

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA ASN MELALUI PENERAPAN
APLIKASI SIPOLIMA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mencapai Derajat S-1**

Program Studi Ilmu Pemerintahan



Oleh :

AKRAM HIDAYATULLAH

E051201063

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA ASN MELALUI PENERAPAN
APLIKASI SIPOLIMA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU**

Disusun dan diajukan oleh :

AKRAM HIDAYATULLAH

E051201063

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam
rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Ilmu
Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Rahmatullah, S.IP, M.Si
NIP. 1977051 3200302 1002

Ashar Prawitno, S.IP, M.Si
NIP. 1990011 0201904 3001

Mengetahui,

Ketua Departemen Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin



Dr. A. Iqbal Iwan, S.IP., M.Si
NIP. 197901062005011001

LEMBAR PENERIMAAN SKRIPSI

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA ASN MELALUI PENERAPAN
APLIKASI SIPOLIMA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU**

Disusun dan diajukan oleh :

AKRAM HIDAYATULLAH

E051201063

Telah diperbaiki dan dinyatakan telah memenuhi syarat oleh panitia ujian

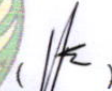
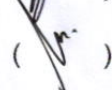
Skripsi pada Departemen Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, 2025

Makassar, April 2025

Menyetujui,

PANITIA UJIAN

Ketua	: Rahmatullah, S.IP, M.Si	()
Sekretaris	: Ashar Prawitno, S.IP, M.Si	()
Anggota	: Prof. Dr. H. A. M. Rusli, M.Si	()
Anggota	: Dr. A. Lukman Irwan, S.IP., M.Si	()
Pembimbing Utama	: Rahmatullah, S.IP, M.Si	()
Pembimbing Pendamping	: Ashar Prawitno, S.IP, M.Si	()

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akram Hidayatullah

NIM : E051201063

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

**“Analisis Penilaian Kinerja ASN Melalui Penerapan
Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau”**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau seluruh skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima saksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 30 April 2025

Yang Menyatakan



Akram Hidayatullah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Analisis Penilaian Kinerja ASN Melalui Penerapan Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Departemen Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Dengan berbagai dinamika yang dihadapi, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tak dapat dipungkiri, tantangan serta hambatan juga menjadi kawan dalam proses selama penyusunan skripsi ini. Akan tetapi hal tersebut tidak menyurutkan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini namun menjadi lebih giat dalam usaha, niat serta tekad yang kuat dalam waktu penyelesaiannya. Dukungan dan doa dari berbagai pihak menjadi penyemangat bagi penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga pada masa penyelesaian studi di Universitas Hasanuddin.

Melalui kesempatan ini izinkan juga penulis memberikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Akhmad Sabir, SH dan Ibu Halidja Mahid yang telah melahirkan,

membesarkan, dan mendidik penulis sehingga dapat tumbuh dan berkembang seperti sekarang ini. Terima kasih banyak atas segala cinta dan kasih sayang, dukungan moril dan materil kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas nilai – nilai kehidupan yang senantiasa diberikan untuk menjadi pribadi yang lebih baik, pribadi yang terus berusaha melayakkan diri sebagai manusia yang dapat bermanfaat bagi masyarakat. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan, memberikan kesehatan, dan melindungi setiap langkah kehidupan kepada orang tua penulis.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya serta penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor dan jajarannya.
2. Prof. Dr. Phil. Sukril Tamma, S.IP., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta Wakil Dekan dan jajarannya.
3. Dr. A. Lukman Irwan, S.IP., M.Si selaku Ketua Departemen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
4. Rahmatullah, S.IP., M.Si selaku Pembimbing I dan sekaligus Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sejak proposal hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Ashar Prawitno, S.IP, M.Si selaku Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sejak proposal hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Para tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran guna menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Juanda Nawawi, M.Si, Prof. Dr. H. Rasyid Thaha, M.Si, Prof. Dr. Hj. Nurlinah, M.Si, Prof. Dr. Rabina Yunus, M.Si, Prof. Dr. H. A. M. Rusli, M.Si, Dr. Hj. Indar Arifin, M.Si, Dr. Andi Lukman Irwan, S.IP., M.Si, Suhardiman Syamsu, M.Si, Rahmatullah, S.IP., M.Si, Irwan Ade Saputra, S.IP., M.Si, Ashar Prawitno, S.IP., M.Si, Saharuddin S.IP., M.Si, Oky Nur Pratiwi Johansyah, S.IP., M.Si, Muhammad Rezky A. Gau, S.IP., M.AP, Afni Amiruddin, S.IP., M.AP, yang telah memberikan pengetahuan dalam jenjang perkuliahan sarjana Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
8. Para pegawai dan staf akademik Departemen Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
9. Pimpinan dan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau, serta seluruh informan yang telah berkontribusi banyak sebagai sumber informasi yang relevan dengan skripsi ini.

