



EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM ELEKTRONIK (E-KINERJA) DALAM MENILAI KINERJA ASN DI KOTA PADANG

Liona Madhani¹, Pretty Novita Zai², Maulidya Alfi Utami³, Yulia Hanoselina⁴

¹⁻⁴) Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

e-mail : Liona.madhani@gmail.com, pretty.novita1802@gmail.com,
maulidyautami5@gmail.com, yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas implementasi sistem elektronik (E-Kinerja) dalam menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Padang. Dengan meningkatnya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan, E-Kinerja diharapkan dapat menjadi solusi dalam menilai kinerja ASN secara objektif dan efisien. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penggunaan metode kajian literatur dan analisis dokumen tertulis yang relevan, penelitian ini mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari sistem e-kinerja yang diterapkan. Melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk kebijakan pemerintah, laporan kinerja, dan studi sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa e-kinerja dapat menambah nilai efektivitas transparansi serta akuntabilitas dalam penilaian kinerja ASN. Hasil penelitian memaparkan bahwa E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang memberikan dampak positif dalam meningkatkan akurasi penilaian kinerja, memudahkan proses evaluasi, dan meningkatkan motivasi kerja ASN. Namun, masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi dan rendahnya tingkat literasi digital di kalangan ASN. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan sosialisasi dan pelatihan penggunaan E-Kinerja untuk meningkatkan efektivitas sistem tersebut serta mendorong kinerja ASN yang lebih baik di Kota Padang.

Kata Kunci : Kinerja ASN, E-kinerja

Abstract

This research aims to evaluate the effectiveness of the implementation of an electronic system (E-Kinerja) in assessing the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Padang City. With increasing demands for transparency and accountability in government management, it is hoped that E-Kinerja can be a solution in assessing ASN performance objectively and efficiently. The research method used is by using literature review methods and analysis of relevant written documents. This research identifies the advantages and disadvantages of the e-kinerja system being implemented. Through collecting data from various sources, including government policies, performance reports, and previous studies, this research found that e-kinerja can increase transparency and accountability in ASN performance assessments. The research results show that E-Kinerja in assessing ASN performance in Padang City has a positive impact in increasing the accuracy of performance assessments, facilitating the evaluation process, and increasing ASN work motivation. However, there are still several obstacles to its implementation, such as limited technological infrastructure and low levels of digital literacy among ASN. The conclusion of this research emphasizes the importance of increasing socialization and training on the use of E-Kinerja to increase the effectiveness of the system and encourage better ASN performance in Padang City.

Keyword : ASN Performance, E-performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sektor publik dituntut untuk mengadopsi teknologi dalam berbagai aspek operasional, termasuk dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN berperan penting dalam menerapkan birokrasi yang efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi yang jelas kepada organisasinya. Seiring dengan perkembangan teknologi pemerintah berusaha untuk membangun penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Salah satu wujud dari adanya penyelenggaraan berbasis elektronik ini adalah penggunaan sistem elektronik (e-kinerja). Sistem E-Kinerja adalah aplikasi berbasis digital yang dirancang untuk memudahkan pengelolaan dan menilai kinerja ASN secara transparan, akuntabel, dan real-time. E-Kinerja menggabungkan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi.

Pada awalnya, penilaian kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) dilakukan melalui formulir yang dikenal sebagai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3). Namun, karena ditemukan sejumlah kelemahan dalam penerapannya, sistem ini kemudian diperbaiki menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sistem e-Kinerja telah ditetapkan berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang reformasi birokrasi, yang bertujuan menjadikan ASN sebagai penyelenggara kebijakan publik, pelayan masyarakat, dan perekat persatuan bangsa dengan integritas yang tinggi, profesional dalam pelaksanaan tugas, netral, serta bebas dari penyimpangan berbagai tindakan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

E-Kinerja merupakan sistem aplikasi digital yang dirancang untuk mempermudah ASN dalam mencatat kinerja mereka secara cepat serta mendukung proses pelaporan dan penilaian kinerja. Kinerja pegawai dapat dievaluasi berdasarkan seberapa efektif mereka dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja yang tersedia. Ini meliputi frekuensi penggunaan aplikasi, sejauh mana pegawai memanfaatkannya untuk memantau serta melaporkan kinerja mereka, dan bagaimana aplikasi tersebut berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Dengan e-kinerja, karyawan dapat secara mandiri mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka tanpa menanti perintah dari atasan. Sistem ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, dan memberikan penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan kinerja mereka.

