

# Perancangan E - Assessment Berbasis Web Mobile Untuk Penilaian Kinerja Pegawai WFH Dimasa Pandemi Co-19

Dita Novitasari<sup>1</sup>, Ricco Herdiyan Saputra<sup>2</sup>, M Ridho Magribi<sup>3</sup>, Winia Waziana<sup>4</sup>

<sup>1,2,4</sup>STMIK Pringsewu, <sup>3</sup>Intitut Teknologi Sumatera  
E-mail: <sup>1</sup>ditans66@gmail.com, <sup>2</sup>saputraherdiyanricco@gmail.com,  
<sup>3</sup>ridhomagribi@gmail.com, <sup>4</sup>winiawaziana@gmail.com

## Abstract

The local government of Pringsewu Regency, especially in the Pringsewu regent's office, has made efforts to improve the performance of its regional employees. Civil servants (ASN) are government employees and need to make a clear and measurable contribution to their organization. Good professionalism competency standardization will be realized for each position. Assessment of employee performance within the government of the Pringsewu regent's office still uses fingerprints for attendance assessment and sheets of paper for reporting the results of employee performance. The results sheet of the Employee Work Target (SKP) becomes the basis for filling in employee performance data. The making of a mobile web-based Electronic Assessment design aims to help assess the performance of WFH employees during the Co-19 pandemic, it is expected to be able to see the level of discipline and conduct performance assessments and measurements Based on work analysis and workload analysis, employees are also the basis for calculating work performance. This study uses a descriptive method with a qualitative approach, namely data collection, data analysis, application design, and product reports. In the data collection step, the author uses the step (1) Interviews, conducted directly to local government employees of Pringsewu Regency and related parties, (2) Observations are carried out in the Pringsewu Regency local government office, (3) Literature study, using books and supporting journals relevant to the research. The documents resulting from data collection that reveal the need for an E-Kinerja system at the Pringsewu Regency local government. The result of this research is the making of a mobile web-based Electronic Assessment design. The design of this E-Assessment system will be designed using PHP with the CodeIgniter framework

**Keywords:** Assessment; E- Assessment; WFH

## Abstrak

Pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu khususnya di lingkungan kantor bupati Pringsewu mengadakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai daerahnya. Pegawai negeri sipil (ASN) adalah pegawai pemerintah dan perlu memberikan kontribusi yang jelas dan terukur bagi organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan. Penilaian kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kantor bupati Pringsewu masih menggunakan fingerprint untuk penilaian absensi dan lembaran kertas untuk pelaporan hasil kinerja pegawainya. Lembaran hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menjadi dasar untuk mengisi data kinerja pegawai. Pembuatan rancangan *Electronic Assesment* berbasis web mobile bertujuan untuk membantu penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19 diharapkan dapat melihat tingkat kedisiplinan serta melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Berdasarkan analisis kerja dan analisis beban kerja, karyawan juga menjadi dasar penghitungan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu pengumpulan data, analisis data, pembuatan rancangan aplikasi dan laporan produk. Dalam tahapan pengumpulan data penulis menggunakan tahapan (1) Wawancara, dilakukan langsung kepada para pegawai pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu serta pihak yang terkait,(2) Observasi dilakukan di lingkungan kantor pemerintah daerah kabupaten Pringsewu, (3) Studi pustaka, menggunakan buku-buku dan jurnal penunjang yang relevan dengan penelitian. Serta dokumen-dokumen hasil pengumpulan data yang mengungkapkan kebutuhan sistem E-Kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu. Hasil dari penelitian ini adalah pembuatan rancangan *Electronic Assesment* berbasis web *mobile*. Rancangan sistem *E-Assesment* ini akan dirancang menggunakan PHP dengan framework codeigniter.

**Keywords :** Assessment; E-Kinerja; WFH .

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid -19 mulai menyebar di Indonesia sekitar bulan Maret tahun 2020. Pandemi ini mengakibatkan lumpuhnya sebagian kegiatan diberbagai bidang karena pembatasan aktivitas masyarakat. Jika sebelumnya pekerja bekerja di tempat kerja, maka selama pandemi ini para pekerja/pegawai harus beradaptasi untuk mengurangi

