

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kinerja Aparatur Sipil Negara secara langsung berdampak pada efektivitas pelayanan publik. Maka peningkatan kinerja ASN menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi. Selama ini, penilaian kinerja ASN seringkali bersifat subjektif. Hal ini menghambat pengembangan karir ASN. Selain itu, masih terdapat kendala dalam mengukur kinerja ASN secara tepat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah lembaga teknis daerah penunjang urusan kepegawaian. Penerapan sistem e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Cirebon bertujuan untuk membantu instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjadikan pegawai lebih tertib dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan regulasi pemerintah. Sistem e-Kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja setiap pegawai secara transparansi, akuntabilitas, efisien dan objektif. Di sisi lain, mirisnya kinerja birokrasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan sebab kinerja pegawai sebelum adanya sistem e-Kinerja dinilai tidak sesuai dengan prestasi kerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan

mengkaji pengaruh penerapan sistem e-Kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Cirebon.

Reza, M., & Naila, F. Q. U. mengemukakan tujuan penggunaan sistem e-kinerja sebagai berikut:

“Demikian pula penggunaan sistem berbasis elektronik dalam pemerintahan yang berbasis kebijakan secara umum bertujuan untuk mengatur dan menjadi berkualitas dalam reformasi birokrasi, misalnya pelaksanaan sistem pemerintahan digital (*e-government*), anggaran elektronik (*e-budgeting*), e-KTP dan e-Kinerja. Kemunculan sistem ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi dan melakukan proses registrasi administrasi”. (Reza, M., & Naila, F. Q. U. 2019).¹

Organisasi wajib membentuk kondisi serta situasi yang memberi kemungkinan pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan dengan maksimal, sehingga mampu menciptakan prestasi kerja (Butarbutar, M. 2021).¹

Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. mengemukakan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan bagian dari perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang biasanya dilakukan sebagai dasar ataupun acuan yang menjadi penilaian bagi pegawai didalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, kinerja sebagai wadah penentu dalam tercapaiannya tujuan organisasi. Karena disisi lain kinerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai”. (Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. 2022).¹

¹ Latifah, Fatmawati, Ilham, Gafur, A. 2023. Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. Volume 29, Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Bandung, Universitas Muhammadiyah Makassar: Bandung, Makassar.

Hal ini menjadi sebagai suatu gambaran terhadap tingkat pencapaian dalam suatu pelaksanaan tugas organisasi, didalam mewujudkan yang menjadi sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Prawirosentono & Primasari, 2022; Bastian, E. 2018).² Keberhasilan kinerja merupakan suatu prestasi kerja bagi pegawai. Pegawai yang memiliki minat kerja tinggi, akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. mengemukakan pola kinerja instansi pemerintahan sebagai berikut:

“Seiring dengan perkembangan teknologi informasi pola kinerja instansi pemerintahan bergeser dari sistem kerja manual menjadi sistem kerja berbasis elektronik (e-Kinerja) sehingga pekerjaan sehari-hari menjadi lancar dan lebih praktis termasuk di dalam instansi ataupun Lembaga”. (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. 2018; Asniwati, A. 2022).²

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem e-kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon?

² Latifah, Fatmawati, Ilham, Gafur, A. 2023. Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. Volume 29, Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Bandung, Universitas Muhammadiyah Makassar: Bandung, Makassar.

3. Apakah ada pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai penerapan sistem e-Kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Cirebon.

Informasi dan data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis sebagai referensi dalam penyusunan skripsi **“Pengaruh Penerapan Sistem e-Kinerja terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon”**.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan sistem e-kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis penelitian ini menambah pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi, terutama penerapan sistem e-kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Cirebon. Serta menambah pengalaman penulis dalam penyusunan karya ilmiah.
2. Sebagai bahan acuan atau referensi literatur dalam penerapan sistem e-kinerja terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Cirebon sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Sebagai bahan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya dan untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir dalam program sarjana jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian oleh penulis yaitu Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon di Jl. Sunan Muria No. 100, RT01/RW02, Kecamatan Sumber, Kabupaten Cirebon, 45611, Telp. +62 (231) 320816, bkpsdm@cirebonkab.go.id. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian Tahun 2025

No.	Kegiatan	Bulan					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Studi Kepustakaan dan Penyusunan Proposal						
2	Sidang Seminar Proposal						
3	Pelaksanaan Penelitian dan pengolahan data						
4	Bimbingan Skripsi						
5	Sidang Skripsi						

Sumber: Hasil Penelitian, 2025