Di Indonesia, implementasi E-Kinerja telah mulai ditetapkan di berbagai daerah, termasuk di Kota Padang. Penerapan E-Kinerja di Kota Padang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja ASN melalui sistem berbasis teknologi yang diintegrasikan dengan sistem absensi online dimana kehadiran dan kinerja pegawai dimanfaatkan sebagai dasar dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), melalui sistem ini ASN diharapkan dapat lebih disiplin dan meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Penerapan E-Kinerja harus diterapkan sebab banyaknya ASN yang bekerja tidak berdasarkan dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, penempatan jabatan juga belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki ASN hal ini mengakibatkan hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang efektif, efisien dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada publik menjadi terhambat.

Pemerintah Kota Padang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja ASN, sehingga sistem elektronik E-Kinerja ini diharapkan mampu menjadi solusi untuk memonitor kinerja ASN secara lebih terukur. Namun, implementasi sistem E-Kinerja ini tidak luput dari tantangan dan hambatan. Beberapa faktor yang menjadi penghambat implementasi E-Kinerja ini mulai dari kesiapan infrastruktur teknologi, kapasitas sumber daya manusia yang belum mumpuni, serta perubahan daya kerja yang lebih berbasis digital menjadi isu penting dalam pelaksanaan sistem ini. Selain itu, penilaian kinerja berbasis sistem elektronik juga menuntut adanya pengawasan yang ketat agar tidak terjadi manipulasi data. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis efektivitas implementasi sistem E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang. Penelitian ini membahas dan menelaah sejauh mana sistem E-Kinerja ini dapat meningkatkan kualitas kinerja ASN, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan pelayanan publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai solusi efektivitas serta kendala penerapan sistem E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN, serta yang dapat diambil untuk memastikan keberhasilan implementasinya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja ASN

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai hasil yang harus diraih oleh sekelompok orang berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna



mencapai tujuan perusahaan secara sah dan tanpa melanggar etika, moral, maupun hukum (Rivai dan Fawzi, 2004). Dengan begitu, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil atau tingkat pencapaian tugas seorang ataupun kelompok dalam suatu pemerintahan/organisasi. Dalam organisasi, kinerja sering dinilai untuk memastikan bahwa individu atau tim bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah elemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam organisasi pemerintahan. Setiap ASN diminta agar dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. ASN juga menjadi penentu dalam pencapaian efektivitas pelayanan kepada masyarakat ataupun birokrasi pemerintahan. Menurut Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa ASN adalah sebuah pekerjaan untuk pegawai negeri sipil ataupun pegawai pemerintah dengan penandatanganan perjanjian kerja pada instansi pemerintahan. ASN dituntut untuk dapat memiliki budaya kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. ASN juga bertugas dalam mendukung pemerintah dalam melaksanakan berbagai fungsi publik, pelayanan, dan administrasi, serta turut membantu dalam pelaksanaan kebijakan nasional ataupun daerah.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada kemampuan dan hasil kerja pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ASN dapat diukur berdasarkan indikator, seperti efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan disiplin yang dilakukan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dapat meliputi hal berikut:

- a. Kompetensi, kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.
- b. Disiplin dan Kehadiran, kedisiplinan mengikuti jam kerja dan aturan instansi sangat berpengaruh terhadap kinerja dan mendukung produktivitas kerja.
- c. Teknologi ataupun Inovasi, artinya pemanfaatan teknologi seperti sistem E-Kinerja dapat membantu ASN agar bekerja lebih efektif dan efisien yang bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
- d. Motivasi dan Komitmen, komitmen dan motivasi baik bersifat internal ataupun eksternal ASN terhadap pelaksanaan tugasnya dapat mempengaruhi kualitas kerja dan hasil yang didapatkan.

Kinerja ASN menjadi cerminan seberapa baik kinerja pegawai pemerintah dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik, administrasi pemerintahan, serta pelaksanaan kebijakan. Kinerja ASN biasanya dapat dinilai melalui sistem kebijakan seperti E-Kinerja yang bertugas dalam mengukur beberapa aspek seperti, hasil kerja, disiplin secara digital, serta dapat melakukan pengawasan dan evaluasi secara real-time.

