangkut tentang kinerja setiap pegawai, akan tetapi keterbatasan sistem yang digunakan mengakibatkan hadirnya E-kinerja tidak menjadi maksimal. Namun hal itu dapat diselesaikan dengan mengupgrade sistem ke versi yang terbaru. Permasalahan saat ini pemerataan sarana untuk menerapkan E-kinerja masih belum begitu merata, Adapun hasil wawancara Bersama admin TPP di Lingkungan pemerintah Kabupaten Mukomuko yang menunjukkan sarana-prasarana yang belum merata, sebagai berikut :

“Kekurangan kita saat ini untuk mengoperasikan secara penuh ada pada sarana yang terbatas. Sehingga secara pekerjaan kita melakukan dua kali kerja, bagi yang belum terkoneksi ke server TPP maka kami lakukan secara manual dengan mendatangi ke perangkat daerah tersebut”. Margono Wibowo, Admin TPP.

Selain hasil wawancara juga terdapat beberap data yang menunjukkan keterbatasan sarana. Berikut data permasalahan yang terjadi berkaitan dengan penerapan E-kinerja, ditampilkan pada table 2.

Table 2. Data permasalahan yang terjadi pada E-Kinerja Kabupaten Mukomuko 2022

No	Permasalahan yang terjadi	Jumlah
1	Perangkat Daerah yang terkoneksi server TPP	11
2	Perangkat Daerah yang belum terkoneksi server TPP	25
3	Jumlah Kecamatan yang belum terkoneksi internet	10
4	Jumlah Puskesmas yang belum terkoneksi internet	17
5	Jumlah Kecamatan yang belum menggunakan E-kinerja	5
	Jumlah	68

Sumber: BPSDM Kabupaten Mukomuko, data diolah 2022

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan Pemerintah Kabupaten Mukomuko dalam mempersiapkan upaya membentuk kedisiplinan dan kinerja ASN, sehingga penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web masih belum baik sebab belum meratanya penggunaan.

2. Kurangnya kemampuan operator

aparatur merupakan aset penting yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi dalam hal ini Pemerintahan. Pada organisasi pemerintah adapun sebutan khusus yang disematkan pada manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara yang sering kali kita kenal sebagai Aparatur Sipil negara (ASN). Adapun regulasi yang mengatur secara khusus untuk ASN yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014. Pentingnya sumber daya aparatur dapat dilihat dari upaya pemerintah dalam memberi perhatian khusus kepada aparatur seperti pengembangan kompetensi aparatur dengan memberikan pelatihan-pelatihan, fasilitas-fasilitas yang diberikan serta hak lainnya yang didapat sesuai regulasi yang mengatur. Perihal diberikannya itu semua tentu bukan tanpa alasan melainkan untuk membantu pemerintah dalam mencapai tujuan yakni pelayanan kepada publik atau masyarakat.

Dalam organisasi pemerintah sumber daya aparatur memiliki perbedaan latar belakang pendidikan sehingga keahlian yang dimiliki dapat memberikan kontribusi pada setiap sektor. Latar belakang pendidikan menjadi ukuran secara formal untuk melihat kemampuan seseorang dalam bekerja, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka kualitas diri juga makin berkualitas, begitupun sebaliknya. Terlepas dari latar belakang pendidikan masing-masing jenjang pendidikan bukan satu-satunya faktor yang dapat dijadikan untuk menilai kompetensinya seseorang, faktor lain yang bisa dijadikan dasar untuk menilai seseorang ialah pengalaman. Pengalaman merupakan sesuatu hal yang dilakukan dan telah terjadi, setiap individu memiliki perbedaan pengalaman, sehingga ini berpengaruh terhadap kualitas seseorang.

Adapun hasil wawancara Bersama Kepala Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko yang menunjukkan masih adanya operator yang memiliki kemampuan yang kurang dalam mengoperasikan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini, sebagai berikut :

“Dalam penerapannya sistem aplikasi E-kinerja ini tentu masih ada kekurangan, terutama SDM-nya, dalam pengoperasian sistem aplikasi E-kinerja ini terkadang bahkan seringkali para operator bertanya berkaitan teknis pengoperasian padahal sudah dilakukan sosialisasi terkait penggunaannya, tapi hal ini sangat berpengaruh dalam penerapan yang seharusnya sudah bisa dilakukan secara mandiri namun masih dibimbing, tapi ini tidak terjadi pada semua operator hanya beberapa”.

