

**PENERAPAN APLIKASI ELEKTRONIK KINERJA (E-KINERJA) DALAM
MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI KECAMATAN ENDE TIMUR**

Alexander Caesar Fransisco Gae
NPP 32.0637

*Asdaf Kabupaten Ende, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Program Studi Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintahan*

Email : gaealexander12@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ardieansyah, S.STP., M.Soc.Sc

ABSTRACT

Problem / Background (Research Gap): this study is motivated by the limitations in facilities, low user understanding, and the absence of clear technical regulations, all of which hinder the optimization of civil servant (ASN) performance. **Objective:** This research aims to analyze the implementation of the E-Kinerja application in improving the performance of ASN in Ende Timur District. **Method:** The study uses a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. Informants consist of six individuals, including civil servants, structural officials, and E-Kinerja application administrators in Ende Timur District. **Results:** The findings indicate that the E-Kinerja application contributes positively to performance management of ASN, particularly in work planning, task execution monitoring, and performance-based reward distribution. However, the implementation of the application still faces obstacles such as inadequate technological infrastructure, limited user understanding, and the absence of detailed technical guidelines. **Conclusion:** The implementation of E-Kinerja has the potential to significantly improve ASN accountability and productivity. To ensure its sustainability and optimization, regular training, improved supporting infrastructure, and comprehensive technical regulations are required from the relevant authorities.

Keywords: E-Kinerja, civil servants, performance, digital application, performance management, East Ende District.

ABSTRAK

Permasalahan/ Latar Belakang (GAP): yang melatar belakangi penelitian ini adalah keterbatasan fasilitas, pemahaman pengguna yang rendah, serta belum adanya regulasi teknis yang jelas, yang dapat menghambat optimalisasi kinerja ASN. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari 6 (enam) orang yang mencakup ASN, pejabat struktural, dan admin aplikasi E-Kinerja di Kecamatan Ende Timur. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi E-Kinerja memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan kinerja ASN, terutama

dalam aspek perencanaan kerja, pemantauan pelaksanaan tugas, dan pemberian penghargaan berdasarkan capaian kinerja. Namun, pelaksanaan aplikasi ini masih terkendala oleh faktor infrastruktur teknologi yang belum memadai, kurangnya pemahaman pengguna, serta ketiadaan aturan teknis yang mendetail. **Kesimpulan:** Penerapan E-Kinerja berpotensi meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas ASN secara signifikan. Untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi aplikasi ini, dibutuhkan pelatihan berkala, peningkatan sarana dan prasarana pendukung, serta penyusunan regulasi teknis yang komprehensif oleh pihak terkait

Kata kunci: E-Kinerja, ASN, kinerja, aplikasi digital, manajemen kinerja, Kecamatan Ende Timur

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital saat ini, pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi kebutuhan mendesak dalam berbagai aspek tata kelola pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik. Pemerintah Indonesia terus mendorong implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi birokrasi. Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai aktor utama dalam pelayanan publik, dituntut untuk adaptif terhadap perubahan digital agar mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Salah satu bentuk konkret implementasi SPBE adalah penerapan aplikasi elektronik kinerja (e-Kinerja), sistem berbasis digital yang bertujuan untuk mencatat, memantau, dan mengevaluasi kinerja ASN. Aplikasi ini memfasilitasi pencatatan kegiatan harian, penyusunan rencana kerja tahunan, hingga proses evaluasi berkala oleh atasan langsung. Penelitian Putra dan Frinaldi (2023) menekankan bahwa e-Kinerja mampu menjadi instrumen penilaian kinerja berbasis analisis jabatan dan beban kerja. Hal ini diperkuat oleh Wahyuni (2020) yang menunjukkan bahwa aplikasi ini juga mendukung perhitungan tunjangan berbasis kinerja secara lebih akurat dan objektif.

Transformasi digital seperti ini bukan hanya terjadi di Indonesia. Penelitian Wei dan Shen (2025) mengungkapkan bahwa transformasi digital secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan inovasi, efisiensi biaya produksi, serta peningkatan kapasitas manajerial dan koordinasi lintas unit. Dalam konteks birokrasi publik, digitalisasi proses kerja juga membuka peluang integrasi data yang lebih luas serta penyederhanaan proses pengambilan keputusan, seperti ditunjukkan dalam penelitian Escandon-Barbosa dan Salas-Paramo (2025) yang menyoroti pentingnya adopsi teknologi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan strategis.