E-Kinerja

Kinerja Elektronik (E-Kinerja) adalah sebuah layanan aplikasi digital yang bertujuan dalam membantu pegawai mempercepat pencatatan kinerja serta pelaporan dan evaluasi mengenai suatu pekerjaan (Pangestika W, 2019). Kebijakan E-Kinerja ialah sebuah aplikasi buatan yang digunakan untuk pemantauan pekerjaan dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan daftar harian kerja kedalam suatu software yang nantinya disetujui oleh atasan (Mukti, et. Al, 2019). Sistem E-Kinerja bertujuan dalam meningkatkan efisiensi, transparansi dan akuntabilitas dalam menilai kinerja ASN berdasarkan pencapaian tugas serta tanggung jawab diberikan.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan ditentukan dan bergantung pada kinerja pegawai ataupun ASN disuatu pemerintahan. Dalam rangka meningkatkan kinerja ASN diperlukan penerapan E-Kinerja yang diharapkan dapat membawa perubahan dalam bekerja. Penerapan E-Kinerja harus dilihat dari efektivitas manfaatnya serta kemurahan dalam mengaksesnya. Berpegang pada Permendagri Nomor 14 Tahun 2005 mengenai analisis jabatan dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 mengenai analisis beban kerja, E-Kinerja memiliki fungsi untuk mengkaji analisa kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, serta unit organisasi yang digunakan menjadi dasar dalam proses menghitung mutu yang dimiliki serta pemberian nilai tambahan kerja kepada pegawai (Komara Eka Putri, 2014).

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat 3 mengatakan tunjangan kinerja ASN diberikan berdasarkan capaian yang dilakukan oleh ASN. Sehingga penerapan

E-Kinerja dapat menjadi alat bantu menghitung tunjangan kerja ASN/pegawai pemerintahan. Konsep E-Kinerja ini merupakan suatu konsep yang menggabungkan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan penerapan konsep E-Kinerja, maka pegawai/ASN dengan tidak langsung dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri tanpa meminta ataupun menunggu perintah dari atasan. Atasan pun secara langsung hanya sebagai pejabat yang bertugas dalam melakukan penilaian terhadap pegawai ASN. Dengan menerapkan E-Kinerja diharapkan terjadi peningkatan produktivitas ASN dan kualitas pelayanan publik, sehingga dapat mengurangi praktik administrasi yang tidak efisien.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan metode kajian literatur atau pendekatan yang menggunakan sumber literatur ataupun dokumen tertulis yang relevan dan sudah ada dalam mengevaluasi bagaimana sistem E-Kinerja yang diterapkandan sejauh mana efektivitasnya dalam konteks kinerja ASN dalam memperoleh informasi ataupun data yang diperlukan. Metode ini melibatkan analisis dan evaluasi sistematis dari berbagai sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen lainnya yang tentunya berkaitan dengan topik ataupun penelitian yang diangkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penerapan Sistem E-Kinerja, Mulai Dari Perencanaan, Pengembangan, Pelatihan ASN, Hingga Penerapan Penuh Di Berbagai Instansi Pemerintah di Kota Padang

Pelaksanaan sistem e-Kinerja di Kota Padang melibatkan beberapa tahap penting, mulai dari perencanaan hingga pelatihan dan penerapan penuh di berbagai instansi pemerintah.

Perencanaan dan Sosialisasi

Sistem e-Kinerja diperkenalkan melalui sosialisasi yang diadakan oleh berbagai instansi, termasuk Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) tentang penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam pelaporan kinerja mereka.

- Identifikasi Kebutuhan : Mengkaji kebutuhan organisasi dan permasalahan yang dihadapi dalam kinerja ASN.
- Penetapan Tujuan : Menentukan tujuan spesifik yang ingin dicapai dengan penerapan sistem e-Kinerja.
- Anggaran dan Sumber Daya : Merencanakan anggaran dan sumber daya yang dibutuhkan dalam rangka mengembangkan dan pengimplementasian sistem ini.