Pernyataan di atas menjelaskan kendala saat ini yang terjadi pada penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. di sisi lain Terdapat data aparatur dengan latar belakang berkaitan dengan bidang IT yang memiliki pengaruh terhadap penerapan sistem aplikasi E-kinerja, disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Data ASN berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Komputer

No	Jenjang pendidikan	Jumlah
1	D I	1 Orang
2.	D III	1 Orang
3.	S1	36 Orang
4.	S2	28 Orang
Jumlah		76 Orang

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mukomuko, data diolah 2022

Data diatas menunjukkan dibandingkan dengan jumlah keseluruhan aparatur di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko aparatur dengan latar belakang IT hanya memiliki persentase dibawah 10% serta tidak meratanya tenaga IT di setiap perangkat daerah. Dengan demikian kemampuan operator dapat dikatakan masih belum baik disebabkan kurangnya kemampuan operator dan kurang banyaknya ASN dengan latar belakang pendidikan IT yang semestinya dapat membantu dalam mengedukasi terhadap pengoperasian sistem aplikasi E-kinerja khususnya.

3. Tidak dilakukannya Evaluasi

Sistem aplikasi E-kinerja versi 2.0 saat ini menjadi versi yang digunakan oleh pemerintah kabupaten mukomuko dalam mengukur kinerja dan disiplin pegawai. di dalam aplikasi ada beberapa substansi penting diantaranya kehadiran dan penilaian kinerja. Faktanya versi 2.0 masih belum bisa mengimplementasikan laporan kinerja secara digital atau *online*. Evaluasi adalah membandingkan hasil dengan hasil yang sebelumnya. Pengukuran yang dilakukan dalam evaluasi yaitu penilaian terhadap sesuatu yang telah dilakukan, dalam hal ini penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web. hasil dari evaluasi menjadi bahan untuk merubah yang dalam keadaan buruk menjadi lebih baik dan yang baik tetap di-upgrade ke yang lebih baik lagi. Melihat hal demikian maka penting diadakannya suatu evaluasi setelah selesai melakukan kegiatan ataupun aktivitas, agar mengetahui kekurangan, kelebihan dari yang dievaluasi. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko terkait evaluasi penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web, sebagai berikut:

“Kalau untuk evaluasi kami jajaran yang ditunjuk masuk ke dalam tim TPP, karena sistem E-kinerja ini masuk ke dalam wewenang tim TPP, untuk evaluasi kami belum melakukannya, sebab apabila terjadi kerusakan dan kesalahan pada sistem saja kami lakukan perbaikan, tapi kalau evaluasi secara menyeluruh belum dilakukan”.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pemerintah kabupaten mukomuko belum melakukan evaluasi, sehingga penerapan tidak maksimal dikarenakan kekurangan tidak diketahui secara menyeluruh penyebabnya sebab tidak adanya evaluasi yang dilakukan dalam penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini.

Upaya untuk mengatasi faktor penghambat penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko

Setiap pilihan tentu memiliki faktor penghambat, baik yang sudah diprediksi maupun tidak. Dalam hal ini jelas mempengaruhi implementasi dari pilihan yang telah ditentukan, sehingga tujuan menjadi terhambat. Oleh karena itu dalam menghadapi faktor penghambat yang ada maka diperlukan upaya sebagai usaha untuk mengatasi hambatan tersebut.

1. Menambah Sarana-prasarana pada setiap perangkat daerah

Melakukan pengadaan sarana dan prasarana pada tiap perangkat daerah bertujuan untuk mengatasi keterbatasan sarana-prasarana pada tiap perangkat daerah, akan tetapi tidak dapat dilakukan secara cepat, di lingkungan kerja pemerintahan pengadaan baru bisa dilakukan di setiap akhir tahun dengan menambahkan kebutuhan dalam Rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (RAPBD). Dilakukannya pengadaan guna memaksimalkan penggunaan E-kinerja yang diperuntukkan untuk perangkat daerah yang belum maksimal penggunaannya ataupun tidak menggunakan sama sekali dikarenakan sarana yang tidak memadai. Berdasarkan pernyataan dari Kepala Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko, sebagai berikut :

“Kami mencoba untuk memaksimalkan penggunaan sistem aplikasi ini dengan akan menambah sarana-prasarana yang diberikan kepada setiap perangkat daerah yang belum terkoneksi ke server maupun internet, bahkan untuk meningkatkan server yang kita miliki agar sistem ini bisa diterapkan secara maksimal, tapi dengan bertahap”.

Pernyataan di atas menunjukkan upaya untuk memaksimalkan penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam penerapannya sarana-prasarana menjadi alat yang penting untuk memobilisasi perubahan, oleh karenanya sarana-prasarana menjadi bagian fundamental untuk Bergeraknya suatu perubahan.