Lebih lanjut, studi Kurniasih et al. (2013) menunjukkan bahwa penerapan e-Government di Kota Cimahi memberikan pengaruh sebesar 54,85% terhadap peningkatan kinerja aparatur. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin baik implementasi kebijakan digital, maka semakin meningkat pula performa ASN. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia yang memahami serta mampu menanggapi perubahan teknologi.

Namun demikian, dalam praktiknya, efektivitas e-Kinerja masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian Zeng dan Bao (2025) menunjukkan bahwa transformasi digital di sektor publik seringkali terhambat oleh keterbatasan pemahaman, resistensi terhadap perubahan, serta infrastruktur yang tidak memadai. Bahkan, menurut Pratiwi dan Seran (2018), pemanfaatan aplikasi seperti e-Kinerja atau SIKERJA belum sepenuhnya mencapai efektivitas maksimal. Hal ini disebabkan oleh resistensi dari pegawai dan kurangnya pemahaman terhadap esensi penggunaan sistem digital.

Fenomena keterbatasan dalam pemanfaatan sistem digital juga tercermin dalam studi Ikhbaluddin (2021), yang menunjukkan bahwa banyak desa di Indonesia masih berada pada tahap “publikasi informasi” dalam penggunaan teknologi informasi, dan belum mampu mencapai tahap “interaksi” maupun “transaksi”. Hambatan seperti rendahnya kapasitas SDM, infrastruktur internet yang terbatas, serta ketiadaan fitur interaktif menjadi penghalang utama dalam optimalisasi e-government di tingkat pemerintahan paling bawah, termasuk dalam manajemen kinerja ASN.

Di beberapa daerah, seperti ditunjukkan dalam penelitian Amalia dan Azizah (2022), tantangan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil, kurangnya perangkat teknologi, serta rendahnya literasi digital ASN menyebabkan pengisian e-Kinerja kerap dilakukan terburu-buru menjelang akhir bulan, memicu kesalahan input dan gangguan sistem.

Fenomena serupa juga terjadi di Kota Palembang. Penelitian Andrian dan Cholil (2023) menggarisbawahi pentingnya kualitas layanan aplikasi, termasuk keandalan sistem dan kepuasan pengguna, sebagai penentu utama keberhasilan penerapan e-Kinerja. Menurut (Maranjaya, 2022) Di sisi lain, penerapan prinsip good governance—seperti transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas—harus menjadi pondasi utama agar transformasi digital benar-benar mendorong peningkatan kinerja birokrasi.

Di tingkat lokal, Pemerintah Kabupaten Ende telah mulai mengimplementasikan aplikasi e-Kinerja pada awal tahun 2024. Namun, di Kecamatan Ende Timur, penerapannya masih menemui berbagai kendala, seperti keterbatasan otorisasi untuk penghapusan akun ASN yang telah pensiun, kurangnya fasilitas komputer, serta koneksi internet yang lemah. Menurut (Putra & Frinaldi, 2023; Wahyuni, 2020) ASN bahkan sering harus meminta bantuan rekan kerja untuk mengisi laporan kinerja, berisiko menyebabkan ketidaksesuaian data.

Menurut evaluasi Nurhayati (2017), penerapan e-Kinerja berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN, namun keberhasilan implementasi sangat ditentukan oleh regulasi yang jelas serta kesiapan organisasi dalam aspek teknis dan non-teknis. Penelitian di Kecamatan Benda, Tangerang juga menunjukkan bahwa kualitas sistem, informasi, dan pelayanan memiliki pengaruh besar terhadap penerimaan dan penggunaan sistem oleh ASN.