Pengembangan dan Pelatihan

Setelah sosialisasi, pelatihan dilaksanakan untuk memastikan ASN dapat menggunakan aplikasi dengan baik. Misalnya, MAN 2 Kota Padang mengadakan pelatihan khusus untuk pengisian aplikasi e-Kinerja, yang merupakan bagian dari implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

- Desain Sistem : Mendesain arsitektur sistem e-Kinerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
- Pengembangan Software : Membangun aplikasi e-Kinerja, termasuk fitur-fitur untuk pengukuran kinerja, pelaporan, dan analisis.
- Uji Coba Sistem : Pengujian dilakukan guna memastikan sistem beroperasi semestinya dan memenuhi standar yang ditetapkan.
- Penyusunan Materi Pelatihan : Membuat modul pelatihan yang mencakup penggunaan sistem e-Kinerja.
- Pelaksanaan Pelatihan : Mengadakan sesi pelatihan untuk ASN agar mereka memahami cara menggunakan sistem dengan efektif.
- Evaluasi Pelatihan : Menilai pemahaman dan kemampuan ASN setelah pelatihan untuk memastikan kesiapan mereka.



Penerapan Penuh

Penerapan penuh sistem e-Kinerja dilakukan di seluruh instansi pemerintah di Kota Padang pada tahun 2023. Dengan sistem ini, setiap kegiatan ASN harus didokumentasikan secara elektronik, meningkatkan akurasi dan transparansi dalam evaluasi kinerja.

Sistem ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan akuntabel, serta mendukung pengelolaan kinerja yang lebih baik di tingkat pemerintahan

- Implementasi Sistem : Menerapkan sistem e-Kinerja secara resmi di berbagai instansi pemerintahan.
- Monitoring dan Evaluasi : Melakukan pemantauan untuk mengevaluasi efektivitas sistem dan kinerja ASN.
- Perbaikan Berkelanjutan : Mengumpulkan umpan balik untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem lebih lanjut.
- Dengan mengikuti langkah-langkah tersebut, diharapkan penerapan sistem e-Kinerja di Kota Padang dapat berjalan dengan baik, guna meningkatkan efisiensi efektivitas kinerja ASN.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi, Perbandingan Kinerja ASN Sebelum Dan Setelah Penerapan E-Kinerja.

Pelaksanaan sistem E-Kinerja dimulai dengan tahap uji coba dari Januari hingga Maret 2020. Selama periode tersebut, Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh nilai E-Kinerja akan tetap menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar 100%. Setelah pelaksanaan tahapan uji coba dan pegawai dinyatakan terbiasa, sistem ini akhirnya diterapkan secara efektif pada April 2020 berdasarkan penilaian yang diperoleh untuk TPP. Implementasi E-Kinerja disesuaikan dengan aturan ketentuan yang ada memberikan beberapa manfaat, antara lain: 1. Alat untuk memantau kehadiran pegawai, 2. Peningkatan kinerja pegawai, 3. Kemudahan dalam manajemen birokrasi, dan 4. Indikator untuk penentuan TPP.

Sistem ini dirancang guna mempermudah pegawai dalam proses memasukan aktivitas dan menyusun kegiatan harian. Selain itu, aplikasi ini diharapkan dapat menjadi sumber data yang berguna bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait kinerja pegawai, unit kerja, dan satuan kerja. Aplikasi ini dapat diakses oleh publik. Sasaran dari pelaksanaan kebijakan E-Kinerja ialah untuk memantau kinerja pegawai, sehingga dapat mengukur mutu, mengawasi, mengelola, dan pengembangan pegawai secara efektif sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi E-Kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

- **Transparansi:** Di era digital saat ini, masyarakat semakin menginginkan akses informasi yang jelas dan transparan terkait kinerja aparatur negara. Dengan e-Kinerja BKN, kinerja PNS dapat dilihat secara terbuka, memberikan gambaran yang jelas kepada publik mengenai kontribusi serta dedikasi pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya. Transparansi ini tidak hanya membangun kepercayaan publik terhadap aparatur, tetapi juga memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh PNS dapat
- **Efisiensi:** Di era modern ini, kecepatan dan ketepatan menjadi tuntutan utama dalam setiap aspek. e-Kinerja BKN menyediakan solusi efisien dengan mempercepat proses penilaian kinerja. Dengan menggunakan platform ini, para atasan dapat dengan cepat memantau dan menilai kinerja staf mereka tanpa perlu menunggu laporan tertulis yang sering memakan waktu. Selain itu, biaya operasional untuk administrasi dan pelaporan juga dapat diminimalisir, sehingga alokasi anggaran bisa lebih efektif.
- **Akuntabilitas:** Akuntabilitas adalah prinsip dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Dengan penerapan sistem e-Kinerja BKN, diharapkan setiap pegawai dapat memikul tanggung jawabnya sendiri yang tentu lebih besar dari tugas yang dimiliki. Setiap kinerja yang tercatat dan dievaluasi dalam sistem ini menjadi bukti konkret kontribusi pegawai dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui feedback yang diberikan, PNS memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalisme.

