

**EVALUASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENGGUNAKAN E-KINERJA
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN ACEH UTARA**

Mohammad Fatih Alrizqan
NPP. 32.0025

Kabupaten Aceh Utara, Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: fatihalrizqan156@icloud.com

Pembimbing Skripsi: Ajud Tajudin, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/background (GAP): *The implementation of the e-Kinerja (Electronic Performance) system in public sector institutions has become an important step in supporting the realization of a performance-based bureaucracy. However, its implementation still faces challenges in optimizing the quality of civil servants, particularly in regional institutions such as the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of North Aceh Regency. Purpose:* This study aims to evaluate the performance of civil servants in using the e-Kinerja system at BKPSDM North Aceh Regency. **Method:** *This research uses a qualitative method with a descriptive approach, applying the CIPP evaluation model (Context, Input, Process, and Product) as an analytical tool. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation with key informants consisting of BKPSDM leaders, employees, and technical staff. Result:* The results show that the e-Kinerja system has had a positive impact on improving employee discipline and accountability. However, several obstacles such as internet access, lack of training, and low digital literacy among certain employees still hinder the optimal use of the system. **Conclusion:** *The study concludes that although the e-Kinerja implementation supports the digitalization of bureaucracy, there needs to be continuous improvement in infrastructure, human resource development, and system innovation such as the introduction of SIAPACUT. Keywords:* e-Kinerja, Civil Servants, Evaluation, CIPP Model

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penerapan sistem e-Kinerja dalam instansi sektor publik merupakan langkah penting dalam mendukung terwujudnya birokrasi yang berbasis kinerja. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada instansi daerah seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas ASN dalam menggunakan e-Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Aceh Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, serta menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, dan Product) sebagai alat analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan kunci terdiri dari pimpinan, pegawai, dan teknis pelaksana di lingkungan BKPSDM.

Hasil/Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem e-Kinerja telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan akuntabilitas ASN. Namun, masih terdapat beberapa hambatan seperti akses internet yang terbatas, kurangnya pelatihan, serta rendahnya literasi digital pada sebagian pegawai. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa implementasi e-Kinerja telah mendukung digitalisasi birokrasi, namun tetap diperlukan perbaikan berkelanjutan pada infrastruktur, pengembangan SDM, serta inovasi sistem seperti hadirnya SIAPACUT.

Kata Kunci: e-Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Evaluasi, Model CIPP

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia telah mengalami transformasi yang signifikan, bergerak dari sistem sentralistik menuju desentralisasi. Transformasi digital dalam sistem pemerintahan menjadi salah satu agenda prioritas dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, dan akuntabel. Pemerintah sebagai penggerak reformasi birokrasi dan pemegang kekuasaan harus dapat memanfaatkan hal ini, sebagaimana menurut Labolo (2014) dalam bukunya mendefinisikan makna dari pemerintahan yaitu pelebagaan kekuasaan yang dioperasionalkan secara konkret dari jenjang paling puncak hingga entitas pemerintahan terendah. Pemerintah hanyalah pernyataan konkret dari fenomena kekuasaan yang lebih luas, dimana kekuasaan dengan segala atributnya dipelajari secara seksama dalam kacamata ilmu politik, kemudian menurut Wasistiono & Simangungsong (2015:94-95) menyebutkan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana organisasi tertinggi suatu negara, yakni pemerintah berhubungan dengan rakyatnya dalam kaitan hak dan kewajibannya yang seimbang. Pemerintah mempunyai kewajiban dan hak kepada warga negara. Sebaliknya warga negara mempunyai dan kewajiban kepada negara.

