



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA DI
BIRO KEPEGAWAIAN DAN TATA LAKSANA
BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan

Disusun Oleh:

Nama : Christ Emerald

NPM : 2020011273

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Nama : Christ Emerald

NPM : 2020011273

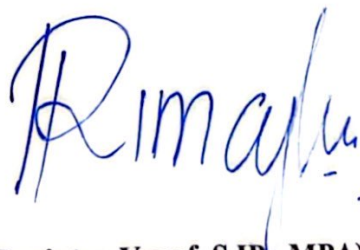
Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
(MSDMA)

Judul : Implementasi Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja di Biro
Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional
Pencarian dan Pertolongan

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (08 Mei 2024)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rima Ranintya Yusuf'.

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik
STIA LAN Jakarta pada 20 Mei 2024

Ketua merangkap anggota



(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

Sekretaris merangkap anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR
PERNYATAAN KEASLIAN NASKHA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Christ Emerald
NPM : 2020011273
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul Implementasi Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 08 Mei 2024

Penulis,



(Christ Emerald)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah Bapa yang selalu memberkati dan memberikan ketegaran terhadap penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Implementasi Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan”**. Penulisan proposal skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi satu dari beberapa syarat kelulusan Diploma Empat Politeknik STIA LAN Jakarta. Penulis menyadari bahwa, bimbingan dan ilmu baru dari berbagai pihak sangat berpengaruh terhadap proses menyusun proposal skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA. selaku pembimbing yang sudah memberikan begitu banyak waktu dan ilmu dalam memberikan bimbingan serta pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyusunan proposal skripsi hingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Budi Tumanggor, SS., MBA selaku Kepala Program Studi D IV Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu memberi ilmu, proses penyelesaian dan segala urusan terkait kegiatan perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M. selaku pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
4. Ibu Dhesty Agustina Maharany Putri, S.Tr.AP selaku pemimbing instansi, yang telah membimbing dan memberikan wawasan baru dan data yang diperlukan selama penyusunan proposal skripsi ini.
5. Keluarga dan kawan seperjuangan telah turut senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan moral dan materil dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Proposal Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 08 Mei 2024

Christ Emerald

ABSTRAK

Nama : Christ Emerald

Judul : Implementasi Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

Aplikasi E-Kinerja menjadi inovasi yang diimplementasikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di BASARNAS yang dilakukan untuk memudahkan dalam memasukkan hasil kerjanya setiap hari dan untuk mengelola, memantau dan memberi penilaian secara *real time* kinerja harian pegawai sesuai dengan UU ASN No 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi capaian kerja dan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian dari Implementasi Aplikasi E-Kinerja ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari pelaksanaan, peluang dan hambatan dari pengimplementasian E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana BASARNAS. Dengan menggunakan teori Edward III dengan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebagai acuan dalam penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait implementasi aplikasi e-kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi e-kinerja di BASARNAS telah memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam proses pengelolaan kinerja berjalan namun masih perlu perbaikan dan penyempurnaan dari sistem aplikasi dan jaringan agar dapat menjadi efisien dan efektif. Kesimpulan pada penelitian ini diperoleh bahwa penerapan Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana sudah dilaksanakan dengan baik, dengan mengadopsi teknologi proses pengelolaan, pemantauan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih terstruktur dan transparan, sehingga memungkinkan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat. Saran yang diberikan yaitu berupa pemberian *sharing knowledge*, kepada pegawai yang sudah senior, lalu memperbaiki jaringan dengan penambahan Mbps dan memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* bagi seluruh pegawai untuk memotivasi mereka pada proses penerapannya.