Dalam implementasi sistem berbasis teknologi informasi sering kali menghadapi berbagai kendala dan tantangan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dari penerapan aplikasi tersebut, diperlukan proses pemantauan berkelanjutan terhadap sistem yang ada agar nantinya dapat diberikan perbaikan. Sistem pengolahan data elektronik terdiri dari beberapa komponen sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai pendukung dalam implementasi sistem informasi teknologi, menjadikannya elemen kunci untuk keberhasilan suatu sistem. Kebutuhan akan SDM dalam pengembangan aplikasi dapat bervariasi antar instansi.

2) Perangkat Keras (Hardware)

Hardware adalah komponen fisik dari komputer, yang dibedakan berdasarkan jenis data yang dikelola. Komponen yang termasuk dalam hardware meliputi papan ketik, CPU, *Random Acces Memory* (RAM), dan printer.

3) Perangkat Lunak (Software)

Istilah yang digunakan untuk software adalah program, berfungsi untuk mengoperasikan komputer sesuai dengan instruksi pemrogram. Komponen software mencakup perangkat lunak dalam mengolah kata, spreadsheet, dan browser, serta sistem operasi seperti Windows, Linux, dan iOS.

4) Standar dan sasaran kebijakan

Dalam mengevaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan, penting untuk menetapkan standar dan tujuan yang jelas. Tujuan tersebut mencakup hasil yang ingin dicapai oleh kebijakan, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Kejelasan tujuan kebijakan harus dapat diukur dengan spesifik agar kita bisa menilai keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan tersebut.

Dalam penerapan sistem e-Kinerja, pegawai menghadapi sejumlah kendala yang dapat menghambat pelaksanaan program tersebut. Kendala ini meliputi sosialisasi yang kurang efektif, keterbatasan pemahaman pegawai mengenai penggunaan teknologi digital, prosedur operasional standar (SOP) yang belum ada, serta sarana dan prasarana yang tidak memadai. Dengan peluncuran aplikasi e-Kinerja, diharapkan pegawai menampilkan kinerja yang optimal dan bertanggung jawab. Adapun faktor penghambat dalam implementasi e-Kinerja di berbagai instansi pemerintah melibatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan teknologi, sumber daya manusia, dan kebijakan. Berikut adalah beberapa faktor yang menjadi penghambat tersebut.

1. **Kedisiplinan Pegawai:** Kedisiplinan dalam penggunaan aplikasi e-kinerja menjadi masalah, sebab banyaknya pegawai yang tidak mengisi laporan kinerja secara rutin, dengan beberapa hanya melakukannya sebulan sekali. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen terhadap sistem yang telah diterapkan
2. **Masalah Sosialisasi:** Sosialisasi tentang e-kinerja sering kali tidak merata, hanya menjangkau sebagian pegawai tertentu, sehingga menyebabkan miskomunikasi dan kurangnya pemahaman tentang sistem
3. **Kemampuan Teknologi:** Banyak pegawai memiliki keterbatasan dalam kemampuan teknologi, terutama bagi mereka yang lebih tua atau tidak terbiasa dengan perangkat elektronik. Ini menghambat proses adaptasi terhadap sistem e-kinerja

Perbandingan Kinerja ASN Sebelum Dan Setelah Penerapan E-Kinerja.

Penerapan sistem e-kinerja sebelumnya dimana laporan kegiatan kinerja pegawai dilakukan masih manual dan proses absensi yang belum sepenuhnya menerapkan teknologi sidik jari. Beberapa pegawai di Sekretariat Daerah yang menerapkan sistem sidik jari untuk mencatat kehadiran, sementara pegawai daerah lainnya masih menggunakan pencatatan kehadiran secara manual. Selain itu, sebelum e-kinerja diterapkan, hanya pegawai di Sekretariat Daerah dan bagian keuangan dinas/badan/kantor yang menerima tambahan penghasilan, sementara pegawai lainnya tidak mendapatkannya. Namun, setelah e-kinerja mulai berjalan, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kehadiran pegawai; pegawai yang sebelumnya jarang masuk kini lebih sering hadir, meskipun hanya untuk menerapkan kewajiban finger print dengan harapan TPP.