Oleh karena itu, untuk menjawab tantangan tersebut, perlu adanya upaya penguatan regulasi, peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan, serta penyediaan infrastruktur pendukung yang memadai. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa keberhasilan transformasi birokrasi digital harus ditopang oleh indikator kinerja yang jelas, infrastruktur teknologi yang memadai, serta strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada penerapan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur, guna memberikan gambaran

empiris tentang efektivitas, tantangan, serta potensi perbaikan sistem manajemen kinerja berbasis elektronik di tingkat kecamatan

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan, termasuk melalui penerapan aplikasi E-Kinerja, telah menjadi strategi utama dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi kerja ASN. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kesenjangan signifikan antara harapan terhadap sistem digital ini dan realitas implementasinya di lapangan, khususnya di tingkat kecamatan seperti di Kecamatan Ende Timur. Berbagai kendala teknis seperti keterbatasan akses teknologi, infrastruktur yang belum memadai, dan koneksi internet yang tidak stabil masih menjadi hambatan utama. Selain itu, kesiapan sumber daya manusia, seperti rendahnya pemahaman dan keterampilan ASN dalam mengoperasikan aplikasi, serta belum adanya regulasi teknis yang jelas, memperlebar jarak antara idealisme sistem manajemen kinerja digital dengan pelaksanaannya.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya berfokus pada penerapan E-Kinerja di tingkat provinsi atau lembaga pusat, dengan konteks birokrasi dan sumber daya yang relatif lebih mapan. Sementara itu, belum banyak studi yang secara mendalam mengeksplorasi implementasi E-Kinerja di tingkat kecamatan sebagai unit terdepan pelayanan publik, yang justru sering mengalami tantangan infrastruktur dan kapasitas SDM. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan mengkaji bagaimana penerapan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur, termasuk mengidentifikasi kontribusi, kendala, serta persepsi pengguna terhadap aplikasi ini di tingkat pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja di Kecamatan Ende Timur, peneliti mengkaji berbagai studi terdahulu yang relevan sebagai referensi teoritik dan pembanding. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa secara umum, penerapan aplikasi E-Kinerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), meskipun masih ditemukan sejumlah tantangan teknis dan non-teknis dalam implementasinya.

Penelitian oleh I Wayan Iwan Indrawan (2021), yang berfokus pada Kantor Camat Klungkung, menekankan pengaruh E-Kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. Studi ini relevan karena menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja dan partisipasi ASN. Fokus pada motivasi kerja ini memperkaya pemahaman bahwa keberhasilan sistem digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan perangkat teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan budaya kerja pegawai.

Sementara itu, Renald Christo Lembong dkk. (2021) dalam penelitiannya di Provinsi Sulawesi Utara menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dalam mendukung efektivitas sistem E-Kinerja. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem telah diterapkan, faktor manusia seperti pengawasan dari atasan, pelatihan yang memadai, serta kejelasan

indikator penilaian kinerja menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi sistem secara menyeluruh.

Selanjutnya, penelitian oleh Hadi Sufi Hidayat Purba dkk. (2022) di Kota Medan mengungkapkan bahwa penggunaan E-Kinerja secara signifikan mampu meningkatkan produktivitas ASN. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pemanfaatan teknologi dapat memberikan dorongan terhadap efisiensi kerja, selama didukung oleh pemahaman dan keterampilan yang memadai dari pegawai.

Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Ema Nurhayati (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel intervening yang penting dalam menjembatani pengaruh antara sistem penilaian kinerja dan hasil akhir kinerja pegawai. Artinya, keberhasilan implementasi E-Kinerja juga bergantung pada sejauh mana pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik melalui sistem tersebut.

Secara umum, seluruh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun aplikasi E-Kinerja memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas kerja ASN, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan infrastruktur, rendahnya pemahaman teknis pengguna, serta kebutuhan akan regulasi teknis yang lebih rinci dan pelatihan berkelanjutan. Hal ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian di Kecamatan Ende Timur, sebagai upaya memberikan kontribusi empiris dalam konteks yang lebih lokal. Penelitian ini juga bertujuan menambah khazanah literatur mengenai praktik digitalisasi birokrasi pada level kecamatan, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penerapan sistem e-Kinerja di wilayah tersebut.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu (Nurhayati, 2017; Indrawan, 2021; Lembong et al., 2021; Purba et al., 2022) yang umumnya berfokus pada penerapan E-Kinerja di tingkat kota, provinsi, atau lembaga pusat. Misalnya, Nurhayati (2017) menyoroti pengaruh motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara e-Kinerja dan kinerja ASN di Kota Semarang. Indrawan (2021) meneliti dampak e-Kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Klungkung, sementara Lembong et al. (2021) dan Purba et al. (2022) menitik beratkan pada efektivitas implementasi e-Kinerja di instansi tingkat provinsi dan kota besar.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah dalam konteks implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital (e-Kinerja) di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan, khususnya di Kecamatan Ende Timur. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada instansi pemerintah tingkat provinsi atau kabupaten, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi penerapan e-Kinerja di unit pemerintahan yang lebih kecil dan operasional.

Kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada identifikasi kendala spesifik yang belum banyak dibahas dalam studi terdahulu, seperti keterbatasan kewenangan admin dalam memodifikasi data pensiun, ketidaksesuaian indikator penilaian dengan tugas harian ASN, serta belum adanya regulasi teknis yang mengatur pelaksanaan aplikasi secara rinci di tingkat kecamatan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penerapan aplikasi E-Kinerja dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Ende Timur, dengan menilai kontribusi aplikasi terhadap efisiensi, akuntabilitas, dan produktivitas kerja ASN.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. Metode kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis dan faktual berdasarkan data yang diperoleh langsung dari lapangan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan enam informan yang terdiri dari Camat Kecamatan Ende Timur, Sekretaris Camat, Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Kabupaten Ende, dua ASN pengguna aplikasi, dan satu admin aplikasi E-Kinerja. Teknik pengambilan informan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan peran dan keterlibatan langsung dalam penerapan aplikasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, buku, jurnal, dan arsip terkait implementasi E-Kinerja.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan pedoman wawancara, alat perekam, buku catatan, dan dokumentasi visual. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap penggunaan aplikasi di lingkungan kerja ASN, serta dokumentasi berbagai dokumen administratif dan visual yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu melalui tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, serta hubungan antara fenomena yang muncul dari hasil wawancara dan observasi.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Ende Timur selama periode awal tahun 2024, dengan jadwal dan lokasi yang telah ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis penerapan aplikasi elektronik kinerja (e-kinerja) dalam meningkatkan kinerja aparatur Sipil negara di Kecamatan Ende Timur menggunakan pendapat dari Michael Armstrong (2006) yang menyatakan bahwa Manajemen Kinerja terdiri dari 5 dimensi yaitu perencanaan kinerja; pemantauan dan evaluasi kinerja; pengembangan kinerja; penghargaan, imbalan dan keterlibatan ASN; serta pengelolaan data kinerja. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut:

3.1 Perencanaan Kinerja

Penerapan e-Kinerja di Kecamatan Ende Timur telah membawa perubahan dalam mekanisme perencanaan kinerja ASN. Sebelum penggunaan aplikasi ini, perencanaan kinerja banyak dilakukan secara manual dan sering kali tidak terdokumentasi dengan baik. Dengan e-Kinerja, setiap ASN wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara digital di awal tahun. Hal ini memberikan kejelasan terhadap tugas, target, dan output yang diharapkan dari masing-masing pegawai.

Dokumentasi digital yang terintegrasi dalam sistem e-Kinerja memudahkan atasan untuk menilai relevansi dan kelayakan SKP yang telah dibuat oleh ASN. Proses ini memperkuat akuntabilitas dalam perencanaan kinerja karena setiap rencana harus disetujui oleh atasan langsung. ASN pun memiliki panduan kerja yang lebih jelas selama satu tahun berjalan, sehingga dapat lebih fokus dalam pencapaian tugas.

Meskipun sistem ini mendukung keteraturan dalam penyusunan rencana kerja, masih ditemukan beberapa ASN yang belum sepenuhnya memahami cara menyusun SKP secara benar melalui aplikasi. Kurangnya pelatihan dan panduan praktis menjadi penyebab utama dari permasalahan ini. Akibatnya, terdapat SKP yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, atau terlalu umum dan tidak terukur.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perencanaan kinerja melalui e-Kinerja sangat tergantung pada kapasitas ASN dalam menyusun SKP yang baik dan relevan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pemahaman melalui sosialisasi dan pelatihan teknis secara berkala, agar semua ASN dapat menggunakan fitur perencanaan kinerja dalam aplikasi secara optimal.