Kata Kunci: E-Kinerja, Edward III, Penilaian Kinerja PNS

ABSTRACT

Name : Christ Emerald

Title : Implementation Of E-Kinerja Application Utilization in Personnel and Management Agencies in Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

The use of information and communication technology has become an integral part of various organizations, including the National Search and Rescue Agency (BASARNAS). The e-kinerja application is one of the innovations implemented in an effort to increase the efficiency and effectiveness of performance at BASARNAS which is carried out to make it easier for employees to enter their work results every day and is expected to make it easier for superiors to be able to manage, monitor and provide real time assessments of daily performance employees in accordance with ASN Law No. 20 of 2023 concerning State Civil Servants which covers work achievements, work results and behavior of Civil Servants. This research on the Implementation of the E-Kinerja Application aims to describe the implementation, opportunities and obstacles of implementing E-Kinerja in improving employee performance at the BASARNAS Personnel and Administration Bureau. By using Edward III's theory with aspects of communication, resources, disposition and bureaucratic structure as a reference in research. The research method used is qualitative with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, observation and analysis of documents related to the implementation of the e-kinerja application. The research results show that the implementation of the e-kinerja application at BASARNAS has had a significant impact in increasing transparency, accountability and efficiency in the ongoing performance management process, but there is still a need to improve and perfect the application system and network so that they can be efficient and effective. By adopting this technology, the process of managing, monitoring and evaluating performance can be carried out in a more structured and transparent manner, making it possible to make better decisions based on accurate data.

Keyword: E-Kinerja, Edward III, Performance Assessment of Civil Servant

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalah	1
B. Rumusan Permasalahan.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Kebijakan	8
B. Tinjauan Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Teori Implementasi Kebijakan	15
2. Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik dan <i>E-Government</i>	22
3. Kinerja.....	27
4. Elektronik Kinerja (E-Kinerja).....	31
C. Konsep Kunci	35
D. Penelitian Terdahulu.....	37
E. Kerangka Berpikir	38
BAB III.....	39
METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Metode Penelitian.....	39

B. Teknik Pengumpulan Data	39
C. Instrumen Penelitian.....	41
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	42
E. Pengujian Keabsahan Data.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN	45
A. Gambaran Lokus Penelitian.....	45
B. Penyajian Data	55
1. Komunikasi	56
2. Sumber Daya	62
3. Disposisi	66
4. Struktur Birokrasi	69
5. Hasil Kerja.....	70
6. Perilaku Kerja.....	73
C. Pembahasan.....	74
D. Sintesis Pemecahan Masalah	82
BAB V	85
PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
Sumber Tugas Akhir, Skripsi, Disertasi dan Jurnal:	89
Sumber Peraturan Perundang-undangan:.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Implementasi Kebijakan Edward III.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	38
Gambar 4.1 Profil BASARNAS	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi di BASARNAS	51
Gambar 4.3 Penyampaian Informasi E-Kinerja.....	58
Gambar 4.4 Alur Proses E-Kinerja	70
Gambar 4.5 Pemberian Feedback dan Menilai Kinerja	74
Gambar 4.6 Tampilan Awal E-Kinerja.....	76
Gambar 4.7 Tampilan Menu E-Kinerja	77
Gambar 4.8 Tampilan SKP dalam E-Kinerja	77
Gambar 4.9 Tampilan Menu Tim Kerja dalam E-Kinerja.....	78
Gambar 4.10 Tampilan Menu Angka Kredit dalam E-Kinerja.....	78
Gambar 4.11 Tampilan Menu Angka Kredit dalam E-Kinerja.....	79
Gambar 4.11 Tampilan Menu Persetujuan PAK dalam E-Kinerja.....	79

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	40
Tabel 4. 1 Data Pegawai di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.....	53
Tabel 4. 2 Form Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).....	68
Tabel 4. 3 Rencana Perbaikan.....	83

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalah

Pada era saat ini, banyak sekali instansi pemerintah yang telah mengubah alur kerja manual menjadi alur kerja menggunakan metode online atau digital. Munculnya aplikasi-aplikasi yang mudah diakses warga berimbas terhadap pelayanan kepada publik menjadi lebih efisien (Auliyaa, P., Hidayat, R., & Nababan, R. 2022). Begitu juga dengan penggunaan sistem digital yang diadopsi pemerintah dengan berbasis regulasi yang seringkali ditujukan untuk standarisasi dan kualifikasi reformasi birokrasi, seperti sistem pemerintahan digital (*e-Government*), penganggaran *electronic* (*e-Budgeting*), dan penerapan e-KTP. Sistem tersebut muncul untuk mempermudah perolehan informasi dan pelaksanaan proses pendaftaran administrasi (Reza, M., & Naila, F. Q. U. 2019). Untuk menggapai kinerja yang maksimal, organisasi harus menciptakan suasana yang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa memaksimalkan keterampilan dan kemampuannya sehingga tercipta kinerja kerja (Butarbutar, M., dkk. 2021).