Sebelum pelaksanaan sistem E-Kinerja, DP3 masih mengukur kinerja pegawai secara manual. Penilaian dengan metode DP3 ini dinilai tidak lagi relevan karena cenderung bersifat formalitas,



subjektif, serta tidak mampu mengukur kualitas dan kuantitas output PNS. Hal ini terjadi karena evaluasi konvensional yang berbasis DP3 sering kali terpengaruh oleh formalitas, bias, dan subjektivitas, sehingga tidak bisa menilai kinerja ASN dengan akurat. Oleh karena itu, untuk mengatasi kekurangan dalam kebijakan DP3, perlu dilakukan perubahan dalam metode penilaian kinerja. Sebelum pelaksanaan e-kinerja dimulai, sejumlah tantangan signifikan dapat menghambat efektivitas manajemen kinerja di organisasi. Pertama, laporan tertulis untuk pekerjaan skala kecil seringkali tidak tersedia, sehingga penilaian kinerja menjadi tidak konsisten atau bahkan tidak ada. Selain itu, tidak adanya pemotongan tambahan penghasilan bagi pegawai menyebabkan kurangnya insentif yang berkaitan langsung dengan kinerja mereka. Proses presensi yang masih dilakukan secara manual menambah kesulitan dalam pencatatan kehadiran dengan akurat. Kinerja pegawai yang dicatat secara tertulis atau cetak menyulitkan pencarian data ketika diperlukan. Jadwal waktu kerja yang tidak teratur sering menyulitkan manajemen dalam memantau produktivitas. Penanganan data pribadi yang memerlukan tenaga tambahan juga meningkatkan biaya operasional. Selain itu, penambahan kenaikan gaji dan pangkat yang belum memiliki kualifikasi yang jelas menciptakan ketidakpastian dalam proses promosi. Terakhir, proses kerja yang tertutup dan fleksibel menghambat adaptasi dan perbaikan yang diperlukan. Semua masalah ini menyoroti perlunya sistem e-kinerja untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam manajemen kinerja.

Kelemahan yang ada menyebabkan DP3 digantikan oleh Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang selanjutnya dasar untuk pengisian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Saat ini, e-kinerja berfungsi sebagai dasar untuk menentukan persentase tambahan penghasilan pegawai, yang dihitung dengan proporsi 60% dari prestasi kinerja (berdasarkan pemenuhan laporan harian dengan target kumulatif minimal 120 jam per bulan) dan 40% dari perilaku kerja yang diukur melalui tingkat kehadiran. Namun, hasil e-kinerja belum sepenuhnya mencerminkan kinerja ASN secara keseluruhan, karena pengisian kinerja oleh pegawai sering kali tidak mencerminkan tugas pokok yang seharusnya dan cenderung hanya untuk memenuhi syarat minimum hari kerja kumulatif yang dibutuhkan dalam mengitung TPP.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) di OPD Kota Payakumbuh, Sumatera Barat, menunjukkan bahwa e-kinerja dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diemban akan meningkatkan kinerjanya; pegawai yang jujur, bijaksana dalam pengambilan keputusan, mampu menghadapi situasi, serta memiliki kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sesudah penerapan e-kinerja, manajemen kinerja di organisasi mengalami perbaikan signifikan yang mendukung efisiensi dan transparansi. Semua kegiatan atau pekerjaan kini dapat dimasukkan ke dalam sistem dengan standar nilai yang jelas, sehingga penilaian kinerja menjadi lebih objektif. Jika pegawai tidak memenuhi target maksimal, pemotongan bonus dilakukan secara otomatis, memberikan insentif yang langsung berkaitan dengan pencapaian kinerja mereka. Proses pengumpulan presensi menjadi lebih cepat dan akurat berkat pemberitahuan kehadiran yang langsung tercatat di sistem e-kinerja. Kinerja pegawai kini dapat diakses dengan efektif serta transparan, sehingga mempermudah pengguna dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan. Setiap catatan waktu kerja pegawai tercatat dengan akurat berkat platform e-kinerja yang menjamin keandalan data. Pengelolaan data pribadi dapat dilakukan secara mandiri yang mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja tambahan dan biaya operasional. Pegawai yang lebih muda memiliki kesempatan mengajukan promosi pangkat dan pengembangan karir secara bertahap, berdasarkan prestasi kerja yang terekam dalam sistem. Selain itu, proses kerja juga menjadi lebih transparan dan fleksibel, memfasilitasi adaptasi dan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kendala Dan Evaluasi Dampak Penerapan E-Kinerja Terhadap Kinerja ASN