Pemerintah Indonesia sendiri telah mendorong berbagai instansi di tingkat pusat maupun daerah untuk mengimplementasikan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi. Salah satu wujud dari implementasi SPBE di sektor kepegawaian adalah penerapan sistem e-Kinerja. Sistem ini tidak hanya digunakan sebagai alat pemantau kinerja, namun juga sebagai instrumen utama dalam pengukuran capaian target kinerja dan dasar pemberian tunjangan kinerja. Menurut Wibowo (2021) menjelaskan bahwa penerapan e-Government seperti e-Kinerja merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang mendorong transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi pelayanan publik. Keberhasilan implementasi e-Kinerja sangat ditentukan oleh kesiapan SDM, infrastruktur, dan kebijakanyang mendukung.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, sistem e-Kinerja menjadi instrumen penting dalam menciptakan budaya kerja produktif, terukur, dan akuntabel di kalangan aparatur sipil negara. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Chen dan Zhang (2019) menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja digital di instansi pemerintahan secara signifikan mampu meningkatkan keterlibatan pegawai, memperjelas ekspektasi kerja, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Hal ini disebabkan karena sistem digital memungkinkan monitoring kinerja secara real-time dan berbasis data, sehingga pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap target dan capaian kinerjanya. Menurut Kurniawan (2022) menyatakan bahwa digitalisasi administrasi pemerintahan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kinerja ASN, Penggunaan aplikasi e-Kinerja menjadi Langkah strategis untuk memastikan keterukuran dan transparansi kerja aparatur secara real-time, sekaligus sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya, implementasi sistem e-Kinerja belum berjalan maksimal di berbagai daerah. Salah satu contoh nyata dapat dilihat di Kabupaten Aceh Utara. Meskipun pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah mengintegrasikan sistem e-Kinerja ke dalam mekanisme kerja ASN dan memanfaatkan aplikasi seperti SIAPACUT (Sistem Absensi Presensi ASN Cerdas untuk Transformasi), masih banyak ASN yang belum memahami secara menyeluruh cara penggunaannya. Beberapa di antaranya bahkan mengalami kendala teknis seperti keterbatasan perangkat, kesulitan dalam pengisian SKP harian dan bulanan, hingga rendahnya kesadaran akan pentingnya pemanfaatan aplikasi sebagai sarana evaluasi kinerja. Akibatnya, proses penilaian dan pemberian tunjangan kinerja menjadi tidak optimal. Hal ini sejalan dengan data evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Aceh Utara yang masih menunjukkan kategori “Cukup”, menandakan adanya permasalahan dalam pengelolaan dan pelaporan kinerja.

Kondisi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut karena menyangkut efektivitas sistem birokrasi digital yang tengah dibangun. Berdasarkan teori evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam (dalam Wirawan, 2016), keberhasilan sebuah program tidak hanya ditentukan oleh hasil (produk), tetapi juga oleh konteks kebijakan, input yang tersedia, serta proses implementasinya. Dengan menggunakan pendekatan evaluasi CIPP, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara menyeluruh pelaksanaan e-Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara, termasuk menelusuri faktor penghambat dan upaya perbaikannya. Melalui evaluasi ini, diharapkan dapat ditemukan solusi strategis dalam meningkatkan kapasitas ASN dan memperkuat implementasi sistem kerja digital, guna mendukung tercapainya birokrasi yang adaptif, responsif, dan berbasis kinerja.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam proses reformasi birokrasi, pemerintah telah mendorong penggunaan teknologi digital seperti sistem e-Kinerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja ASN. Sistem ini dirancang untuk menilai capaian kinerja pegawai secara lebih objektif dan transparan melalui pelaporan rutin dan integrasi data berbasis digital. Namun, penerapan sistem e-Kinerja di daerah, termasuk di Kabupaten Aceh Utara, masih menghadapi berbagai tantangan implementatif yang cukup kompleks.