Tercantum pada Peraturan Presiden No. Nomor 120 Tahun 2015 Pasal 5 ayat (2) “Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil” yang mengatur: “Tunjangan Kinerja dibayarkan berdasarkan hasil kinerja pegawai pada tiap bulan.” Dengan maksud tunjangan kinerja bukan lagi hanya didasarkan pada ketidakhadiran/kehadiran saja, melainkan capaian kinerja perorangan. Untuk meringankan penilaian kinerja perorangan, Aparatur Sipil Negara telah menegakan evaluasi kinerja secara elektronik (*e-kinerja*), sesuai pada persyaratan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, dibuatlah sistem penilaian kinerja dengan metode aplikasi umumnya disebut Sistem Informasi Pengukuran Tunjangan Kinerja Secara Elektronik.

Penerapan elektronik ini dilakukan karena masih banyak pegawai yang tidak bertugas sesuai tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) dan enggan untuk bekerja selaras dengan beban kerja perindividu pegawai. Penerapan perencanaan kinerja secara elektronik melalui aplikasi juga menjadi alat pendukung pengukuran efisiensi

kerja beban kerja dan menjadi dasar penghitungan capaian kerja dan pemberian insentif kerja serta dasar pelaksanaan regulasi di bidang kepegawaian. Dengan mengimplementasikan metode berikut, seluruh pegawai dapat dengan mudah dipantau secara cepat, ringkas dan efisien. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus memperbarui sistemnya dengan memasukkan indikator kinerja pegawai. Sistem e-kinerja diintegrasikan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing pegawai agar objek kerja dan hasil kinerja dapat diukur melalui aplikasi dan dapat diketahui manfaat yang didapatkan oleh pegawai.

Dalam hal pembayaran tunjangan kerja pegawai, sebelum pelaksanaan e-kinerja pegawai pada jabatan yang sama, akan diberikan tunjangan yang sama besarnya kepada pegawai yang dikenakan tindakan disiplin kerja dan pegawai yang tidak dikenakan tindakan disiplin kerja. Hal ini menimbulkan kecemburuan di kalangan pegawai dan berdampak buruk sehingga membuat pegawai yang sebelumnya giat dan patuh menjadi kurang perform karena diberikan tunjangan kerja yang sama besarnya. Dengan adanya penerapan sistem e-kinerja maka pembayaran tunjangan kinerja pegawai menjadi lebih merata, dalam pekerjaan yang sama, pegawai pekerja keras dan pegawai pemalas tidak lagi mendapat tunjangan yang sama, karena pembayaran tunjangan kinerja tidak lagi sama.

E-kinerja juga dapat memantau aktivitas pegawai selama jam kerja, baik pegawai tersebut melakukan aktivitas tersebut atau tidak. Terdapat tim yang bertugas pada proses peninjauan laporan kerja pegawai secara tahunan, bulanan, mingguan, atau bahkan harian akan mengetahui hal ini. Kebijakan e-kinerja ini merupakan insentif bagi pegawai untuk memaksimalkan performanya, sehingga memungkinkan pegawai yang sebelumnya tidak disiplin menjadi lebih rajin dan berdaya saing tinggi. Masyarakat, baik pegawai negeri sipil maupun non-pejabat, selalu mengharapkan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dari instansi pemerintah, walaupun terkadang harapan tersebut tidak sesuai karena kenyataan bahwa pelayanan publik yang muncul hingga saat ini masih kompleks, mahal, tidak pasti, lambat dan berbelit-belit.

Aplikasi e-kinerja ini secara cepat dan akurat memberikan informasi kepada atasan mengenai efektivitas dan efisiensi jabatan dan unit kerja, prestasi kerja jabatan dan unit kerja, jumlah kebutuhan pegawai, serta standar norma waktu kerja.