10. Kakak perempuanku Alvira Marwa Sakinah, penulis mohon maaf kalau belum menjadi adik yang sempurna, tapi yakinlah kasih sayang penulis jauh lebih besar daripada yang kalian bayangkan. Terima kasih sering mendukung dan mengapresiasi segala pencapaian penulis sehingga adik yang senantiasa kuat memperjuangkan segala usaha demi membuat kehidupan kalian lebih baik dan bahagia. Penulis bangga dan bersyukur punya kalian.
11. Kepada teman-teman KKN Bantimurung Desa Jenetaesa posko 9 Abi, Rifal, Amal, Catur, Nesa, Mila, Uti, Ica beserta Ibu dan Bapak posko yang memberikan pengalaman KKN yang sangat menyenangkan dan akan selalu penulis kenang, terima kasih atas bantuan dan dukungan semangat dan berbagi ilmu serta pengalaman selama penulis dan teman – teman menjalani KKN.
12. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Kota Baubau (IMKB) Makassar yang memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis dalam hal apapun.
13. Kepada La Ode Abdul Rahman, S.IP, sepupu sekaligus informan yang telah sangat banyak membantu serta sangat berjasa maupun memberikan dukungan moril kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sepupu-Sepupu Penulis dari keluarga Ayah, Engke, La Uti, Muttaqim, Umi, Mutiah, Rosidah, Taqim, Umi, Salma Rode, Dani,

Upi, Alex, Maman, terima kasih karena telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah bersedia untuk menemani penulis dalam proses penelitian skripsi.

15. Sepupu-Sepupu Penulis dari keluarga Ibu, Mita, Onyong, Rahmi, Yuni, Ebi, Ila, dan Rahma terima kasih karena telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah bersedia untuk menemani penulis dalam proses penelitian skripsi.

16. Kepada sahabatku yang keren Muh. Reynaldi Tipu Pratama dan Faisal Setiawan yang banyak memberikan dukungan sosial yang tiada hentinya, dan selalu senantiasa menyemangati penulis. Terima kasih selalu ada disetiap langkah penulis termasuk dalam penulisan skripsi ini.

17. Kepada Muh. Erwin Oktaviano sahabat yang selalu memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

18. Kepada Muhammad Al-Fahri Hardin, Yusuf Muhammad Arya, Siti Rahmah Ali, Suci Sri Rejeki, Deviana Eka Putri, Nurul Saputri, terima kasih banyak dukungan dan penyemangatnya untuk penulis dari masa SMA hingga sekarang sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

19. Kepada LM. Ricky CS, Muh. Erwin Shan, Wisni Luthfia Naafiu, Raidatun Nisa, Leony Amaliah Putri, terima kasih banyak atas pertemanan yang terjalin sejak merantau menempuh kuliah bersama-sama di Makassar.
20. Terima kasih untuk saudari Wa Ode Nurfadilat Aulia yang secara tidak langsung telah membantu memberikan semangat moril kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
21. Terima kasih untuk teman – teman seperjuangan mahasiswa Ilmu Pemerintahan FISIP Unhas yang telah memberikan bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal dan skripsi ini.
22. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak sempat disebutkan namanya, terima kasih sudah selalu ada dan memberikan dukungan tiada hentinya sehingga menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 6 Maret 2025

Akram Hidayatullah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENERIMAAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penulisan	7
1.4 Manfaat Penulisan	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Konsep Kinerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.2. Kinerja Pegawai	12
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	17
2.2 Aparatur Sipil Negara (ASN)	24
2.2.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)	24
2.2.2 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).....	25
2.3 Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)	27
2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)	27
2.3.2 Mekanisme Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)	28

2.4 Kerangka Berpikir.....	29
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Tipe Dasar Penelitian	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3. Informan Penelitian	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	35
3.5. Sumber Data	36
3.6. Fokus Penelitian.....	36
3.7. Analisis Data	37
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Kota Baubau	40
4.1.1 Sejarah Kota Baubau	40
4.1.2 Letak Geografis dan Batas Wilayah	44
4.1.3 Topografi dan Hidrologi.....	44
4.1.4 Keadaan Iklim	45
4.1.5 Kependudukan.....	45
4.1.6 Visi dan Misi Kota Baubau	47
4.1.7 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Baubau	47
4.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	50
4.2.1 Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	50
4.2.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	51
4.2.3 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	53
4.2.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	54
4.3 Hasil Penelitian	69

4.3.1	Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA) di Kantor BKPSDM Kota Baubau	69
4.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Aplikasi SIPOLIMA di Kantor BKPSDM Kota Baubau	90
BAB V		99
PENUTUP		99
5.1	Kesimpulan	99
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....		103
LAMPIRAN – LAMPIRAN		104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 4. 1 Peta Kota Baubau	44
Gambar 4. 2 Stuktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	68
gambar 4. 3 Tampilan aplikasi SIPOLIMA saat sistem mendeteksi pegawai berada di luar area kerja saat mengisi Absensi.....	72
Gambar 4. 4 Contoh Rekap Data Absensi Bulan Januari Tahun 2023.....	73
Gambar 4. 5 Presentase Pemotongan Tunjangan Kinerja melalui sistem absensi pegawai SIPOLIMA	76
Gambar 4. 6 Contoh Lembar Perhitungan Skor Kehadiran pegawai yang telah terakumulasi setelah melakukan absensi di aplikasi SIPOLIMA	76
Gambar 4. 7 Laporan Kinerja Harian aplikasi SIPOLIMA.....	80
Gambar 4. 8 Alur Proses Penilaian Kinerja SIPOLIMA	82
Gambar 4. 9 Verifikasi LKH	86
Gambar 4. 10 Infrastruktur Jaringan	94
gambar 4. 11 Tampilan SIPOLIMA saat Server Down	97