Berdasarkan hasil pengamatan dan dokumen LkjIP BKPSDM Kabupaten Aceh Utara Tahun 2023, realisasi nilai AKIP tercatat sebesar 70,00% dengan capaian 87,50%, dan nilai IP ASN sebesar 41,37% dari target 50 dengan capaian 78,75%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun capaian kinerja ASN tergolong berhasil dan sangat berhasil, namun belum mencapai target maksimal yang diharapkan. Kesenjangan ini memperlihatkan adanya persoalan dalam implementasi sistem e-Kinerja, seperti keterbatasan pemahaman teknis ASN, kurangnya infrastruktur pendukung digital, dan kendala pada proses monitoring dan evaluasi internal.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, ditemukan fakta bahwa masih terdapat ASN yang belum memahami cara penggunaan e-Kinerja secara mandiri, serta adanya ketergantungan terhadap bantuan operator atau rekan kerja dalam proses pengisian laporan. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Siregar, 2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam birokrasi sangat bergantung pada kesiapan SDM, adaptasi organisasi, serta tersedianya fasilitas teknologi yang memadai. Maka dari itu, diperlukan evaluasi yang komprehensif untuk menjembatani kesenjangan antara sistem yang dirancang dengan kondisi faktual di lapangan, khususnya di lingkup BKPSDM Kabupaten Aceh Utara.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa studi terdahulu yang mengangkat topik serupa terkait implementasi dan evaluasi e-Kinerja ASN. Penelitian Sari (2023) menjadi referensi utama karena memiliki kemiripan dari segi metode (kualitatif deskriptif) serta objek kajian yakni BKPSDM yang sama-sama menyoroti efektivitas e-Kinerja. Namun perbedaannya terletak pada teori yang digunakan, yaitu teori efektivitas menurut Sutrisno (2007) sementara dalam skripsi ini digunakan model evaluasi CIPP menurut Stufflebeam dalam Wirawan (2016). Fokus Sari lebih kepada kedisiplinan ASN dalam mengisi laporan kinerja, sedangkan penelitian ini mengevaluasi secara menyeluruh kualitas ASN dalam menggunakan e-Kinerja. Penelitian lain oleh Rohmatika et al., (2023) juga menyoroti kinerja ASN melalui pendekatan e-Kinerja, namun menggunakan metode kuantitatif dengan variabel motivasi sebagai faktor pengaruh, dan berlokasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih menekankan pada analisis mendalam terhadap proses, hambatan, dan solusi. Selain itu, penelitian Nurahma et al., (2022) menunjukkan bahwa e-Kinerja turut berpengaruh terhadap komitmen dan motivasi PNS, meskipun masih dihadapkan pada kendala teknis serta ketidaksesuaian antara tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan beban kerja aktual. Di sisi lain, skripsi ini lebih menitikberatkan pada proses evaluasi ASN dalam menggunakan e-Kinerja dan dampaknya terhadap pencairan tunjangan kinerja (TUKIN). Penelitian pendukung lainnya seperti dari Haura Afifa (2023) turut memperkaya sudut pandang bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, pelatihan, serta tingkat literasi digital ASN. Perbedaan penelitian ini tidak hanya terletak pada lokus di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara, tetapi juga pada pendekatan evaluatif komprehensif berbasis teori CIPP yang menelaah kebutuhan, masukan, pelaksanaan, hingga hasil akhir penggunaan e-Kinerja secara menyeluruh. Kemudian Penelitian oleh Nurhayati (2019) menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Implementasi e-Kinerja membantu dalam penelitian kinerja yang lebih objektif dan transparan, serta meningkatkan akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Ella Yeni Manda Sari (2023), Rohmatika dkk. (2023), maupun Rien Anisa Nurahma dkk. (2022) yang lebih menitikberatkan pada efektivitas, motivasi kerja, dan komitmen ASN terhadap e-Kinerja, penelitian ini secara khusus mengkaji aspek evaluasi menyeluruh terhadap penggunaan e-Kinerja oleh ASN dengan menggunakan pendekatan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) menurut Stufflebeam dalam Wirawan (2016). Fokus evaluasi ini mencakup mulai dari kebutuhan program, sumber daya, pelaksanaan, hingga hasil akhir dalam kerangka reformasi birokrasi dan transformasi digital di pemerintahan daerah. Selain itu, penelitian ini juga mengangkat fenomena keterbatasan pemahaman ASN terhadap sistem e-Kinerja dan dampaknya terhadap pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) yang belum banyak dibahas dalam studi sebelumnya. Kebaruan lainnya adalah adanya pembahasan mengenai inovasi aplikasi SI APACUT sebagai solusi digital baru yang diluncurkan oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Utara, yang memperkuat konteks digitalisasi berbasis lokal. Penelitian ini juga memperkuat hasilnya dengan menggabungkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi lapangan secara triangulatif, menjadikannya sebagai