Pada tahun 2023, penggunaan sistem elektronik E-Kinerja ASN telah banyak digunakan oleh instansi pemerintah. Penerapan sistem elektronik E-Kinerja bagi ASN bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan akuntabilitas kinerja. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala ataupun dampak yang dihadapi, baik dari segi produktivitas, efisiensi, dan kepuasan ASN terhadap sistem elektronik tersebut. Sebagaimana ASN menganggap bahwa penggunaan sistem elektronik E-Kinerja memiliki kompleksitas yang tinggi. Hal ini mengakibatkan banyak ASN yang

kurang terbiasa dan paham dengan penggunaan sistem E- Kinerja yang terasa rumit, sehingga sering terjadi kesalahan dalam meinput data dan keterlambatan dalam penginputan data. ASN juga terbiasa dengan kerja sistem manual sehingga menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital.

Penggunaan sistem elektronik E-Kinerja juga mengalami kendala dalam kesulitan para ASN yang tidak bisa login aplikasi E-Kinerja BKN. Pegawai mengeluhkan aplikasi E-Kinerja tidak bisa login, sehingga pegawai kesulitan dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah ditetapkan batas akhir pengisiannya. Kendala ini diakibatkan karena banyaknya pengguna yang sedang membuka laman E-Kinerja tersebut, hal ini mengakibatkan produktivitas penggunaan E-Kinerja menjadi menurun. Beberapa ASN merasa sistem E-Kinerja hanya menambah beban administratif, memakan banyak waktu, sehingga mengurangi fokus pegawai dalam melakukan tugas inti.

Kendala lain juga dirasakan oleh kelompok Balai Guru Penggerak (BGP) Sumatera Barat dalam pengelolaan kinerja ASN Guru dan Kepala Sekolah dalam penerapan layanan E-Kinerja ini. Kendala ini terkait dengan disparitas data organisasi penempatan ASN Guru, kesalahan dalam data Nomor Induk Pegawai (NIP), serta tidak sesuainya nomenklatur jabatan guru dengan peraturan perundang-undangan di dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN dan Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Balai Guru Penggerak menyayangkan data dan informasi yang dikelola oleh berbagai instansi tidak berintegrasi dengan baik.

Sistem elektronik E-Kinerja merupakan sebuah sistem yang berbasis teknologi, sehingga dalam proses pengoperasiannya dilakukan melalui perangkat keras elektronik (PC atau Laptop) ataupun smartphone. Dalam pengisian laporan harian dalam E-Kinerja dapat dilakukan melalui smartphone, namun akan efisien jika dilakukan dengan laptop yang dimiliki pegawai. Namun, salah satu hambatan penerapan E-Kinerja yaitu banyak pegawai yang kurang paham dalam pengoperasian E-Kinerja menggunakan laptop khususnya pegawai yang sudah tua. Pegawai juga diharuskan untuk memiliki paket data dalam setiap pengoperasian E- Kinerja, karena jika hanya memanfaatkan jaringan wifi akan sering terjadi gangguan. Gangguan sering terjadi pada hal tersebut sehingga mengakibatkan efisiensi dalam penggunaan sistem elektronik E-Kinerja kurang berjalan baik.

Evaluasi Dampak Penerapan E-Kinerja

Penggunaan sistem elektronik E-Kinerja berdampak dalam meningkatkan akuntabilitas pada kinerja ASN. Pada dasarnya E-Kinerja merupakan Platform digital yang dirancang sebagai pusat pengawasan, pemantauan, dan evaluasi kinerja ASN diseluruh daerah. Penerapan sistem elektronik E-Kinerja ini ASN diharuskan untuk mengisi data atau menginput data serta melaporkan setiap tugas dan kegiatan yang dilakukan. Hal ini tentu akan berdampak dalam meningkatkan akuntabilitas setiap ASN terhadap kinerja yang dilakukan. Selain itu, penerapan E- Kinerja juga memudahkan dalam pemantauan kinerja ASN secara sistematis, bukan hanya dari kehadiran ataupun laporan manual yang sering tidak akurat. Penerapan E-Kinerja juga berdampak dalam efisiensi waktu, yang mana pelaporan kinerja dengan sistem manual sebelumnya berpotensi untuk menimbulkan kesalahan dan menghabiskan banyak waktu.