DAFTAR TABEL

Table 4. 1 Jumlah Penduduk Kota Baubau Tahun 2024	46
Table 4. 2 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau	48
Table 4. 3 Contoh Form Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebelum penerapan aplikasi SIPOLIMA	77
Table 4. 4 Tabel Waktu Rata-Rata Pengisian Laporan Kinerja Harian	83
Table 4. 5 Tabel Perbandingan Verifikasi LKH Manual dan Verifikasi LKH Melalui Aplikasi SIPOLIMA	89
Table 4. 6 Sarana dan Prasana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	92

ABSTRAK

Akram Hidayatullah, Nomor Induk Mahasiswa E051201063, Departemen Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin. Menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Analisis Penilaian Kinerja ASN Melalui Penerapan Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau**” dibawah bimbingan Rahmatullah, S.IP., M.Si. dan Ashar Prawitno, S.IP, M.Si

Dalam melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN pemerintah perlu memanfaatkan teknologi secara optimal. Salah satu perwujudan yang dilakukan pemerintah dalam pemanfaatan teknologi adalah dengan diciptakannya kebijakan e-kinerja di pemerintah daerah. Kota Baubau merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah menerapkan perwujudan tersebut melalui kebijakan aplikasi SIPOLIMA yang berbasis dari e-kinerja yang memiliki tiga fungsi utama yakni sistem absensi kepegawaian, sistem pengiputan aktivitas kinerja, dan sistem validasi pekerjaan oleh pimpinan unit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja ASN setelah adanya penerapan kebijakan aplikasi SIPOLIMA serta apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan SIPOLIMA Di Kantor BKPSDM Kota Baubau. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kualitatif dengan maksud untuk menganalisis secara mendalam topik yang diangkat dan memperoleh gambaran secara tepat terhadap sasaran penelitian dalam bentuk deskriptif dan subjek yang dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor BKPSDM Kota Baubau. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data yaitu dengan cara wawancara, observasi serta beberapa literatur yang terkait dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada pelaksanaan aplikasi SIPOLIMA di kantor BKPSDM kota Baubau sudah berjalan dengan baik melalui fitur-fitur seperti laporan kinerja harian, verifikasi laporan kinerja harian, absensi berbasis GPS, disposisi, tanda tangan, dan lainnya yang memungkinkan pekerjaan menjadi lebih efektif serta efisien. Faktor pendukung pada pelaksanaan aplikasi SIPOLIMA yaitu adanya dukungan pimpinan daerah berupa legal standing dalam bentuk Peraturan Walikota Baubau nomor 50 tahun 2022, kemudian kondisi sosial dan ekonomi, serta infrastruktur jaringan yang memadai. Adapun faktor penghambat yaitu sumberdaya manusia berupa pegawai yang gagap teknologi serta faktor usia dan sumberdaya nonmanusia berupa kesalahan teknis atau down server saat aplikasi digunakan.

Kata Kunci : *E-Kinerja, Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri*

ABSTRACT

Akram Hidayatullah, Student Identification Number E051201063, Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences, **Analysis of ASN Performance Assessment Through the Implementation of the SIPOLIMA Application at the Department of Personnel Agency and Human Resources Development Office Baubau City**, under the guidance of Rahmatullah, S.IP., M.Si. and Ashar Prawitno, S.IP, M.Si

In implementing government employees reform and ASN management, the government needs to utilize technology optimally. One of the manifestations carried out by the government in utilizing technology is by creating an e-performance policy in the local government. Baubau City is one of the autonomous regions in Southeast Sulawesi Province that has implemented this manifestation through the SIPOLIMA application policy. SIPOLIMA, which is based on e-performance, has three main functions, namely an employee attendance system, a performance activity recording system, and a work validation system by unit leaders. This study aims to determine the implementation of ASN performance assessments after the implementation of the SIPOLIMA application policy and what are the supporting and inhibiting factors in the implementation of SIPOLIMA at the Baubau City BKPSDM Office. The research method used in this study is a qualitative research type with the intention of analyzing in depth the topics raised and obtaining an accurate picture of the research targets in descriptive form and the subjects used as sources in this study are employees at the Baubau City BKPSDM office. Data collection techniques used in obtaining data are by interview, observation and some literature related to this study.