studi kualitatif yang lebih komprehensif dalam mengkaji implementasi e-Kinerja pada tingkat kelembagaan pemerintah daerah.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menggunakan sistem e-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk menilai kebutuhan program, kondisi organisasi, pelaksanaan, dan hasil implementasi e-Kinerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan, baik teknis maupun non-teknis, serta merumuskan strategi yang dilakukan oleh BKPSDM dalam mengatasi kendala-kendala tersebut. Secara keseluruhan, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas penerapan e-Kinerja dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan akuntabilitas kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sebagaimana Creswell dan Plano Clark (2018) menjelaskan bahwa dalam penelitian sosial, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam makna, pengalaman, dan pandangan subjektif dari partisipan terhadap suatu fenomena sosial. Dalam pendekatan ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama, mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu menganalisisnya secara tematik untuk menemukan pola-pola makna yang relevan. Pendapatnya lainnya disampaikan oleh Simangungsong (2017), mendefinisikan bahwa penulisan kualitatif memiliki beberapa bentuk desain penulisan yang beraneka ragam karena menyesuaikan dengan bentuk alamiah dari penulisan kualitatif yang memiliki sifat seperti emergen, yaitu fenomena yang muncul bisa saja terjadi secara tiba-tiba, sesuai dengan prinsip dasar metode ini. Hal ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses evaluasi penggunaan e-Kinerja oleh ASN di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara. Model evaluasi yang digunakan adalah CIPP (Context, Input, Process, Product) menurut Stufflebeam dalam Wirawan (2016:136–138), yang dipakai untuk menilai kebutuhan, sumber daya, proses pelaksanaan, dan hasil dari implementasi e-Kinerja.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan melibatkan 10 informan kunci yang dipilih secara purposive dan snowball sampling. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi seperti LKjIP, IP ASN, dan laporan internal lainnya.

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik. Analisis data dilakukan dengan metode Miles dan Huberman (1992), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis implementasi e-Kinerja oleh ASN di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara dengan menggunakan model Evaluasi CIPP (Context, Input, Process, dan Product) dari Stufflebeam dalam Wirawan (2016:136–138). Analisis ini difokuskan pada tiga aspek utama: evaluasi kualitas ASN dalam menggunakan e-Kinerja, hambatan yang dihadapi, serta upaya strategis yang dilakukan untuk mengatasinya.

3.1. Evaluasi Kualitas ASN dalam Menggunakan E-Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja telah membawa perubahan positif terhadap budaya kerja ASN. Sistem ini mendorong ASN untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap laporan kinerja harian. Namun, implementasi ini belum sepenuhnya optimal karena masih ada pegawai yang belum memahami alur pengisian dan pemanfaatan sistem secara maksimal.

Hal tersebut diperkuat oleh data LkjIP BKPSDM tahun 2023 yang mencatat realisasi kinerja AKIP sebesar 70,00% dengan capaian 87,50%, dan IP ASN sebesar 41,37% dengan capaian 78,75%. Meskipun tergolong berhasil, masih diperlukan peningkatan dalam pemahaman dan penguasaan teknologi oleh ASN, khususnya ASN senior menjelang pensiun.

Untuk memberikan gambaran lebih konkret mengenai perubahan yang terjadi, berikut ini disajikan perbandingan kondisi pengelolaan kinerja ASN sebelum dan sesudah penerapan e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara:

Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Penerapan e-Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Aceh Utara

Aspek	Sebelum e-Kinerja	Sesudah e-Kinerja
Pengukuran Kinerja	Manual, berbasis laporan kertas, kurang terstandar.	Terotomatisasi dan terdigitalisasi, berbasis indikator kinerja yang terukur.
Proses Evaluasi	Penilaian subyektif, tergantung persepsi atasan.	Penilaian lebih obyektif berbasis capaian target kerja dalam sistem.
Kedisiplinan ASN	Pengawasan kedisiplinan sulit, data kehadiran tidak real-time.	Peningkatan kedisiplinan karena terintegrasi dengan TPP/Tukin dan real-time monitoring.
Pengelolaan Data Pegawai	Data tersebar di berbagai dokumen manual, sulit diakses cepat.	Data pegawai tersentral dalam satu sistem berbasis digital.
Keterbukaan dan Akuntabilitas	Kurang transparan, sulit dipertanggungjawabkan.	Lebih transparan dan akuntabel karena semua aktivitas terekam di sistem.
Respon Pegawai	ASN kurang sadar pentingnya dokumentasi kinerja.	ASN terdorong untuk menginput kegiatan secara tertib karena berpengaruh pada tunjangan.

Dukungan Infrastruktur	Minim penggunaan teknologi informasi.	Mulai tersedia sistem aplikasi berbasis web dan infrastruktur SPBE yang lebih kuat.
-------------------------------	---------------------------------------	---

Sumber : Hasil Penelitian diolah oleh Penulis, 2025

3.2. Faktor Penghambat dalam Penggunaan E-Kinerja

Beberapa faktor penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi kendala teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil, kurangnya perangkat pendukung, serta tingkat literasi digital ASN yang masih rendah. Wawancara menunjukkan bahwa ASN yang tidak terbiasa dengan sistem digital cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan e-Kinerja secara mandiri. Hambatan juga muncul karena kurangnya pelatihan rutin dan pendampingan teknis.