aktivitas mereka, terutama yang melibatkan bertemunya banyak orang. Kabupaten Pringsewu adalah salah satu daerah di Provinsi Lampung yang mengalami kebijakan pembatasan aktifitas atau Work From Home. Kebijakan pembatasan aktivitas ini sangat berdampak pada kualitas kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang ataupun kelompok, semacam standar hasil kerja, sasaran yang ditetapkan sepanjang periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional industri, yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Pasal 80 ayat 3, UU ASN Nomor 5 Tahun 2014, tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan kinerja. Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Setiap ASN dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pringsewu. Oleh sebab itu, pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu khususnya di lingkungan kantor bupati Pringsewu mengadakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai daerahnya. Salah satu wujud usaha meningkatkan kualitas kerja para aparatur sipil negara (ASN) adalah dengan melakukan reformasi sistem birokrasi yaitu dilakukan kebijakan e-kinerja di pemerintahan kabupaten Pringsewu.

Penilaian prestasi kerja pegawai awalnya dengan menggunakan DP3 akan tetapi penilaian tersebut sudah tidak relevan lagi. Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat formalitas, bias dan subyektif, tidak mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Selain itu juga tidak edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya kelemahan-kelemahan kebijakan dari DP3 tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja pegawai dilingkungan pemerintah kantor bupati Pringsewu saat ini masih menggunakan lembaran kertas untuk pelaporan hasil kinerja pegawainya dan hasil fingerprint untuk penilaian absensi. Kemudian hasil SKP menjadi dasar untuk mengisi data kinerja pegawai.

Pembuatan aplikasi evaluasi kinerja perlu dilakukan karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan selama ini belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya. Dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, dan tidak berjalan dengan maksimal.

Salah satu cara untuk mengurangi penyebaran COVID-19 adalah melalui sistem kerja dari rumah. Bekerja dari rumah dapat disebut sebagai bekerja jarak jauh. Bekerja jarak jauh dapat memberikan kebebasan untuk aparatur dalam menuntaskan tanggungjawab pekerjaannya tanpa terbatas waktu serta tempat lewat pemanfaatan teknologi komunikasi serta data yang terus menjadi maju serta modern seperti saat ini (Fajar et al, 2020).

Melalui Electronic Assesment berbasis web mobile untuk penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19 diharapkan dapat melihat tingkat kedisiplinan serta melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang pembuatan rancangan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web di Pemda Kabupaten Pringsewu.

## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1. *Electronic Assessment*

Menurut Brink dan Lautenbach (2011), penilaian elektronik dapat didefinisikan sebagai metode penggunaan teknologi informasi untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan penilaian. *E-Assessment* adalah sebuah penilaian menggunakan teknologi berbasis IT. Penilaian ini mencakup berbagai aktifitas mulai dari perencanaan, pendataan, penerapan, hingga hasil penilaian. Aplikasi penilaian berbasis web ini bertujuan untuk memudahkan penyusunan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) secara terintegrasi dari atasan tertinggi hingga staff.

### 2.2. *Kinerja*

Nurhayati (2017), "kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal, kinerja yang sesuai standar organisasi serta menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat membawa kemajuan untuk lembaga (organisasi) agar bisa bertahan dalam sesuatu persaingan. Ilham (2019), Kinerja adalah cerminan tingkatan pencapaian penerapan suatu aktivitas, program ataupun kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, misi, visi dan organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### 2.3. *Penilaian Kinerja Berbasis WFH dan WFO*

SE Menteri PANRB nomor. 19/2020 tentang adaptasi sistem kerja ASN dalam penanggulangan wabah Covid 19 di instansi pemerintah, memungkinkan PNS menjalankan fungsi dinas di rumah/rumah. Peraturan Menteri PANRBn selama periode new normal nomor 58/2020 tentang sistem kerja pegawai dalam sistem kepegawaian negara di bawah tatanan kenormalan baru hendaknya menegaskan agar ASN tetap menjalankan fungsinya secara efektif. Selama masa transisi ini, instansi pemerintah dapat mengadopsi WFO hingga 50% kehadiran karyawan di kantor dan 50% WFH. SE Menteri PANRB nomor 67/2020 September 2020, Revisi Surat Edaran Menteri PANRB nomor. 58/2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan New Normal.