Sebelum diterapkannya sistem e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai diaplikasikan secara manual yang disebut DP3 (Daftar 5 Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Dengan bertambahnya waktu, prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai menggunakan DP3 menjadi kurang akurat dan efisien. Disebabkan karena penilaian dengan metode sebelumnya yang menggunakan DP3 mengarah kepada formal, bias dan subyektif, serta tidak merta mengukur kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai negeri (PNS) dan tidak transparan. Karena banyaknya kekurangan pada kebijakan DP3 yang lebih mengedepankan nilai perilaku kerja pegawai yang bersangkutan, penilaian kinerja digantikan berdasarkan pada sasaran kinerja pegawai (SKP). Sasaran kinerja pegawai SKP selanjutnya menjadi awalan pengisian data e-kinerja pegawai.

Implementasi kebermanfaatan dari e-kinerja sendiri didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat serta kebutuhan akan peningkatan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai. Sebelum mengadopsi e-kinerja, proses evaluasi kinerja seringkali dilakukan secara manual dengan menggunakan formulir kertas atau *spreadsheet*, yang rentan terhadap kesalahan, lambat, dan sulit dilacak. Dengan munculnya e-kinerja, organisasi dapat mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang otomatis dan terdigitalisasi. Hal ini memungkinkan pengumpulan data kinerja secara real-time, analisis yang lebih akurat, serta pelaporan yang lebih cepat dan mudah. Selain itu, e-kinerja juga memfasilitasi interaksi antara atasan dan bawahan secara online, memungkinkan umpan balik yang lebih cepat dan kolaborasi yang lebih efisien.

Kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik juga menjadi faktor penting dalam implementasi e-kinerja di sektor pemerintahan. Dengan adopsi e-kinerja, masyarakat dapat mengakses informasi tentang kinerja pegawai dan institusi pemerintah secara lebih mudah, sehingga dapat memonitor dan mengevaluasi pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Selain itu, e-kinerja juga memiliki potensi untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi dengan menyediakan data yang lebih terperinci tentang kinerja individu dan tim. Hal ini memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengalokasikan sumber daya dengan lebih efektif, serta mengambil

keputusan yang lebih baik terkait dengan pengembangan karir dan promosi pegawai. Dengan demikian, implementasi e-kinerja tidak hanya memberikan manfaat dalam hal efisiensi operasional dan pengelolaan kinerja pegawai, tetapi juga membantu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan publik. Oleh karena itu, banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, yang mulai mengadopsi e-kinerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dan transformasi digital mereka.

Saat ini, perkembangan teknologi digital di segala bidang telah memungkinkan manusia untuk menerima dan berbagi segala macam informasi dengan ringkas. Teknologi membuahkan solusi terintegrasi kepada permasalahan di semua sektor, termasuk individu, organisasi, bisnis, dan pemerintah. Namun adaptasi teknologi di lingkungan pemerintahan masih harus dikembangkan secara maksimal agar kinerja dan prestasi kerja aparatur sipil negara dapat terus meningkat baik internal maupun eksternal. Hal ini merupakan salah satu faktor yang melabeli semangat kerja pegawai. Selain itu, teknologi yang diterapkan kurang beroperasi dengan baik untuk disiplin pegawai dan manajemen kehadiran, sehingga menghasilkan ulasan yang buruk dari masyarakat. Maka karena itu, seluruh instansi/lembaga pemerintah dapat menggunakan teknologi informasi dengan sebaik mungkin untuk mengembangkan metode penghitungan kinerja berbasis aplikasi dan menjadikan seluruh sebaran informasi kinerja yang bisa diakses oleh pemangku kepentingan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS), ialah lembaga kementerian yang mempunyai andil dalam menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan di seluruh Indonesia. BASARNAS berperan penting dalam memberikan dukungan dan perlindungan kepada masyarakat lokal dalam situasi darurat seperti bencana alam, kecelakaan kapal, dan kecelakaan pesawat terbang. Mengingat peran BASARNAS yang sangat penting dalam memberikan pelayanan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi kesulitan pencatatan aktivitas setiap pekerjaan dengan memperkenalkan e-kinerja. Hal ini juga berfungsi sebagai tingkat disiplin baru dan optimalisasi penggunaan sistem waktu dan kehadiran elektronik untuk mencegah kecurangan dan manipulasi data terkait waktu dan kinerja pegawai itu sendiri.