3.3. Upaya Strategis dalam Mengatasi Hambatan dan Hasil Implementasi

BKPSDM telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas penggunaan e-Kinerja, antara lain melalui program mentoring, pelatihan, dan sosialisasi. Salah satu terobosan terbaru adalah penggunaan aplikasi SIAPACUT (Sistem Absensi Presensi ASN Cepat dan Akurat), yang mulai diujicoba pada tahun 2025 dan memungkinkan absensi berbasis Face ID dalam radius 100 meter yang terintegrasi dengan SI ASN BKN.

Upaya-upaya tersebut menunjukkan hasil yang cukup signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan transparansi kinerja pegawai. Berdasarkan observasi lapangan dan dokumentasi kegiatan sosialisasi, terlihat bahwa adanya pertemuan bersama antara pihak BKPSDM dengan 32 kepala TU dan kepala puskesmas menjadi bagian penting dalam menyampaikan informasi dan pelatihan mengenai sistem ini. Hal ini mendukung partisipasi aktif dan adaptasi para pegawai terhadap digitalisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan e-Kinerja sudah berada di jalur yang tepat dan mendukung terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel, serta berbasis teknologi. Namun demikian, keberhasilan ini harus terus dijaga dengan perbaikan infrastruktur dan peningkatan kapasitas SDM agar seluruh ASN dapat mengakses dan menggunakan e-Kinerja secara optimal.

3.4 Keterkaitan Regulasi SPBE Terhadap Pelaksanaan e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara

Penerapan e-Kinerja sebagai bagian dari implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan bentuk komitmen Pemerintah Kabupaten Aceh Utara dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efisien dan transparan. Hal ini ditegaskan melalui Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan SPBE, yang mewajibkan seluruh perangkat daerah untuk melaksanakan pelayanan dan administrasi berbasis digital, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja aparatur.

Dalam pelaksanaannya, e-Kinerja terbukti mendukung prinsip-prinsip utama SPBE, seperti efisiensi, keterbukaan informasi, serta integrasi data antar sistem. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, e-Kinerja di BKPSDM Aceh Utara telah menjadi sarana utama dalam pelaporan harian dan evaluasi kinerja ASN. Sistem ini terhubung dengan sistem nasional melalui portal SPBE dan SIASN BKN, memungkinkan integrasi data kepegawaian secara real time.

Namun demikian, implementasi SPBE melalui e-Kinerja belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan beberapa kendala seperti terbatasnya infrastruktur digital, rendahnya literasi teknologi

di kalangan ASN senior, serta gangguan jaringan di wilayah-wilayah tertentu. Sebagai bentuk solusi, BKPSDM meluncurkan inovasi sistem Si APACUT, yaitu aplikasi absensi berbasis Face ID yang dapat digunakan dalam radius tertentu dan terintegrasi langsung dengan sistem pusat.

Secara umum, keterkaitan regulasi SPBE dengan implementasi e-Kinerja menunjukkan bahwa transformasi digital pemerintahan di Kabupaten Aceh Utara telah berjalan dengan arah yang jelas dan terstruktur. Kendati demikian, untuk mencapai tujuan SPBE secara menyeluruh, masih dibutuhkan penguatan pada aspek sumber daya manusia, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan teknologi pendukung. Dengan sinergi antara regulasi dan implementasi sistem digital ini, diharapkan kualitas pelayanan publik semakin meningkat dan akuntabilitas ASN dapat terwujud secara berkelanjutan.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan akuntabilitas dan kedisiplinan ASN dalam melaporkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Ella Yeni Manda Sari (2023) yang menegaskan bahwa penerapan e-Kinerja dapat memperbaiki kedisiplinan pegawai dalam pelaporan kinerja harian. Sama halnya dengan penelitian ini, Ella menggunakan pendekatan kualitatif dan mengamati pelaksanaan e-Kinerja pada instansi pemerintah, meskipun fokus utamanya lebih kepada aspek efektivitas.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi Rohmatika dkk. (2023) yang mengamati pengaruh e-Kinerja terhadap motivasi dan performa pegawai. Meskipun pendekatan yang digunakan berbeda—di mana Rohmatika menggunakan metode kuantitatif—keduanya sepakat bahwa e-Kinerja mampu memberikan dorongan terhadap peningkatan produktivitas ASN. Bedanya, penelitian ini menekankan pada proses evaluasi secara menyeluruh terhadap kemampuan ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja, terutama dalam kaitannya dengan kualitas pelaksanaan tugas dan pelaporan kinerja secara digital.

