

ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM E-KINERJA PADA BAPPEDA PROVINSI GORONTALO; HAMBATAN DAN SOLUSI

Sri Yuliyanty Mozin¹, Rahmatia Pakaya², Siti Amelia Giu³, Nadya Adistya Abdul⁴,
Nurlela Usman⁵, Rewista Nento⁶, Mohamad Muflih Hasan⁷

yulmozin@ung.ac.id¹, rahmatia_pakaya@ung.ac.id², amelgiu30@gmail.com³,
nadyaadistyaabul@gmail.com⁴, lelausman09@gmail.com⁵, reswitanento@gmail.com⁶,
muflihhasan27@gmail.com⁷

Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektifitas penerapan system e-kinerja untuk mengukur penilaian kinerja pegawai secara efektif . menganalisis dan menilai penerapan teknologi baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja PNS/ASN dalam kegiatan kerja melalui pemanfaatan e-kinerja. Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus yang disajikan dengan data secara deskriptif berupa hasil wawancara dari informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen yang berhubungan dengan objek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan produktivitas kinerja PNS di BAPPEDA Provinsi Gorontalo belum efektif dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, melainkan hanya untuk meningkatkan tingkat disiplin tepat waktu dengan tingkat adaptasi terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja berkelanjutan.

Kata Kunci: E-Kinerja, Penilaian Kinerja, Efektivitas, Evaluasi, Digital.

ABSTRACT

This study aims to describe the effectiveness of the implementation of the e-performance system to measure employee performance research effectively. analyze and assess the implementation of new technology as an effort to improve the effectiveness and productivity of PNS/ASN performance in work activities through the use of e-performance. This study is a type of qualitative research with a case study method presented with descriptive data in the form of interview results from informants, field observations and studies of documents related to the object. The results of the study indicate that the implementation of E-Performance on increasing the productivity of PNS performance at BAPPEDA Gorontalo Province has not been effective in increasing employee performance productivity, but only to increase the level of discipline on time with the level of adaptation to the use of sustainable E-Performance applications.

Keywords: E-Performance, Performance Assessment, Effectiveness, Evaluation, Digital.

PENDAHULUAN

Perwujudan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumber daya manusia mewajibkan adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian yang sinkron dengan perkembangan zaman saat ini seperti pemanfaatan teknologi informasi yang salah satunya mencakup pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (e-government) (Rozal, 2022,). Program Pemerintah Kabupaten Kudus yang berbasis e-government salah satunya yaitu sistem e-Kinerja (Nabilah & Muhammad Qoes Atieq, 2022). Sistem e-Kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK), serta dapat menjadi instrument penilaian kinerja atau memberikan reward kepada pegawai dalam penetapan jumlah tunjangan kinerja (Tukin), dan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya

manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang professional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja yang paling mendasar adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Indra R., dkk, 2020). Peraturan-peraturan yang mencakup disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang didalamnya memuat tentang disiplin PNS, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. Pegawai Negeri Sipil dengan disiplin yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai juga menjadi hal yang sangat menentukan bagi organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja juga perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja pegawai yang dinilai kurang. Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Fadila & Harry, 2020). Sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 2, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai yang merupakan pimpinan langsung Pegawai Negeri Sipil bersangkutan terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.

E-Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam melaporkan kegiatan harian yang sudah dikerjakan atau rencana kerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Lembong, dkk, 2021). Seorang atasan dapat memantau dan mengawasi secara langsung apa saja yang telah dikerjakan seorang pegawai sehingga penilaian yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. E-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan hariannya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam menerapkan e-Kinerja tersebut, setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan melaporkan aktivitas harian di aplikasi e-Kinerja yang telah disediakan oleh pemerintah provinsi,

Dalam rangka mendukung upaya pemerintah untuk mewujudkan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan, Bappeda provinsi Gorontalo menerapkan sistem penilaian kinerja menggunakan E-Kinerja sesuai arahan dari pemerintah (Andika & Maulida, n.d.). e-Kinerja adalah aplikasi berbasis halaman internet yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan pekerjaan, beban kerja pekerjaan dan beban kerja unit organisasi. Dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang profesional dan berbasis good governance, diperlukan konsistensi visi dan sinergi kebijakan dalam pengelolaan aparatur sipil negara (Zebua et al., 2025). Pusat penyelenggara dan sasaran dari aplikasi e-Kinerja dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN). Aplikasi e-Kinerja merupakan upaya pemerintah untuk mengukur dan meningkatkan kinerja birokrasi negara, yang secara umum belum terbukti efektivitasnya optimal karena banyaknya kelemahan sistem