The results of this study show that the implementation of the SIPOLIMA application at the Baubau City BKPSDM office has been running well through features such as daily performance reports, daily performance report verification, GPS-based attendance, disposition, signatures, and others that allow work to be more effective and efficient. Supporting factors in the implementation of the SIPOLIMA application are the support of regional leaders in the form of legal standing in the form of Baubau Mayor Regulation number 50 of 2022, then social and economic conditions, and adequate network infrastructure. The inhibiting factors are human resources in the form of employees who are not tech-savvy as well as age factors and non-human resources in the form of technical errors or server downtime when the application is used.

Keywords: *E-Performance, Government Employees, Performance Assessment*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait akan besarnya harapan masyarakat terhadap aparatur sipil negara yaitu kinerja yang baik yang diberikan dalam pelayanan publik. Tetapi berdasarkan realita kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini masih adanya oknum aparatur sipil negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus melakukan upaya untuk memberi kontribusi terhadap Pembangunan Nasional. Salah satu bentuk yang diupayakan pemerintah dalam pembangunan nasional terhadap seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu wajib memahami dan melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN dengan sungguh-sungguh sebab reformasi birokrasi menjadi prioritas penting untuk mencapai strategi pembangunan nasional.

Salah satu wujud upaya dalam melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN adalah dengan pemanfaatan

teknologi. Seperti yang diketahui bersama dinamika perkembangan teknologi dan komunikasi semakin hari semakin pesat. Misalnya dalam penerapan dalam pemerintahan, penggunaan teknologi telah menimbulkan banyak perubahan yang mengarah pada peningkatan kinerja pemerintah, seperti pelaksanaan tugas sehari-hari dan juga pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Begitu pula dengan semakin canggihnya teknologi, masyarakat semakin mudah mendapatkan informasi tanpa harus pergi ke kantor instansi-instansi yang ingin dituju, tentunya hal ini dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Dalam penerapannya di birokrasi pelayanan publik, beberapa penerapan sistem elektronik berbasis kebijakan publik sudah diterapkan dengan tujuan untuk mengatur dan menjaga kualitas reformasi birokrasi, misalnya penerapan sistem e-government, e-budgeting, e-KTP, dan e-Kinerja dan lain-lain. Semua ini dilaksanakan untuk memfasilitasi akses ke layanan informasi publik. Selain itu, praktek KKN di lingkungan birokrasi harus juga akan berkurang. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat memerlukan suatu sistem yang memungkinkan mekanisme pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dengan tetap menjaga sinergi yang konstruktif antara pemerintah, swasta dan juga masyarakat.

Salah satu perwujudan yang dilakukan pemerintah dalam penerapan teknologi adalah dengan diciptakannya kebijakan e-kinerja di pemerintah daerah. Kota Baubau merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah menerapkan kebijakan aplikasi SIPOLIMA yang berbasis dari e-kinerja.

Penyelenggara SIPOLIMA di atur dalam Peraturan walikota Baubau Nomor 50 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kota Baubau. Adapun Pasal 8 ayat 5 berbunyi : 5)Tingkat Kehadiran Pegawai dibuktikan dengan absensi melalui aplikasi SIPOLIMA. Kebijakan ini memiliki tujuan meningkatkan disiplin dan motivasi kerja ASN, meningkatkan kinerja ASN serta meningkatkan kesejahteraan ASN di Kota Baubau. Tunjangan kinerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai yang dituangkan dalam aplikasi SIPOLIMA.

SIPOLIMA juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini bisa terdeteksi karena aplikasi SIPOLIMA juga memiliki fitur live location yang dimana fitur ini memungkinkan untuk mengetahui lokasi para ASN secara real-time. Penerapan aplikasi SIPOLIMA ini dapat menjadi motivasi bagi para pegawai

untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 78, pegawai negeri sipil di Indonesia akan dinilai berdasarkan kinerjanya. SIPOLIMA merupakan aplikasi e-kinerja berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Pelaksanaan program e-kinerja SIPOLIMA dimulai pada tahun 2021 dan program e-kinerja ditujukan kepada seluruh SKPD dan PNS dilingkungan Pemerintah Kota Baubau.

Masyarakat baik aparatur maupun non aparatur selalu menginginkan kualitas layanan publik yang terbaik dari Instansi-instansi pemerintah, walaupun terkadang keinginan tersebut tidak berdasarkan ekspektasi masyarakat karena pelayanan publik jika dilihat dari fenomena yang ada yang terjadi selama ini masih ditandai dengan hal-hal seperti lambat, berbelit-belit, mahal, ketidakpastian, dan melelahkan. Kedepannya layanan publik diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip seperti bertanggung jawab, kemudahan akses, kepastian dan ketepatan waktu, kesederhanaan, tidak diskriminatif, kesopanan, kejujuran, kedisiplinan, kecermatan, keramahan, keamanan serta kenyamanan. Baik buruknya kualitas

layanan publik ini merupakan parameter yang paling mendasar dalam mengukur penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, pentingnya penerapan aplikasi SIPOLIMA ini untuk meningkatkan kinerja dari institusi penyedia pelayanan publik serta menjadi poin penting dalam memanifestasikan tujuan negara dalam Pembangunan Nasional.

