

INOVASI

ELECTRONIC PERFORMANCE (E-PERFORMANCE) UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI¹

ELECTRONIC PERFORMANCE (E-PERFORMANCE) INNOVATION TO IMPROVE EMPLOYEES COMPETENCE

Meirinawati dan Indah Prabawati²

Email: meirinawati91@yahoo.co.id

ABSTRACT

Bureaucracy at various levels of social life has potential to degrade the quality of public services. The main cause of these problems is lack of professional government officials. The government has issued a policy to minimize even to remove the factors that cause the problem. One way to improve the performance of employees is via e-performance policy. E-performance is a performance management information system in the context of employee performance assessment. The results are expected to be more objective, measureable, accountable, participatory and transparent, in accordance with the competences of employees. So it can create coaching for employees based on job performance and career system. The forms of competence are knowledge, skills and abilities. The competences have important and dominant role in enhancing the image of the bureaucracy through capacity building of employees in serving public.

Keywords: *electronic performance (e-performance), competence.*

ABSTRAK

Birokrasi yang ada di berbagai tingkat kehidupan masyarakat bisa memunculkan kelemahan bagi pelayanan masyarakat, misalnya disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah serta kualitas pelayanan buruk. Penyebab utama timbulnya masalah administrasi dalam tubuh birokrasi salah satunya adalah rendahnya profesionalisme aparat. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk meminimalisir bahkan menghapus hambatan dan kelemahan dalam birokrasi. Salah satu cara dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan *e-performance*. *E-performance* adalah suatu sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja pegawai. Hasil penilaian dengan *e-performance* diharapkan lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki aparat birokrat atau pegawai, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja. Kompetensi yang dimaksud adalah dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

¹ Naskah ini diterima 1 September 2015. Direvisi 9 Oktober 2015

² Dosen Program Studi S1 Ilmu Administrasi Negara, FIS Universitas Negeri Surabaya

Kompetensi mempunyai peran yang penting dan dominan dalam meningkatkan citra birokrasi melalui peningkatan kapasitas pegawai dalam melayani masyarakat.

Kata Kunci: *electronic performance (e-performance)*, kompetensi.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap instansi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas. Pemerintah pada saat ini menghadapi tantangan dalam upaya peningkatan kualitas aparatur negara. Tantangan yang dihadapi pemerintah terkait dengan profesionalisme aparatur negara. Pada *Harian Kompas* (12 Januari 2007) menjelaskan "...pemerintah melaporkan bahwa 55% dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai 3,6 juta orang berkinerja buruk. Beberapa diantaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi dan produktivitas rendah..." Kasus pelanggaran disiplin aparatur negara juga ditemui di Pemerintah Kota Surabaya terdapat 44 orang aparatur negara yang absen tanpa izin. Pada hari kedua terjadi lonjakan sebesar 118 orang yang absen. (Opini Bhirawa, Surabaya 31 Oktober 2007). Hal ini menyebabkan kinerja birokrasi menjadi kurang maksimal. Sesuai pendapat Widodo dalam Masdar (2009: 17) bahwa keberadaan birokrasi bukan menyebabkan pelaksanaan berbagai program pembangunan menjadi lancar dan tepat sasaran, melainkan malah

membuat pelaksanaan program pembangunan menjadi rawan bias bahkan korup.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Islamy, penyebab utama timbulnya masalah dalam birokrasi adalah rendahnya profesionalisme aparat, kebijakan pemerintah yang tidak transparan, penguatan/pengekangan terhadap kontrol sosial, tidak adanya manajemen partisipatif, berkembangnya ideologi konsumtif dan hedonistik di kalangan birokrat dan belum adanya *code of conduct* yang kuat bagi aparat di semua lini dengan disertai sanksi yang tegas dan adil (Masdar, 2009:17).

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka meminimalisir bahkan menghapus hambatan dan kelemahan dalam birokrasi, salah satu cara dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan *e-performance*. Kinerja pegawai dapat berhasil secara maksimal bila didukung oleh kompetensi pegawai. Pembahasan tentang kompetensi bisa dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang harus dimiliki pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Masdar (2009:112) yaitu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar bagi individu untuk meraih predikat kompeten.

2. Perumusan Masalah dan Tujuan

Dalam kajian ini, perumusan masalah yang diangkat yaitu Bagaimana aplikasi *e-performance* untuk meningkatkan kompetensi pegawai? Sedangkan tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui aplikasi *e-performance* untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

B. LANDASANTEORI

1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja sering digunakan pada setiap organisasi baik publik maupun privat. Kinerja (*performance*) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2009:25). Pendapat lain tentang kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik (Nawawi, 2008:234).

Menurut Hasibuan dalam Yani mengemukakan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (2012:117). Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sehubungan dengan penggunaan (Perwali no. 60 tahun 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja atau merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu. Capaian kinerja individu

ataupun kelompok individu ditunjukkan berdasarkan kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan-tujuan atau target-target yang akan dicapai. Sejauh mana tujuan-tujuan atau target-target itu dicapai dapat diketahui melalui penilaian kinerja.

2. Penilaian Kinerja

Setiap instansi perlu melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, melalui penilaian kinerja. Kegiatan penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur atau melakukan penilaian dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya setiap periode tertentu. Hal ini bertujuan untuk dapat lebih mengembangkan atau meningkatkan kualitas kerja dari pegawai. Seperti pendapat Sastrohadiwiryono, yang dimaksud penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (2005:231).

Pendapat yang lain yang dikemukakan Sikula dalam Mangkunegara bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang) (2012:10). Pendapat senada dikemukakan oleh Simamora dalam Yani bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk meng-