Selain itu, Pemerintah Indonesia telah menerapkan Kebijakan Kementerian Kesehatan Nomor 9 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) 2020 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan atas nama Pemerintah. Saat PSBB diberlakukan, banyak instansi pemerintah yang menutup layanan untuk sementara, bahkan pihak swasta memberhentikan staf dan menggunakan sistem lain. Penggunaan perangkat elektronik dalam pemerintahan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien. Jannah (2020), Program WFH dan WFO dilaksanakan untuk menekan wabah Covid 19, dengan catatan pekerja melakukan upaya pelayanan publik dengan komitmen baik. Teknologi yang digunakan dalam WFH dan WFO sangat mendukung kapabilitas pemerintahan dan pelayanan publik, seperti penggunaan website pemerintah dan kehadiran online untuk merekam kehadiran atau aktivitas pejabat pemerintah dan lain-lain.

Penilaian Kinerja berbasis WFH dan WFO adalah evaluasi kerja pegawai disaat pandemi covid- 19. Proses analisis ini dapat dimulai dari analisis jabatan/posisi. Penilaian kinerja merupakan sebuah evaluasi yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dan juga untuk memahami kemampuan para karyawan yang bekerja dari rumah. Dengan menggunakan pemanfaatan IT dalam penilaian kinerja berbasis WFH dan WFO, menjadikan penilaian kinerja lebih efisien dan efektif. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas cukup baik. Hal ini dapat mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Terutama di masa pandemi Covid-19, dengan keadaan kebiasaan baru tentu ada pengurangan kuantitas untuk bertatap muka atau berinteraksi langsung (Mustajab et al.,2020) Sebagai contoh dalam pemanfaatan IT pada masa WFH adalah absensi online. Pada masa sebelumnya absensi pegawai menggunakan fingerprint untuk mengetahui tingkat kedisiplinannya pegawai. Maka dimasa pandemi ini dapat diterapkan absensi online dengan melengkapi data lokasi menggunakan GPS atau deteksi wajah. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, dan capaian.

Penilaian kinerja WFH dan WFO merupakan penilaian terhadap pekerjaan karyawan dimasa pandemi Co-19. Penilaian bisa dimulai dengan proses analisis job/analisis jabatan. Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dan memahami kemampuan mereka untuk bekerja dari rumah. Membuat review kinerja lebih efektif dan efisien dengan menggunakan TI untuk menilai kinerja berdasarkan WFH dan WFO. Sistem kerja WFH sangat fleksibel, sehingga dapat membantu karyawan menemukan keseimbangan pekerjaan. Berkegiatan dimasa New normal terutama di masa pandemi Covid 19 jelas mengurangi jumlah interaksi tatap muka (Mustajab et al., 2020)

Pada masa sebelumnya absensi pegawai menggunakan fingerprint untuk mengetahui tingkat kedisiplinannya pegawai. Maka dimasa pandemi ini dapat diterapkan absensi online dengan melengkapi data lokasi menggunakan GPS atau deteksi wajah. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, dan capaian

### 2.4. *Sistem Aplikasi E-Kinerja*

E-Kinerja digunakan untuk menganalisis kebutuhan kerja, beban kerja jabatan, dan beban kerja unit /organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi, efisiensi, kinerja dan pemberian insentif kerja dengan mengacu pada peraturan pemerintah setempat.

E-kinerja adalah aplikasi yang dirancang khusus untuk menilai kinerja karyawan secara langsung dengan memasukkan data pekerjaan harian ke dalam perangkat lunak untuk persetujuan atasan. Setelah disetujui, output pekerjaan berjalan online dan data yang dihasilkan ditampilkan secara otomatis. Data tersebut disajikan dalam bentuk persentase nominal keuntungan yang diterima pekerja. Dukungan untuk personel yang berkinerja tinggi, didukung oleh perbaikan sistem, alokasi yang lebih banyak, penyampaian informasi dan layanan yang lebih baik, serta efektivitas dan efisiensi yang lebih baik sesuai dengan proses atau prosedur operasi yang telah ditetapkan. Sebuah sistem operasi standar disediakan untuk meningkatkan kinerja. Munculnya inovasi-inovasi terkini di bidang pelayanan publik diciptakan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. (Rafita dkk., 2019).

Kinerja perangkat pemerintah tidak hanya dipengaruhi oleh kuantitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh penghargaan. Rewards atau penghargaan adalah salah satu alat untuk memotivasi karyawan. Hasil kerja pegawai harus sesuai dengan tujuan capaian instansi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja yang maksimal. (Komara Eka Putri, dkk: 2020).