Sebelum diterapkannya aplikasi SIPOLIMA, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi. Pasalnya, penilaian DP3 model lama cenderung dipandang sebagai formalitas, bias dan subyektif, serta tidak mengukur kualitas dan kuantitas kerja PNS. Selain itu, juga tidak bernilai edukatif karena tidak adanya komunikasi secara terbuka. Karena kelemahan kebijakan di DP3, penilaian kinerja diubah menjadi berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kemudian SKP menjadi dasar pengisian informasi data e-kinerja pegawai.

Lahirnya kebijakan yang menciptakan aplikasi SIPOLIMA ini dikarenakan pemberian tunjangan kepada para pegawai yang disiplin bekerja dan yang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama padahal pegawai bekerja dengan posisi yang sama. Sehingga hal tersebut menyebabkan

adanya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga membuat para pegawai yang tadinya disiplin dalam bekerja menjadi malas bekerja karena kesamaan jumlah tunjangan kerja yang diberikan. Dengan diterapkannya sistem e-kinerja melalui aplikasi SIPOLIMA, maka pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama dikarenakan pemberian tunjangan dilihat berdasarkan absensi pegawai melalui e-kinerja, sehingga pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai dengan posisi kerja yang sama menjadi lebih adil.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja ASN Melalui Penerapan Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti diatas, maka yang dapat disimpulkan untuk menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui penerapan aplikasi SIPOLIMA Di Kantor BKPSDM Kota Baubau?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor BKPSDM Kota Baubau?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui penerapan aplikasi SIPOLIMA Di Kantor BKPSDM Kota Baubau;
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Aplikasi SIPOLIMA Di Kantor BKPSDM Kota Baubau.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangsi pemikiran kepada perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penerapan SIPOLIMA dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor BKPSDM Kota Baubau dan dapat digunakan sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Metodologis

Diharapkan bisa menjadi kajian dalam rangka perkembangan metode riset selanjutnya yang sesuai dengan kebutuhan praktis maupun teoritis dalam bidang ilmu pemerintahan.

3. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran tentang penerapan SIPOLIMA dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor BKPSDM Kota Baubau. Bagi kantor pemerintah dapat dijadikan bahan acuan agar kemajuan serta keberhasilan suatu tujuan kinerja pegawai di bidangnya dapat ditingkatkan.
- b. Dapat menjadi bahan kepustakaan atau bahan penelitian, sumber pengetahuan serta informasi penelitian bagi penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki arti yaitu prestasi yang dicapai oleh seseorang di suatu organisasi dalam periode tertentu. Dengan adanya kinerja, organisasi bisa mengetahui apa saja yang menjadi prestasi keberhasilan ataupun kegagalan yang telah dicapai dalam melakukan tugas-tugas pokok dan fungsi dari organisasi tersebut.

Kinerja bisa menjadi gambaran mengenai apa yang telah dicapai dalam pelaksanaan suatu kebijakan atau kegiatan atau program dalam terwujudnya sasaran, tujuan, misi, visi dalam organisasi. Pada dasarnya kinerja erat kaitannya dengan tanggung jawab individu maupun organisasi pada saat menjalankan suatu hal yang menjadi kewenangan serta tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan wujud dari tercapainya keberhasilan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai atas peranan yang dilakukannya untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan suatu organisasi dalam penempatan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan dibidangnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) Kinerja atau efisiensi kerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Mangkuprawira dan Hubejo, (2007:153) Kinerja pegawai adalah hasil dari proses kerja yang direncanakan untuk pegawai tertentu dan organisasi tertentu pada waktu dan tempat tertentu.

Dari berbagai definisi kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan dan meminimalkan kerugian. dengan kata lain kinerja adalah kehendak seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan memperbaikinya menjadi lebih baik sesuai dengan tugasnya dengan hasil yang diinginkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (6:2016) adalah:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Kaitannya dengan kinerja organisasi, sehingga pengukuran baik buruknya suatu kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Yang menjadi permasalahan yaitu bagaimana proses efisiensi dan efektivitas dalam organisasi ini terjadi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan atau target, dikatakan

efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai target dan tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Organisasi dapat dikatakan baik apabila tanggung jawab dan wewenang telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tugas yang bertumpuk. Tiap-tiap karyawan yang ada di organisasi tahu apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya pada saat proses mencapai tujuan organisasi. Kepastian wewenang serta tanggung jawab seluruh karyawan suatu organisasilah yang dapat mengakomodir kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu sikap hormat seorang karyawan terhadap tata tertib dan aturan yang dibuat perusahaan. Adapun masalah kedisiplinan karyawan yang muncul dalam suatu organisasi, baik antara atasan maupun bawahan, menjadi model gambaran terhadap organisasi tersebut. Kinerja organisasi tercapai ketika kinerja individu dan kelompok disempurnakan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang mengacu pada kecerdasan dalam berpikir, kreatif dalam membentuk sebuah gagasan untuk merancang suatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, inisiatif karyawan dalam suatu organisasi merupakan kekuatan pendorong di balik kemajuan pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Dari seluruh uraian tentang kinerja diatas maka dapat dipastikan bahwa kinerja bertujuan kinerja agar terciptanya budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas perbaikan berkelanjutan dari proses dan keterampilan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan strategi, nilai, norma dalam organisasi serta menghubungkan sasaran tujuan individu dan organisasi.