Biro Kepegawaian dan Tata Laksana di BASARNAS memiliki peran paling

kuat dalam manajemen sumber daya manusia di BASARNAS. Sebagai organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian, mereka juga memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa seluruh pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. BASARNAS yang merupakan bagian dari lembaga yang memiliki tugas inti dalam penanganan bencana dan situasi darurat, maka peningkatan kinerja melalui aplikasi e-kinerja sangat membantu untuk memastikan bahwa respon terhadap bencana dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Biro kepegawaian dan tata laksana menjadi tempat yang ideal untuk mengimplementasikan aplikasi ini karena mereka dapat langsung mengukur dampaknya terhadap kesiapan dan responsivitas pegawai dalam situasi darurat.

Dalam upaya melihat kebermanfaatan dari implementasi aplikasi e-kinerja di biro kepegawaian dan tata laksana BASARNAS dapat menjadi penelitian yang menarik. Hal ini dikarenakan biro ini menjadi contoh kepada biro atau unit lain dalam penerapan aplikasi ini sekaligus juga dapat memberikan wawasan yang lebih lengkap terkait dengan efektivitas teknologi berupa aplikasi e-kinerja sendiri dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ujungnya akan berdampak bagi pelayanannya terhadap masyarakat. Biro kepegawaian dan tata laksana juga memiliki struktur organisasi yang memungkinkan penerapan e-kinerja dapat dilakukan secara menyeluruh, dari tingkat individu hingga keseluruhan unit kerja. Namun pada faktanya masih terjadinya masalah dalam penerapan aplikasi e-kinerja ini. Maka dari itu peneliti mendapatkan peluang untuk mengamati berbagai aspek implementasi, mulai dari penyesuaian pegawai terhadap aplikasi baru, perubahan dalam proses kerja, hingga hasil akhir dalam bentuk peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan pemanfaatan dari e-kinerja ini masih ada beberapa yang kurang optimal dan terkendala, seperti contohnya gangguan dan hambatan yang berulang kali terjadi saat sedang menginput laporan kerja harian melalui aplikasi e-kinerja, yang membuat pegawai mengalami masalah dalam mengisi laporan kerja harian melalui aplikasi. Dengan adanya masalah yang sudah dijabarkan, penulis terdorong untuk membuat suatu kajian secara mendalam terkait implementasi e-kinerja di

BASARNAS Kantor Pusat yang berbentuk skripsi dengan judul **“Implementasi Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan”**

B. Rumusan Permasalahan

Dalam pelaksanaannya, pengimplementasian e-kinerja oleh pegawai di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana di BASARNAS belum sepenuhnya ideal. Masih terdapat beberapa permasalahan dan hambatan terkait pengimplementasian program e-kinerja berdasarkan data yang peneliti amati sampai saat ini. Sesuai dengan penjabaran pada latar belakang masalah terkait dengan masalah yang ada, rumusan masalah pada penelitian ini ditentukan dengan tujuan mendalami tentang

1. Bagaimana implementasi e-kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana BASARNAS?
2. Apa saja peluang dan hambatan dalam pengimplemetasian e-kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana BASARNAS?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana di BASARNAS adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Penerapan sistem aplikasi e-kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana BASARNAS.
2. Peluang dan hambatan yang ada dalam proses penerapan aplikasi e-kinerja di Biro Kepegawaian dan Tata Laksana BASARNAS.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Praktis

Untuk meningkatkan dan mengasah kedalaman berpikir secara kritis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup SDM khususnya pada bidang sistem informasi serta merelevansikan konsep-konsep

yang sudah dipelajari selama ini terhadap praktik dilapangan secara langsung. Sebagai andil atas pandangan dan anjuran dalam pemanfaatan e-kinerja Aparatur Sipil Negara di BASARNAS. Diharapkan agar menggali lebih dalam guna untuk mengetahui permasalahan yang bisa menimbulkan faktor penghambat dan pendukung dari pelaksanaan aplikasi e-kinerja di BASARNAS dan juga dapat memberikan saran perbaikan dari proses pengimplementasiannya.

2) Manfaat Akademis

Dengan dijalankannya penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan sokongan teoritis terkait implementasi *e-Government* dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang aplikasi e-kinerja.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A