3.2 Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Fitur pemantauan dan evaluasi dalam aplikasi e-Kinerja memudahkan atasan untuk memantau aktivitas harian, mingguan, hingga bulanan ASN. Dengan sistem yang terintegrasi, pelaporan dan penilaian terhadap pekerjaan ASN menjadi lebih mudah diakses dan dilakukan kapan saja. Monitoring tidak hanya berdasarkan laporan aktivitas, tetapi juga disertai bukti dukung seperti dokumentasi kegiatan.

Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan SKP dan perilaku kerja. Atasan memiliki akses penuh untuk menilai capaian target kinerja ASN setiap bulannya, dan memberikan umpan balik jika diperlukan. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang lebih transparan dan terukur. ASN juga menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas karena mengetahui bahwa kinerjanya diawasi secara langsung dan rutin.

Namun, penerapan evaluasi melalui aplikasi tidak lepas dari kendala teknis. Masih banyak ASN dan atasan yang belum memahami sepenuhnya mekanisme penilaian digital. Beberapa ASN bahkan mengalami keterlambatan dalam input kinerja karena keterbatasan perangkat dan akses internet. Sementara di sisi lain, tidak semua atasan melaksanakan evaluasi secara konsisten karena beban kerja atau keterbatasan waktu.

Masalah ini menyoroti pentingnya peningkatan literasi digital baik bagi ASN maupun atasan langsung. Proses evaluasi yang seharusnya berjalan efisien bisa menjadi lambat dan tidak akurat jika tidak didukung oleh kapasitas pengguna dan infrastruktur teknologi yang memadai.

Oleh karena itu, dibutuhkan supervisi dan bimbingan teknis agar proses evaluasi benar-benar mencerminkan kinerja aktual ASN.

3.3 Pengembangan Kinerja

Aplikasi e-Kinerja memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja ASN melalui evaluasi yang terdokumentasi dengan baik. Hasil evaluasi tersebut seharusnya menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan pegawai, seperti pelatihan teknis, workshop, atau coaching. Dengan demikian, ASN tidak hanya dinilai, tetapi juga difasilitasi untuk memperbaiki performanya.

Sayangnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan data dari e-Kinerja untuk pengembangan pegawai masih belum optimal. Belum terdapat mekanisme yang sistematis untuk menindaklanjuti hasil evaluasi dengan program pelatihan atau pengembangan keterampilan. Banyak ASN menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan pelatihan lanjutan meskipun hasil penilaian menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan.

Selain itu, keterbatasan anggaran dan kurangnya perhatian dari manajemen terhadap aspek pengembangan menjadi penghambat. Pengembangan kinerja sering kali dianggap sebagai aspek sekunder, padahal penting dalam siklus manajemen kinerja yang berkelanjutan. Hal ini membuat ASN kesulitan meningkatkan kualitas kerja mereka secara signifikan dari tahun ke tahun.

Oleh karena itu, perlu ada kebijakan yang mengintegrasikan hasil e-Kinerja dengan rencana pengembangan pegawai. Pengelola kepegawaian harus mampu menggunakan data dari aplikasi sebagai dasar perencanaan program peningkatan kapasitas. Pendekatan ini akan memperkuat siklus manajemen kinerja dan mendorong ASN untuk terus berkembang secara profesional.

3.4 Penghargaan, Imbalan, dan Keterlibatan ASN

Penerapan e-Kinerja memiliki nilai tambah dalam aspek pemberian penghargaan berbasis capaian atau insentif sesuai aturan yang berlaku. Sistem ini dinilai lebih adil karena berbasis data aktual yang tercatat dalam aplikasi.

Namun, sebagian ASN menyampaikan bahwa indikator dalam e-Kinerja belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja riil mereka. Ada pekerjaan yang bersifat administratif tetapi berdampak besar, namun tidak tercermin secara proporsional dalam indikator aplikasi. Ketimpangan ini menimbulkan persepsi tidak adil dalam pemberian penghargaan dan dapat menurunkan motivasi kerja.