Tujuan dari manajemen kinerja adalah:

1. Mengelola kinerja organisasi agar lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui sejauh mana efisien dan efektif kinerja organisasi.
3. Membantu pengambilan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja setiap bagian organisasi dan kinerja masing-masing individu.
4. Meningkatkan kepiawaian keseluruhan organisasi melalui penyempurnaan terus-menerus.

2.1.2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh Pegawai berdasarkan kualitas atau mutu pekerjaan sebaik apa yang harus dikerjakan, kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama dalam kaitannya dengan keluaran.

Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja individu dalam hubungannya dengan kebutuhan, yang dihasilkan dari usaha yang sistematis dan perbaikan terus menerus dalam kemampuan memenuhi kebutuhan agar lebih efektif. Kinerja pegawai merupakan usaha individu dalam suatu organisasi atau instansi.

Kinerja pegawai dapat menentukan sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Bangun (2012) mengatakan bahwa efisiensi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan perilaku kerjanya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan baik adalah kinerja berjalan optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi yang mendukung tercapainya

tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai akan memberikan kontribusi bagi kelangsungan instansi atau organisasi agar dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Sedangkan Silalah (2013) berpendapat kinerja adalah tingkat efisiensi kerja seorang individu (pegawai) setelah melakukan usaha atau kerja keras dengan kata lain hasil akhir dari suatu kegiatan.

Penting untuk mengukur kinerja seorang pegawai dalam pelayanan publik (Pasolong, 2010). Dengan mengetahui tentang kelemahan dan kekuatan, hambatan dan dorongan, serta faktor keberhasilan untuk kinerja pegawai untuk institusinya membuka jalan menuju profesionalisme, yaitu untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. Tugas atasan adalah membangun kelompok kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, sasaran, dan target organisasi serta merupakan tanggung jawab seorang pegawai untuk mengimplementasikan strategi sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dan tindakan diambil sesuai dengan instruksi (Silalahi, 2013). Untuk mempermudah penilaian kinerja pegawai, standar kerja harus diukur dengan jelas dan dapat dipahami (Bangun, 2012).

Dimensi yang dapat mengukur suatu pekerjaan, yaitu:

- 1) kualitas pekerjaan. Ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai standar persyaratan kerja. Penyelesaian pekerjaan sesuai target output

per jam kerja. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus operasi yang diselesaikan.

- 2) kualitas pekerjaan. Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Lakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk penggunaan.
- 3) ketepatan waktu. Setiap ordo memiliki karakteristik yang berbeda. Jenis misi tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada misi lain. Selesaikan pekerjaan pada tanggal yang disepakati. Manfaatkan lead time untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.
- 4) Pelaksanaan suatu jenis pekerjaan tertentu mensyaratkan kehadiran pegawai selama waktu yang ditentukan. Tiba tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
- 5) Kemampuan untuk bekerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu karyawan, tetapi pekerjaan tertentu dapat dilakukan oleh dua atau lebih karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Membantu manajer dengan membuat saran untuk meningkatkan produktivitas bisnis. Saling menghormati sesama rekan kerja. Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) ada enam yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan hasil yang diberikan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan.

2) Kuantitas.

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang kemudian dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah kegiatan yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah aktivitas tingkat pengukuran penyelesaian pada waktu awal jika dilihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara individu yang kemudian akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja.

Komitmen kerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan memiliki perjanjian dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab personal yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko yang sedang dihadapi
- 3) Mempunyai tujuan yang jelas
- 4) Memiliki rencana kerja yang terukur serta berusaha untuk mewujudkan tujuannya
- 5) Memanfaatkan feed back atau umpan balik yang konkrit dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sedang dilakukan
- 6) Piawai mencari sebuah kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.1.3. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan Performance Appraisal merupakan penilaian sistemik terhadap kinerja karyawan untuk memahami sejauh mana

kemampuan seorang karyawan agar kedepannya bisa merencanakan pengembangan karir untuk karyawan tersebut. Dengan kata lain, kegiatan ini menilai dan mengevaluasi kemampuan, keahlian, prestasi, maupun pertumbuhan karyawan. Penilaian harus didasarkan pada kinerja karyawan yang terjadi di lapangan. Penilaian bersifat konkret, bukan abstrak, dan memberikan pandangan positif kepada atasan dan karyawan tentang cara meningkatkan kinerja di masa depan dan cara memecahkan masalah yang ada sehingga memenuhi standar dan sasaran kinerja.

Menurut Simamora (2004:458) Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja tugas individu. Kegiatan ini dapat meningkatkan keputusan kontraktual dan memberikan umpan balik untuk karyawan tentang apa yang dikerjakan dan jika memungkinkan perusahaan mempelajari seberapa baik kinerja karyawan dibandingkan dengan standar organisasi.