Namun dalam praktiknya, pelaksanaan sistem e-Kinerja di lingkungan pemerintah daerah, termasuk di Bappeda Provinsi Gorontalo, masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain terbatasnya pemahaman pegawai terhadap penggunaan sistem, serta kendala infrastruktur seperti akses internet yang belum merata. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari sistem manual ke sistem digital juga masih menjadi hambatan, terutama bagi pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi

informasi, Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model (Nurhayati, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan Sistem E-Kinerja Pada Bappeda Provinsi Gorontalo.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan proses implementasi aplikasi E-KINERJA secara mendalam. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan salah satu pegawai yang ada di kantor Bappeda Provinsi Gorontalo, observasi langsung terhadap penggunaan sistem. Penelitian dilakukan selama tiga bulan mulai dari Januari hingga Maret 2025 di kantor Bappeda Provinsi Gorontalo.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan hasil wawancara, serta observasi lapangan. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji sejauh mana E-KINERJA mampu meningkatkan akurasi data kedisiplinan pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bappeda merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah (Ali et al., 2018). Perencanaan pembangunan bukanlah hal yang baru di Indonesia, karena sistem ini sudah dimulai sejak kemerdekaan diproklamirkan. Hal ini dilandasi oleh pemikiran para ahli ekonomi dan politik nasional waktu itu bahwa pembangunan ekonomi dan sosial tidak dapat hanya diserahkan kepada mekanisme pasar saja sebagaimana banyak dilakukan oleh negara-negara yang menganut paham ekonomi liberal. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945, pemerintah mempunyai peranan penting dalam pengendalian ekonomi dan proses pembangunan nasional daerah. Namun demikian, peranan pemerintah tersebut perlu dilakukan secara sistematis melalui pelaksanaan sistem perencanaan pembangunan.

BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah memutuskan untuk mengimplementasikan sistem E-Kinerja dalam rangka meningkatkan pengelolaan kinerja pegawai secara lebih efisien dan transparan. Sistem ini berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara real-time. Melalui aplikasi berbasis web atau perangkat mobile, pegawai dapat menginput laporan harian, bulanan, dan tahunan terkait pencapaian kinerja mereka. Atasan dapat langsung menilai hasil kerja pegawai dan memberikan feedback secara langsung melalui sistem tersebut.

Aplikasi e-Kinerja pertama kali diperkenalkan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia setelah adanya reformasi pengelolaan kinerja ASN diantaranya mencakup Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Surat Edaran MenpanRB No. 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai ASN, Surat Edaran Kepala BKN No. 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Kinerja ASN dan Surat Edaran Kepala BKN No. 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja BKN. Aplikasi e-Kinerja dapat dimanfaatkan oleh seluruh Instansi Pemerintah di Indonesia termasuk Bappeda Provinsi Gorontalo, kegunaan e-kinerja antara lain untuk pengelolaan kinerja ASN mulai dari penyusunan SKP hingga penilaian SKP dan tindak lanjutnya menjadi lebih mudah, efektif, efisien dan akuntabel (Raya & Tengah, 2024).

E-Kinerja memiliki tujuan dalam menyelesaikan permasalahan kedisiplinan, waktu kerja, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai/PNS pada sektor kerja termasuk pada permasalahan kinerja pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo. Manfaat dan dampak dari implementasi E-Kinerja di Bappeda Provinsi Gorontalo secara keseluruhan pada masa percobaan dan berkelanjutan sudah baik. Kedisiplinan pegawai terlihat meningkat bila dibandingkan sebelum masa penerapan E-Kinerja, adapun kesejahteraan pegawai menurut hasil wawancara memperlihatkan peningkatan karena adanya pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Dari hasil pengamatan di lapangan, penerapan sistem E-Kinerja telah meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kinerja pegawai. Sebelum sistem diterapkan, BAPPEDA Provinsi Gorontalo mengelola laporan kinerja pegawai secara manual melalui formulir kertas atau email. Proses ini memerlukan waktu yang cukup lama, sering kali berisiko terjadi keterlambatan dan kesalahan pengolahan data.