Sementara itu, berbeda dengan hasil penelitian Rien Anisa Nurahma dkk. (2022) yang menyoroti lemahnya komitmen PNS serta ketidakseimbangan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap beban kerja, penelitian ini lebih fokus pada aspek kesiapan dan kendala dalam implementasi sistem e-Kinerja, baik dari sisi infrastruktur, literasi digital, hingga resistensi pegawai senior. Akan tetapi, temuan Rien dkk. tetap relevan dalam menggambarkan tantangan teknis dan psikologis yang juga dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Utara.

Menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa adanya aplikasi inovasi terbaru SI APACUT sebagai solusi digital berbasis Face ID, mampu mendukung keterpaduan SPBE dan penguatan sistem monitoring kehadiran ASN. Temuan ini menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya yang belum mengkaji pengembangan sistem lokal terintegrasi semacam ini.

Dengan kata lain, temuan penelitian ini memperluas wawasan dari studi-studi sebelumnya dengan menekankan pada dimensi evaluasi kontekstual, input, proses, dan produk dari sistem e-Kinerja, sesuai dengan model evaluasi CIPP. Hal ini menjadikan penelitian ini memiliki posisi strategis dalam mengisi kekosongan literatur yang belum banyak menyoroti aspek evaluatif secara menyeluruh terhadap e-Kinerja, terutama di daerah dengan keterbatasan infrastruktur digital seperti Aceh Utara.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan beberapa temuan menarik di luar indikator utama evaluasi penggunaan e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Utara. Salah satu temuan tersebut adalah masih adanya perbedaan tingkat adaptasi penggunaan e-Kinerja antara ASN muda dan ASN yang menjelang masa pensiun. ASN senior cenderung lebih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem digital dan membutuhkan pendampingan lebih intensif. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan literasi digital antar generasi dalam birokrasi.

Selain itu, penulis juga menemukan bahwa kegiatan sosialisasi dan mentoring internal yang dilakukan oleh ASN yang telah lebih dahulu memahami e-Kinerja menjadi pendekatan efektif dalam meningkatkan pemahaman pegawai lain. Misalnya, berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, pelaksanaan sosialisasi yang dilakukan kepada para Kepala Tata Usaha dan Kepala Puskesmas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara menunjukkan bentuk nyata dari budaya kerja kolaboratif yang dibangun secara informal.

Temuan menarik lainnya adalah penggunaan inovasi aplikasi SI APACUT, yang ternyata mendapat respon positif dari pegawai karena dianggap lebih praktis dalam proses absensi berbasis Face ID tanpa antrian fingerprint. Hal ini menunjukkan bahwa ketika sistem digital benar-benar dirancang sesuai kebutuhan pengguna, maka tingkat partisipasi dan adaptasi pegawai terhadap transformasi digital dapat meningkat secara signifikan.

Meskipun begitu, tantangan infrastruktur dan kestabilan jaringan internet tetap menjadi catatan penting, terutama di beberapa wilayah yang masih mengalami keterbatasan akses jaringan. Hal ini menjadi pengingat bahwa keberhasilan implementasi sistem digital seperti e-Kinerja dan SI APACUT tidak hanya ditentukan oleh kesiapan perangkat lunak, tetapi juga oleh kesiapan sarana pendukung lainnya secara menyeluruh.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi e-Kinerja oleh ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara telah memberikan kontribusi positif dalam membangun sistem pemerintahan berbasis digital. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pelaporan kinerja secara akurat dan tepat waktu, serta meningkatnya akuntabilitas individu dalam menjalankan tugas. Evaluasi berdasarkan model CIPP menunjukkan bahwa dari segi konteks dan input, kebutuhan akan e-Kinerja sangat relevan dan sistem ini didukung oleh regulasi SPBE. Dari aspek proses, masih ditemukan kendala seperti keterbatasan infrastruktur, literasi digital yang belum merata, serta resistensi dari ASN menjelang pensiun. Adapun pada dimensi produk, e-Kinerja menunjukkan efektivitas dalam memperbaiki pola kerja pegawai dan mendukung pengembangan inovasi seperti SI APACUT.