Khaerul Umam (2010:190- 191) yang menerjemahkan buku Bernardin dan Russel, mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) terhadap organisasi tempat mereka bekerja".

Berdasarkan posisi yang disajikan di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai

kinerja seorang karyawan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh para pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan yang menilai kinerja karyawan, yaitu pimpinan langsung dan pimpinan tidak langsung. Selain itu, kepala bagian sumber daya manusia disuatu perusahaan juga berhak memberikan evaluasi kinerja kepada seluruh karyawan berdasarkan informasi yang diberikan oleh data Sumber Daya Manusia.

b. Indikator Pengukuran Kinerja

Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut (Bernardin & Russel, 2003) :

- 1) Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Standar kualitas diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan perunit hasil kerja.
- 2) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan kegiatan waktu tersebut dapat diselesaikan atau hasil produksi yang dapat dicapai pada

permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- 4) Hubungan antarperseorangan merupakan tingkatan dimana karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerjasama antarkaryawan satu dengan karyawan lain dan juga pada bawahan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah memperbaiki sekaligus meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja individu dari SDM organisasi. Lebih spesifik, tujuan penilaian atau evaluasi kinerja ini dikemukakan Mangkunegara (2005:10) yang mengutip Sunyoto (1999:1) yaitu:

1. Mencatat dan mengenali hasil kerja karyawan agar termotivasi untuk berkinerja lebih baik atau setidaknya mencapai prestasi yang sama dengan kinerja sebelumnya.
2. Merumuskan atau menetapkan tujuan masa depan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dengan kemampuan terbaik mereka.
3. Meninjau rencana implementasi dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak diperlukan perubahan.

Kegiatan penilaian kinerja itu sendiri dirancang untuk mengukur keefektifan setiap tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat diambil tindakan yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan atau tindakan perbaikan atau perbaikan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Keterangan.

Penilaian kinerja tenaga kerja biasanya dilakukan oleh karyawan atau manajemen yang memiliki wewenang untuk memberikan evaluasi terhadap tenaga kerja yang relevan dan yang biasanya adalah manajer langsung dalam hierarki atau mungkin berasal dari badan lain yang memiliki atau memiliki wewenang tersebut. didelegasikan langsung ke evaluasi. Hasil evaluasi kinerja disampaikan kepada manajemen SDM untuk dikaji lebih lanjut, baik untuk individu karyawan maupun untuk kajian terkait perusahaan.

d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Pada dasarnya unsur-unsur yang diperlukan dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan atau dengan kata lain disebut loyalitas adalah tekad dan kemampuan mengikuti, menaati, mengamalkan dan melaksanakan sesuatu yang diikuti dengan tanggung jawab dan penuh kesadaran. Tekad dan kemampuan tersebut harus tercermin dalam sikap dan perilaku pekerja yang bersangkutan dalam aktivitas sehari-hari saat pelaksanaan tugas dan pekerjaan dibebankan kepadanya. Kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan komitmen mereka.

2. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah tercapainya suatu kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditugaskan untuknya. Umumnya, kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan cara terbaik dan tepat waktu serta mengambil risiko sebagai akibat dari keputusan atau tindakan yang mereka ambil.

4. Ketaatan

Ketaatan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, mematuhi perintah resmi dari atasan yang berwenang, dan tidak melanggar larangan perusahaan atau pemerintah, baik aturan yang dibuat tertulis maupun tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah kesungguhan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta kesanggupan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kesiapan karyawan dalam melakukan proses kolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga kegiatan pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektivitas maksimum.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah keahlian karyawan untuk membuat keputusan, melaksanakan suatu tindakan atau langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dasar tanpa menunggu perintah dan instruksi dari atasan lain.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain (karyawan lain) sehingga mereka dapat terorganisasi dengan sebaik-baiknya untuk pelaksanaan tugas-tugas mendasar.

Penilaian elemen pengaruh bagi Tenaga Kerja sebenarnya ditujukan kepada khusus untuk karyawan yang memegang jabatan di semua hierarki perusahaan. Proses dalam menilai pekerjaan menghasilkan peringkat karyawan baik kinerja pekerjaan masa lalu dan/atau prediksi kinerja pekerjaan masa depan.

2.2 Aparatur Sipil Negara (ASN)

2.2.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Merujuk pada UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara dibedakan menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) yang mengabdikan pada instansi pemerintahan sesuai penempatan.

a. Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
3. Mempererat persatuan dan Kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peran Aparatur Sipil Negara adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.2.2 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Rivai, Basri (2005:14-15) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan atau kriteria kerja yang ditentukan dan disepakati bersama. Sedangkan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) adalah keahlian untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja aparatur sangat penting karena membantu untuk mengetahui tingkat kemampuan Pegawai (ASN) dalam menjalankan tugas yang diberikan.