Di sisi lain, keterlibatan ASN dalam penetapan target kerja atau dalam memberikan masukan terhadap evaluasi masih minim. Banyak ASN merasa bahwa SKP dan indikator kinerja ditentukan sepihak oleh atasan tanpa dialog yang cukup. Hal ini mengurangi rasa memiliki terhadap target dan menghambat semangat kolaboratif dalam mencapai kinerja.

Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan penyesuaian indikator agar lebih relevan dan representatif terhadap jenis pekerjaan yang ada. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam penyusunan target dan evaluasi kinerja perlu diterapkan agar ASN merasa lebih dihargai dan terlibat dalam sistem yang menilai mereka.

3.5 Pengelolaan Data Kinerja

Salah satu keunggulan e-Kinerja adalah kemampuan dalam mengelola data kinerja secara digital dan terintegrasi. Seluruh aktivitas ASN tercatat dalam sistem dan dapat diakses kapan saja untuk keperluan audit, evaluasi, dan pelaporan. Ini menciptakan sistem pengelolaan yang lebih efisien, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Namun, efektivitas pengelolaan data sangat bergantung pada kemampuan ASN dalam menginput data secara benar. Masih ditemukan kesalahan input dan ketidaksesuaian antara aktivitas yang dilakukan dengan laporan yang tercantum di aplikasi. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kemampuan teknis sebagian ASN dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja.

Beberapa ASN bahkan masih mengandalkan admin atau rekan kerja untuk mengisi laporan, yang berisiko menyebabkan bias dan ketidaktepatan data. Selain itu, keterbatasan perangkat teknologi seperti komputer dan akses internet di beberapa kantor juga menjadi kendala serius dalam menjaga konsistensi dan akurasi pelaporan data kinerja.

Pengelolaan data kinerja yang baik menuntut bukan hanya sistem yang canggih, tetapi juga kapasitas sumber daya manusia yang mumpuni. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan teknis serta dukungan infrastruktur yang memadai agar ASN dapat mengelola dan melaporkan data kinerjanya secara mandiri dan akurat.

3.6 Diskusi Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja di Kecamatan Ende Timur secara umum memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN, terutama dalam aspek perencanaan, pemantauan, serta dokumentasi kinerja yang lebih tertib dan transparan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Purba dkk. (2022) di Kota Medan yang menyatakan bahwa penggunaan e-Kinerja mampu meningkatkan produktivitas ASN secara signifikan, terutama bila didukung oleh pemahaman teknis pegawai terhadap aplikasi yang digunakan. Di Kecamatan Ende Timur, meskipun tantangan infrastruktur masih ditemukan, sistem e-Kinerja telah membantu memperjelas tugas dan target kinerja ASN melalui SKP digital, yang sejalan dengan prinsip manajemen kinerja Armstrong (2006).

Sama halnya dengan penelitian Indrawan (2021) di Kecamatan Klungkung, penelitian ini juga menunjukkan bahwa e-Kinerja bukan hanya alat administratif, tetapi dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja. ASN merasa lebih dihargai ketika hasil kerja mereka terdokumentasi secara sistematis dan dijadikan dasar untuk pemberian penghargaan. Namun demikian, berbeda dengan temuan Indrawan yang menekankan pengaruh positif e-Kinerja terhadap semangat kerja pegawai, penelitian ini menemukan bahwa kurangnya pelibatan ASN dalam penetapan target serta ketidakjelasan indikator kinerja justru dapat menurunkan motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem digital harus dibarengi dengan pendekatan partisipatif agar pegawai merasa memiliki terhadap sistem yang menilai mereka.

Temuan lain yang menarik adalah lemahnya pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar untuk pengembangan pegawai. Berbeda dengan temuan Lembong dkk. (2021) yang menyoroti peran aktif kepemimpinan dalam mendorong tindak lanjut hasil penilaian, di Kecamatan Ende Timur belum terdapat sistematisasi pelatihan berdasarkan data kinerja. Ketidakterlibatan manajemen dalam menindaklanjuti data evaluatif menjadi hambatan dalam

penguatan siklus manajemen kinerja secara menyeluruh. Temuan ini juga menolak pandangan ideal yang disampaikan oleh Lembong dkk., bahwa keberhasilan e-Kinerja sangat ditentukan oleh dukungan kepemimpinan, karena di lokasi penelitian, fungsi supervisi belum berjalan optimal.