Temuan penting lainnya adalah adanya peran aktif dari internal organisasi dalam melakukan sosialisasi, pelatihan, dan mentoring untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam menggunakan aplikasi tersebut. Implementasi e-Kinerja juga telah selaras dengan Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 22 Tahun 2024 tentang SPBE, yang menjadikan transformasi digital sebagai pondasi tata kelola pemerintahan yang modern, efisien, dan akuntabel.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah yang hanya terfokus di satu instansi (BKPSDM Kabupaten Aceh Utara), serta keterbatasan waktu dalam pengumpulan data lebih luas di tingkat SKPD lainnya. Keterbatasan dokumentasi digital juga menjadi hambatan dalam mengevaluasi implementasi secara longitudinal..

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Sebagai pengembangan dari penelitian ini, disarankan agar dilakukan kajian lanjutan terhadap penerapan e-Kinerja di lintas perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Aceh Utara. Selain itu, penelitian kuantitatif atau mixed-method juga bisa menjadi pendekatan alternatif untuk mengukur dampak sistem e-Kinerja terhadap kualitas pelayanan publik dan kinerja ASN secara terukur dan terintegrasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini dengan baik.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta, yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa yang tak pernah putus dalam setiap langkah perjalanan studi penulis.

Penulis juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Ajud Tajudin, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing, atas segala arahan, nasihat, dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penulisan hingga penyusunan repository ini.

Rasa terima kasih juga penulis tujukan kepada BKPSDM Kabupaten Aceh Utara, khususnya kepada Kepala BKPSDM beserta seluruh pegawai ASN yang telah memberikan kesempatan, informasi, serta dukungan selama pelaksanaan penelitian.

Tak lupa, penulis mengapresiasi dukungan dari rekan-rekan seperjuangan IPDN Angkatan XXXI, sahabat-sahabat terbaik yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, semangat, dan motivasi.

Dan secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih terdalam kepada seseorang yang selalu hadir dalam doa dan semangat di setiap proses perjuangan ini — kekasih hati yang senantiasa memberi ketenangan, keyakinan, dan senyum di tengah lelah yang panjang. Terima kasih telah menjadi alasan untuk terus melangkah, bahkan saat langkah ini terasa berat.

Akhir kata, penulis berharap karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat, menjadi bahan referensi yang berguna, serta membuka jalan bagi penelitian selanjutnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, H. (2023). Transformasi Digital Pemerintahan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 12(2), 103–114.
<https://doi.org/10.31289/japb.v12i2.6789>
- Chen, L., & Zhang, Y. (2019). Digital Performance Management Systems and Their Effect on Employee Engagement in Government Agencies. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101–112
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Kurniawan, T. (2022). Digitalisasi Administrasi Pemerintahan dalam Meningkatkan Kinerja ASN. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(1), 25–35.
<https://ejournal.ipdn.ac.id/JRA/article/view/452>
- Labolo, M. (2014). *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian, Teori, Konsep, Dan Pengembangannya*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.

Nurahma, A., Syaflan, M., Dprd Kabupaten Pacitan, S., & Widya Wiwaha, S. (2022). Evaluasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Nomor 1).

Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(2), 45-56

Rohmatika, F., Pratiwi, R., Purnomo, M., Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wahid Hasyim Jl Menoreh Tengah No, F. X., Gajahmungkur, K., Semarang, K., & Tengah, J. (2023). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Demak.

Sari, E. Y. (2023). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Magelang. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(1), 21–34.

Simangunsong, F. (2017). *Metodelogi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

Siregar, M. (2021). Tantangan Implementasi SPBE di Indonesia. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 7(2), 55–66.

Wasistiono, S., & Simangunsong, F. (2015:94-95). *Metodelogi Ilmu Pemerintahan*. Sumedang: IPDN Press.

Wibowo, A. (2021). Strategi Implementasi E-Government di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 1–10.
<https://doi.org/10.23960/jiap.v11i1.1>

Wirawan, S. D. (2016:136-138). *Evaluasi: Teori, Model, Metodelogi, Standar, Aplikasi Dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.