1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada lembaga negara. Dengan demikian, kinerja aparatur sipil negara merupakan perpaduan antara keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dengan hasil usaha yang dikerjakannya. Bernardin dan Russel menjelaskan definisi kinerja yaitu kinerja adalah catatan hasil yang timbul dari hasil aktivitas tertentu pegawai atau aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja keseluruhan sesuai dengan jumlah rata-rata aktivitas yang dilakukan atau diselesaikan oleh seorang karyawan. Definisi kinerja ini tidak dimaksudkan untuk menilai karakteristik individu, tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja seorang pegawai merupakan ekspresi dari perilaku atau cara menjalankan fungsi atau tugas seseorang atau sekelompok orang untuk memperoleh suatu produk, yang merupakan ekspresi dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.3 Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)

Sistem Informasi Pelayanan Organisasi Dan Layanan Insentif Manajemen yang kemudian disingkat menjadi SIPOLIMA adalah aplikasi berbasis E-kinerja yang memudahkan dalam mengukur kinerja serta kedisiplinan ASN secara periodik sebagai indikator atau patokan dalam pemberian tunjangan kinerja ASN. Selain itu aplikasi ini juga digunakan untuk penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan serta analisis beban kerja dan menjadi dasar dalam perhitungan prestasi ASN. Aplikasi SIPOLIMA ini menjadi dasar penilaian serta pemberian tunjangan kinerja bagi seluruh ASN Lingkup Pemerintah Kota Baubau. Aplikasi SIPOLIMA ini memiliki tiga pokok penting yakni, sistem absensi kepegawaian berbasis android, sistem pengiputan aktivitas kinerja ASN berbasis android, dan sistem validasi pekerjaan oleh pimpinan unit kerja juga berbasis android. Aplikasi ini mengumpulkan data lokasi untuk mengaktifkan fitur absensi bahkan saat aplikasi ditutup atau tidak digunakan, untuk mencegah pegawai melakukan kecurangan dalam melakukan absensi. Hal ini

telah diatur Pemerintah Kota Baubau sebagai dasar pemberian tunjangan itu.

Sebelum adanya Aplikasi SIPOLIMA, penilaian kinerja pegawai masih menggunakan form Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3). Akan tetapi dalam pelaksanaannya DP3 dianggap belum cukup efektif sehingga penilaian kinerja pegawai dilakukan penyempurnaan dalam format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) karena penilaian menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai lebih efektif dan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan juga Edukatif, karena penilaian dikomunikasikan secara terbuka. Hal tersebutlah yang kemudian menjadi cikal bakal terciptanya SIPOLIMA yang berbasis E-Kinerja ini.

2.3.2 Mekanisme Sistem Informasi Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA)

Mekanisme dari pelaksanaan aplikasi SIPOLIMA ini adalah :

1. Input kinerja harian (tugas jabatan dan tugas tambahan)
2. Input preferensi absensi ketepatan waktu
3. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan kehadiran melalui absensi
4. Pencetakan lembar SKP, realisasi, penilaian prestasi kerja

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini adalah suatu kaitan atau gambaran konseptual yang menjelaskan alur logis penelitian, yang digunakan untuk menjawab permasalahan atau pertanyaan penelitian. Kerangka berpikir berfungsi sebagai pedoman dalam menyusun penelitian sehingga semua tahapan penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah Kota Baubau menerbitkan Peraturan Walikota Baubau Nomor 50 Tahun 2022 tentang Tunjangan Penghasilan Pegawai. Peraturan ini bertujuan untuk mengaitkan kinerja pegawai dengan tunjangan yang diberikan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas.

Sebagai bentuk implementasi dari regulasi tersebut, diterapkan Aplikasi Sistem Pelayanan Organisasi dan Layanan Insentif Manajemen (SIPOLIMA). Aplikasi ini berfungsi sebagai alat bantu dalam mengelola berbagai aspek kinerja pegawai secara lebih sistematis dan berbasis digital. SIPOLIMA memiliki tiga fungsi utama, yaitu sistem absensi kepegawaian, yang memungkinkan pencatatan kehadiran pegawai secara real-time dan terdokumentasi dengan baik. Sistem laporan kinerja harian, yang digunakan untuk mencatat aktivitas kerja pegawai setiap harinya sebagai bentuk

pertanggungjawaban atas tugas yang telah dilaksanakan. Sistem verifikasi laporan kinerja harian, yang bertujuan untuk memastikan validitas dan akurasi laporan kinerja sebelum dikaitkan dengan perhitungan tunjangan pegawai.

Dalam penerapannya, SIPOLIMA didukung oleh beberapa faktor utama, di antaranya dukungan pimpinan daerah, serta infrastruktur jaringan yang memastikan kelancaran akses dan operasional sistem. Namun, terdapat pula beberapa faktor yang dapat menghambat efektivitas implementasi aplikasi ini, seperti sumber daya manusia, baik dari segi kemampuan teknis maupun tingkat adaptasi pegawai terhadap sistem baru, serta sumber daya non-manusia, seperti kesalahan teknis aplikasi saat digunakan, saat aplikasi digunakan server aplikasi terkadang down atau tidak bisa diakses.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