---

- a. Mekanisme Aplikasi E-Kinerja
- b. ASN menyimpan data sasaran kinerja pegawai (SKP)
- c. Analisis SKP memiliki target bulanan
- d. Input kegiatan harian (tugas jabatan dan tugas tambahan)
- e. Penilaian kinerja sasaran SKP secara berkala sebagai respon terhadap perilaku evaluator
- f. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan nilai kinerja SKP dan parameter lainnya
- g. Cetak SKP, realisasi, Tinjauan Kinerja

## 2.5. Penelitian Terdahulu

*Study* pertama oleh Nurhayati (2017), implementasi E-kinerja memotivasi pegawai untuk bertindak secara independen dengan mengoptimalkan reputasi mereka yang sudah mapan dan memanfaatkan peluang keunggulan pada Kantor Kecamatan Semarang Timur. Hanie (2018), hasil *study* menyatakan pelaksanaan dan penerapan aplikasi sistem *online* elektronik kinerja berhasil menjadi alat pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang. Berdasarkan *study* yang dilakukan sebelumnya maka penilaian elektronik berbasis mobile web harus dilakukan untuk menilai kinerja staf WFH selama pandemi Co19 yang disesuaikan dengan kebutuhan Pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu.

## 2.6. Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu

Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Lampung. Kabupaten ini adalah hasil pemekaran dari Kabupaten Tanggamus, dan dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 48 tahun 2008 tanggal 26 November 2008, diresmikan pada tanggal 3 April 2009 oleh Menteri Dalam Negeri. Saat ini Kabupaten Pringsewu dipimpin oleh Bapak Hi. Sujadi periode 2017-2022. Lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu memiliki 25 instansi yang terbagi dalam: 5 Badan, 18 Dinas, dan 2 Bagian.

## 3. METODOLOGI

Dalam metodologi ini, penulis menggunakan tahapan pengumpulan data yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Langkah-langkah yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri dari: pertama Data Primer yang diperoleh secara langsung. Data primer didapat dari: (1) Wawancara atau interview, diajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan catatan pokok yang telah dipersiapkan oleh peneliti. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh keterangan serta kejelasan, kemudian dicatat secara sistematis dan lengkap sesuai dengan tujuan penelitian, hasil wawancara ini diperoleh dari narasumber, dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang yaitu 1 (satu) orang Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana dan 4 (empat) pegawai ASN terhadap permasalahan yang diteliti. (2) Observasi atau pengamatan dilakukan di lingkungan kantor Bupati kabupaten Pringsewu serta mencatat hasil observasi yang telah didapatkan. Selanjutnya pengumpulan Data Sekunder. Data Sekunder didapatkan dari studi pustaka, menggunakan buku-buku dan jurnal penunjang yang relevan, penelitian terdahulu dan internet yang berkaitan dengan penelitian mengenai sumber teori dan data penilaian E-kinerja. Serta dokumen-dokumen hasil pengumpulan data yang mengungkapkan perlunya sistem E-Kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu pengumpulan data, analisis data, perancangan aplikasi dan pelaporan produk. Analisis data memaparkan semua peristiwa yang diperoleh di lapangan dan memecahkan masalah berdasarkan data yang ada sehingga memberikan gambaran dari kinerja pegawai ASN di Pemerintah Daerah kabupaten Pringsewu khususnya di lingkungan kantor Bupati Pringsewu. Selanjutnya, penelitian akan dilanjutkan dengan membuat perancangan sistem web mobile.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menganalisis data, peneliti membuat rancangan aplikasi *E-assessment* berbasis web *mobile* menggunakan PHP dengan Framework Code Igniter (CI). Tampilan rancangan *E-Assesment* berbasis web *mobile* untuk penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19 akan memiliki 3 halaman, yaitu:

### 1. Halaman Beranda

Halaman beranda adalah halaman utama pada *E-Assesment* berbasis web *mobile* untuk penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19. Pada halaman beranda terdapat 2 pilihan menu *login* yaitu *login* sebagai pegawai dan *login* sebagai admin.

Tabel 1. Menu *Login*

No	User
1	Pegawai
2	Admin

## 2. Halaman Pegawai

Pada halaman ini terdapat 2 hak akses yang berbeda yaitu hak akses sebagai pegawai ASN (anggota unit) dan hak akses pegawai ASN (Pimpinan Unit) didalam kepegawaian.