2. Meningkatkan Kemampuan Operator

Kemampuan menjadi hal yang penting dalam menjalankan suatu tanggung jawab ataupun perintah dalam pekerjaan. Kemampuan tidak hanya mengerti apa yang sedang dilakukan tapi memahami secara mendalam apa yang dilakukan. Kemampuan merupakan sebuah bagian daripada kompetensi, selain kemampuan kompetensi juga meliputi etika dan keterampilan. Dalam meningkatkan kemampuan tentu banyak hal yang bisa dilakukan, diantaranya belajar pengetahuan, etika, dan *softskills*. Dalam konteks operator, kemampuan menjadi peran penting untuk mengoperasikan sistem aplikasi E-kinerja ini, dikarenakan butuh pengetahuan dan pemahaman secara mendalam terkait pengoperasiannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko, sebagai berikut:

“Untuk mengatasi operator yang belum paham terkait mengoperasikan sistem E-kinerja ini kami telah menyiapkan admin tambahan untuk memandu operator yang kemampuan menangkapnya agak kurang, dan juga kami akan buat petunjuk teknis terkait pengoperasian sistem E-kinerja ini menjadi buku panduan ataupun buku saku”.

Pernyataan di atas menerangkan bahwa telah dilakukan upaya untuk membantu operator yang belum memahami secara mendalam terkait pengoperasian sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini. Dalam memaksimalkan penggunaan sistem aplikasi E-kinerja ini juga akan dibuatkan buku panduan teknis dalam penggunaan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini agar dapat maksimal.

Sisi lain dalam meningkatkan kemampuan ASN pemerintah kabupaten mukomuko melakukan rekrutmen pegawai dengan memprioritaskan aparatur tenaga IT dalam formasinya bertujuan untuk mengatasi masalah kurangnya aparatur tenaga IT. Dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Mukomuko telah melakukan pengadaan CPNS dengan berdasarkan kebutuhan pegawai dari setiap perangkat daerah dan kekosongan jabatan pada setiap perangkat daerah. berdasarkan hasil penerimaan CPNS tahun formasi 2019 terdapat empat (4) orang jabatan pranata komputer dari 70 orang yang diterima. ini menunjukkan bahwa pemerintah kabupaten mukomuko memberikan perhatiannya untuk tenaga IT. Namun pada tahun 2021 pemerintah kabupaten mukomuko tidak melakukan rekrutmen CPNS disebabkan karena kurangnya anggaran untuk penggajian apabila tetap dilakukan. Namun pemerintah akan menyelesaikan permasalahan yang ada sehingga tahun depan bisa melakukan pengadaan Kembali dengan proses rekrutmen CPNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. <https://www.radarbengkulu.rakyatbengkulu.com/2021/06/16/disetujui-kementerian-penerimaan-cpns-dan-pppk-mukomuko-batal/>.

3. Melakukan evaluasi terhadap penerapan E-kinerja berbasis web di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko

Evaluasi yang dilakukan digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem aplikasi E-kinerja. Caranya bisa dengan mengetahui pokok-pokok permasalahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Melalui hasil evaluasi ini Pemerintah kabupaten mukomuko dapat mengeluarkan kebijakan ataupun rencana dalam menerapkan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini. Kegiatan evaluasi ini penting agar dapat mencapai target yang telah ditentukan serta bisa mengembangkan kemampuan ASN dalam pengoperasian sistem aplikasi elektronik apapun yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai ASN untuk menunjang pekerjaannya. Seiring berkembangnya zaman teknologi dapat menjadi sebuah keuntungan ataupun tantangan, bergantung daripada perspektif masing-masing. Kualitas ASN saat ini dapat dikatakan baik apabila mampu mengerti teknologi informasi terutama

sistem informasi. Oleh karenanya dengan perubahan yang terjadi maka dibutuhkan sebuah strategi ataupun skema dalam mensiasati perubahan ini. Strategi muncul dari adanya sebuah evaluasi, karena melalui evaluasi pemerintah kabupaten mukomuko bisa mengetahui sebuah permasalahan agar segera diatasi. Evaluasi umumnya dilakukan untuk menciptakan konsep yang kompleks yang bertujuan untuk menjawab tantangan dalam perubahan. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Mukomuko, sebagai berikut :

“kami akan evaluasi penerapan sistem E-kinerja ini untuk setiap akhir tahun, agar bisa tahu permasalahan yang terjadi sebelumnya dan akan diatasi sertaantisipasi apa yang akan terjadi kedepan”.