Penerapan E-Kinerja juga berdampak positif ataupun negatif dalam kepuasan ASN menggunakan sistem elektronik ini. ASN yang sudah terampil dalam menggunakan teknologi akan lebih puas dengan penerapan E-Kinerja karena dianggap memudahkan mereka dalam kegiatan pelaporan ataupun monitoring. Namun akan menimbulkan ketidakpuasan bagi ASN yang kurang terampil dalam penggunaan teknologi, sebab mereka merasa proses pelaporan kinerja menjadi lebih rumit daripada metode manual yang sudah dilakukan sebelumnya. Sehingga untuk menimbulkan atau mengurangi ketidakpuasan oleh ASN perlu dilakukan dukungan dari beberapa pihak, baik itu dalam bentuk pelatihan, panduan yang jelas dalam penggunaannya, dan infrastruktur ataupun kualitas internet yang memadai.

Evaluasi dampak penerapan sistem elektronik E-Kinerja ini telah dilakukan oleh beberapa pihak di Kota Padang. Mulai dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang melakukan sosialisasi penggunaan aplikasi E-Kinerja untuk semua ASN yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Selain itu, MAN 2 Kota Padang juga melakukan pelatihan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja. Pelatihan ini dilakukan guna memperkenalkan aplikasi tersebut kepada ASN di lingkup madrasah tersebut. Berdasarkan hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Nasional (BKN) 2023 terhadap pelaporan kendala yang dihadapi dalam penerapan sistem E-Kinerja. Evaluasi yang



dilakukan Badan Kepegawaian Nasional yaitu dengan pembentukan Whatsapp Group yang berisikan tim percepatan dan admin E-Kinerja instansi untuk saling sharing knowledge terkait masalah dan solusi yang perlu dilakukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implementasi sistem elektronik (e-Kinerja) dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang telah menunjukkan beberapa hasil positif. Sistem ini memberikan kemudahan dalam pengukuran dan pelaporan kinerja, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi publik. Dengan adanya e-Kinerja, ASN dapat lebih mudah memantau progres tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun, tantangan seperti kurangnya pemahaman awal, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan masih perlu diatasi untuk mencapai hasil optimal.

Saran

1. Peningkatan Pelatihan : Melakukan pelatihan berkelanjutan bagi ASN untuk memastikan pemahaman yang mendalam tentang penggunaan sistem e-Kinerja.
2. Sosialisasi yang Intensif : Meningkatkan sosialisasi mengenai manfaat dan fitur e-Kinerja untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan.
3. Umpan Balik Berkala : Mengadakan sesi umpan balik rutin untuk mendengarkan masukan dari pengguna dan melakukan perbaikan sistem secara berkala.
4. Integrasi dengan Sistem Lain : Mengintegrasikan e-Kinerja dengan sistem informasi manajemen lainnya untuk menciptakan ekosistem yang lebih efisien.
5. Monitoring dan Evaluasi Periodik : Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas sistem dan dampaknya terhadap kinerja ASN.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem e-Kinerja dapat berfungsi secara maksimal dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di Kota Padang.

REFERENSI

- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167-182.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 153-164.
- Navarani, E., & Farida, I. (2024). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA BANDAR LAMPUNG.
- Triwikrama: *Jurnal Ilmu Sosial*, 3(4), 139-149.
- Putra, N. R., & Frinaldi, A. (2023). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E- Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12-24.
- Veri, J., Pratama, N., Irda, I., & Rosha, Z. (2022). *Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja). Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 11(4).
- Indrawan, I. W. I. (2021). *Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-65.
- Latifah, dkk. 2023. *Penerapan Sistem Kinerja berbasis E-Kinerja pada Pemerintahan Kota Bekasi. Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 29 No. 1
- Nurhayati. 2019. *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*, Vol. 2 No. 2
- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 99-120.
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-65.
- Rahmaniah, R. (2022). Implementasi E Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 4(1), 50-59.
- Badan Kepegawaian Negara. 2024. Laporan Kinerja BKN 202. <http://www.bkn.go.id>
- Purba, Hadi dkk. 2022. *Peranan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan. Jurnal Publik Reform*, Vol. 9 NO. 1
- Wahyuni, Sisi. 2020. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Education on Social Science (JESS)*, Vol. 4 No 2