Tabel 2. Halaman Pegawai

No	User Pegawai	Hak Akses
1	Pegawai ASN (Anggota unit)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Absen <i>Online</i></li><li>• Upload Laporan kinerja Pegawai</li><li>• Upload LHKPN (Berkas diinput per 1 th)</li><li>• Rekap Presensi dalam Bulan</li><li>• Rekap Kinerja dalam Bulan</li></ul>
2	Pegawai ASN (Pimpinan Unit)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Absen <i>Online</i></li><li>• Upload Laporan kinerja Pegawai</li><li>• Upload LHKPN (Berkas diinput per 1 th)</li><li>• Rekap Presensi dalam Bulan</li><li>• Rekap Kinerja dalam Bulan</li><li>• Aproval Kinerja Pegawai</li><li>• Penilaian LHKPN Pegawai</li></ul>

## 3. Halaman Admin

Pada halaman admin terdapat 2 hak akses yang berbeda yaitu hak akses (admin unit) dan hak akses (Pimpinan Unit).

Tabel 3. Halaman Admin

No	User Admin	Hak Akses
1	Admin Unit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekap Presensi</li><li>• Rekap Kinerja</li><li>• Rekap Lhkpn</li></ul>
2	Super Admin	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Input</i> Pegawai</li><li>• Hak Akses Pimpinan Semua Unit</li><li>• Hak Akses Pegawai Semua Unit</li><li>• Input Master Data Unit</li><li>• Rekap Kinerja Dan Presensi</li><li>• Lhkpn</li></ul>

Dari tabel-tabel perancangan E-Assesment ini menjadikan sistem yang akan dibuat akan meningkatkan produktifitas pegawai, prestasi kerja dan lebih efisiensi untuk Pimpinan Unit dalam menilai pegawainya tanpa harus tatap muka apalagi dimasa pandemi Co-19 seperti saat ini. Perancangan E-Assesment juga memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai kantor Bupati Pringsewu untuk bekerja secara maksimal dan akan mendapatkan tunjangan yang sesuai dari hasil kerja sebelumnya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian pembuatan rancangan E-Assesment berbasis web mobile pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu, diusulkan pembuatan rancangan E-Assesment berbasis web mobile untuk penilaian kinerja pegawai WFH dimasa pandemi Co-19. Karyawan yang terlibat yaitu pegawai anggota unit dan pegawai pimpinan unit. Syarat pengguna aplikasi nantinya berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Pringsewu. Dalam pembuatan Perancangan E - Assesment Berbasis Web Mobile Untuk Penilaian Kinerja Pegawai WFH Dimasa Pandemi Co-19 akan menggunakan PHP dengan Framework Code Igniter (CI).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DRPM Kemenristek Dikti yang telah memberi dukungan financial pada Penelitian Dosen Pemula Pendanaan 2020. Ucapan terima kasih juga kamitujukan kepada Ketua Yayasan Startech, Ketua STMIK Pringsewu, Ketua LPPM STMIK Pringsewu, dan Pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan masukan dan arahan pada penelitian yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brink, R., & Lautenbach, G. (2011). Electronic assessment in higher education. *Educational Studies*, 33(2), 1-10. <https://www.researchgate.net/publication/232942008>
- Fitria, N. J. L. (2020). Penerapan Work From Home dan Work From Office dengan Absensi Online sebagai Implikasi E-Government di Masa New Normal. *Civil Service*, 14(1), 1-10.
- Mukti, D. R., Hana Setyanti, S. W. L., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, VI(1), 175-180.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Nugroho, M. F., & Suswanta. (2020). Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Penanganan Work From Home /Wfh Di Bappeda Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal ilmu administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 221-241.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Pratiwi, W. H. (2018). Pengawasan kinerja birokrasi melalui e-kinerja studi kasus pemerintah kota semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(2), 271-280.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *urnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1-10.
- Sirait, A. I., 2019. Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*
- SE Menteri PANRB No. 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19
- SE Menteri PANRB No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara DalamTatanan Normal Baru
- SE Menteri PANRB No. 67/2020 tanggal 4 September 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 58/2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru
- SE Peraturan Bupati Pringsewu No. 73 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pemberian Penambahan dan Pengurangan Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu
- Kementerian Kesehatan Indonesia. (2020). Data Penyebaran Virus Corona 19 di Indonesia, dalam website kemenkes. Kementerian Kesehatan RI.
- UU ASN No. 5 tahun 2014, pasal 80 ayat 3 Tentang Kepegawaian. ASN (Aparatur Sipil Negara)