Sistem E-Kinerja memberikan transparansi yang lebih besar dalam penilaian kinerja. Pegawai dapat memantau progres pekerjaan mereka secara langsung melalui sistem. Hal ini membuat pegawai lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Dalam survei internal menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah adanya transparansi dalam penilaian kinerja. Mereka merasa lebih dihargai karena atasan dapat memberikan feedback langsung terhadap pencapaian mereka, baik positif maupun konstruktif. Meskipun penerapan sistem E-Kinerja cukup efektif Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan jika pada permulaan implementasi kebijakan E-Kinerja, tidak semua maksud kebijakan berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi mulai dari sumber daya manusia/pegawai yang tidak bisa mengoperasikan teknologi baru berbasis elektronik dan internet dilihat dari latar belakang kapasitas penerima dan kurangnya fasilitas komputer dan jaringan internet; dengan tanggapan pegawai terhadap kebijakan berbeda-beda ada yang menyetujui kebijakan E-Kinerja yang didalamnya terdapat keadilan dalam memberikan TPP (tunjangan kerja) maka akan timbulnya persaingan kerja yang sehat antar pekerja. Adapun yang menolak kebijakan berbasis elektronik dengan dalih menyulitkan pegawai yang berumur dan latar belakang pendidikan.

Faktor penghambat yang signifikan terhadap implementasi kebijakan E-Kinerja merupakan kurangnya sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang kurang dan belum memadai dan miskomunikasi yang sering terjadi sehingga informasi hanya terdapat pada orang-orang tertentu. Maka solusi yang ditawarkan adalah memberikan pelatihan, dan bimbingan teknis, serta sosialisasi terhadap setiap pegawai satuan kerja perangkat pegawai kota guna meningkatkan kemampuan dan adaptasi pada masa penerapan kebijakan baru. Dan melakukan penambahan terhadap fasilitas komputer serta penguatan jaringan internet guna lancarnya kebijakan. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada analisis efektivitas penerapan sistem E-KINERJA di Bappeda Provinsi Gorontalo, meliputi aspek penilaian kinerja, serta evaluasi kinerja hambatan dan Solusi dalam menerapkan sistem. Hasil dari kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kepegawaian yang ada di instansi Bappeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan sistem e-Kinerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah membawa dampak positif dalam hal peningkatan kedisiplinan dan efisiensi administrasi. Sistem ini memberikan kemudahan dalam memantau dan mengevaluasi kinerja ASN secara real-time serta mendorong transparansi

dalam proses penilaian kinerja. Namun, sistem ini belum secara optimal meningkatkan produktivitas kinerja pegawai secara menyeluruh. Hambatan yang signifikan mencakup keterbatasan pemahaman teknologi di kalangan pegawai serta kendala teknis seperti akses internet yang belum merata.

Untuk meningkatkan efektivitas penerapan sistem e-Kinerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, disarankan agar pemerintah daerah secara konsisten memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan teknis. Langkah ini penting untuk meningkatkan literasi digital para pegawai, terutama bagi mereka yang masih kesulitan beradaptasi dengan sistem teknologi baru. Selain itu, perbaikan infrastruktur digital, khususnya jaringan internet yang stabil dan merata, juga menjadi kebutuhan mendesak agar sistem dapat diakses dengan lancar oleh seluruh pegawai tanpa hambatan teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. S., Jamaluddin, J., & Saleh, S. (2018). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar.
- Andika, M., & Maulida, D. (n.d.). IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI BAPPEDA KABUPATEN NAGAN RAYA. <http://repositori.usu.ac.id>.
- Ilmu, J., Negara, A., Sosial, F. I., & Padang, U. N. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Sisi Wahyuni. 4(2), 153–164.
- Kosasih, A., & Aditya, T. (2024). Digital Leadership dalam Digital Governance untuk Pelayanan Publik Digital di Kota Tangerang. 5(1), 639–652.
- Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nurhayati, E. (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, 2(2). <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Raya, P., & Tengah, K. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Kinerja Dalam Menggunakan Aplikasi e-Kinerja BKN dan Aplikasi Sinerja BKD pada RSUD dr . Doris Sylvanus Provinsi 769 Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi. 7.
- Triyono, W. A., & Toni, A. (2020). Jurnal Pewarta Indonesia. Susiwy Chandra1, Gracia Rachmi Adiarsi2, 2(1), 113–120.
- Zebua, D., Waruwu, E., Nazara, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E- Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. 3, 1–20.