Pernyataan di atas merupakan argument untuk memaksimalkan penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web ini dengan melakukan evaluasi agar mengetahui permasalahan dan memecahkan permasalahan yang terjadi dengan segera.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko belum berjalan dengan baik. Berawal dari penerapan sistem aplikasi E-kinerja yang belum maksimal disebabkan keterbatasan server yang dimiliki. Kemudian adapun faktor-faktor penghambat penerapan sistem aplikasi E-kinerja berbasis web di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko yaitu meliputi Keterbatasan sarana-prasarana pada tiap perangkat daerah, kurangnya kemampuan operator dan tidak dilakukannya evaluasi. Oleh karena itu, Adapun upaya untuk mengatasi faktor-faktor penghambat diantaranya Melakukan menambah sarana dan prasarana pada tiap perangkat daerah bertujuan untuk mengatasi keterbatasan sarana-prasarana pada tiap perangkat daerah, meningkatkan kemampuan operator dan melakukan rekrutmen pegawai dengan memprioritaskan aparatur tenaga IT dalam formasinya bertujuan untuk mengatasi masalah kurangnya aparatur tenaga IT serta Melakukan evaluasi terhadap penerapan E-kinerja berbasis web bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan mengatasi permasalahan pada sistem aplikasi E-kinerja berbasis di lingkungan pemerintah kabupaten mukomuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahlefi, D.R. 2016. Upaya Peningkatan Kinerja Di Pemerintah Kota Semarang Melalui Program E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). *Jurnal STIE Semarang*, 8(2): 106–118.
- Gusty, R., Tua, H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Ilmu, M., Universitas, A., Email, R., Pelaksanaan, A., Kabupaten, B., Singingi, K., Kabupaten, B., Singingi, K., Kabupaten, B., Singingi, K., Singingi, K.K., Informasi, S. & Daya, S. 2020. Penerapan Sistem Informasi

Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendidid. 1(2): 121–140.

Indrawan, I.W.I. 2021. Penerapan Elektronik Kinerja (E - Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1): 55–65.

La Ode Muhammad Elwan, Muhammad Yusuf, & La Ode Herman Halika. (2022). MINING POLICY CONFLICT: Recruitment of Local Workers in Morosi Industrial Estate, Konawe Regency, Southeast Sulawesi. *Journal Publicuho*, 5(3), 626–642. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.18>

Mutohar, A. 2018. Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2): 73–84.

Nurhayati, E. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2): 79–91.

Onibala, A.A., Rindengan, Y. & Lumenta, A.S. 2021. Analisis Penerapan Model UTAUT 2 (UNIFIED THEORY OF ACCEPTANCE AND USE OF TECHNOLOGY 2) Terhadap E-Kinerja Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal Teknik Informatika*, 2: 1–13.

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Rathy Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisa Beban Kerja

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan

Peraturan Bupati Mukomuko Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko

Peraturan Bupati Mukomuko Nomor 21 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko

Pora, A.H.I.R.P. dan A. 2021. *Jurnal Government of Archipelago* ISSN 2775-2925 *Jurnal Government of Archipelago* ISSN 2775-2925. 1(1): 1–10.

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.

Radarmukomuko.rakyatbengkulu.com (2021). *Ini Penyebab Sembilan PNS Pemkab Mukomuko dipecat*. Radarmukomuko.rakyatbengkulu.com

Radarmukomuko.rakyatbengkulu.com (2021). *Bupati Pastikan Penerapan Sanksi PNS tak Disiplin*. Radarmukomuko.rakyatbengkulu.com

Radarbengkulu.rakyatbengkulu.com (2021). *Disetujui Kemeterian Penerimaan Cpns Dan Pppk Mukomuko Batal*. Radarbengkulu.rakyatbengkulu.com

Tauhid, M. Taufiq, Agus Sari Dewi, A.J. 2019. PENERAPAN BUDAYA KERJA BERBASIS E KINERJA DALAM MEWUJUDKAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG PROFESIONAL PADA DINAS

PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA. *Jurnal Administrasi Negara*, 16(2): 48–62.

Wahida, A. & Nurhidayani, A. 2020. ... Kedisiplinan Pegawai Dalam Penerapan E-Kinerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah *Jurnal Ada Na Gau: Public ...*, 1(1). Tersedia di <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/view/91>.

Wahyuni, S. 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2): 153.

Walilulu, M., Lukman, S. & Kusworo 2020. Efektivitas Penerapan E Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Visioner*, 12(4): 817–826.