Selanjutnya, temuan ini memperkuat hasil penelitian Nurhayati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi variabel penting dalam menjembatani antara sistem penilaian dan kinerja pegawai. Di Kecamatan Ende Timur, banyak ASN yang merasa indikator kinerja dalam e-Kinerja belum mewakili kompleksitas pekerjaan riil mereka. Hal ini menurunkan persepsi keadilan dan berdampak pada semangat kerja. Oleh karena itu, validitas indikator dan keterlibatan pegawai dalam penyusunannya menjadi krusial agar sistem tidak bersifat top-down semata.

Di sisi teknis, temuan ini juga sejalan dengan catatan kelemahan dari seluruh penelitian terdahulu bahwa rendahnya literasi digital, minimnya pelatihan, serta keterbatasan sarana dan jaringan internet menjadi penghambat signifikan dalam implementasi e-Kinerja. Sama seperti yang dilaporkan oleh Lembong dkk. (2021) dan Purba dkk. (2022), keterlambatan input data, ketergantungan kepada admin, dan kesalahan pelaporan akibat ketidaktahuan teknis masih marak ditemukan. Hal ini mempertegas bahwa keberhasilan sistem digital bukan hanya soal kecanggihan sistem, tetapi sangat ditentukan oleh kesiapan SDM dan dukungan kebijakan teknis yang memadai.

3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Kecamatan Ende Timur yaitu kurangnya perangkat seperti komputer dan jaringan internet yang belum merata, serta banyak pegawai yang belum paham cara menggunakan aplikasi ini dengan baik. Beberapa indikator dalam aplikasi juga dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari ASN, sehingga kadang membuat pegawai merasa penilaian tidak adil atau kurang tepat. Selain itu, belum ada aturan teknis yang jelas yang mengatur penerapan E-Kinerja secara lengkap, sehingga pelaksanaannya belum maksimal.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa aplikasi e-Kinerja memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi kerja ASN di Kecamatan Ende Timur. Aplikasi ini memfasilitasi perencanaan kerja yang lebih terstruktur, memungkinkan pemantauan yang real-time, dan mendorong evaluasi berbasis data kinerja. Namun, implementasinya masih menghadapi sejumlah kendala teknis dan administratif, seperti keterbatasan infrastruktur, pemahaman teknis pengguna, serta belum adanya regulasi teknis yang mendukung pelaksanaan di tingkat kecamatan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan e-Kinerja tidak hanya bergantung pada sistem teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan regulasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan teknis berkala, peningkatan fasilitas pendukung, serta penyusunan regulasi lokal yang sesuai dengan kebutuhan wilayah kerja kecamatan.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah dan jumlah informan. Fokus hanya pada satu kecamatan, yaitu Kecamatan Ende Timur, membuat hasilnya belum dapat digeneralisasi ke wilayah lain dengan kondisi berbeda. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan bersifat deskriptif dan tidak mengukur secara kuantitatif dampak e-Kinerja terhadap kinerja ASN secara statistik, sehingga hasilnya bersifat eksploratif dan kontekstual.

Arah Masa Depan Penelitian: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran (mix-method) agar dapat mengukur pengaruh e-Kinerja secara lebih objektif. Selain itu, studi perbandingan di beberapa kecamatan atau kabupaten dengan kondisi berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai variasi penerapan sistem ini. Penelitian mendatang juga perlu menggali faktor pendukung lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta kesiapan regulasi teknis daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus peneliti tujukan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang konstruktif sejak tahap perencanaan hingga akhir penulisan. peneliti juga berterima kasih kepada seluruh jajaran perangkat Badan Kepegawaian Daerah Ende dan Kecamatan Ende Timur atas kerjasama, waktu, dan informasi berharga yang telah diberikan. Tak lupa, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, saudara, dan rekan seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dan doa, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Personnel Management Practice* 10th ed. UK: Kogan Page, London.
- Amalia, L., & Azizah, A. H. (2022). Evaluasi kesuksesan penerapan sistem elektronik kinerja (E-Kinerja) menggunakan Enhanced Information System Success Model di Kecamatan Benda Tangerang. *JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)*, 7(3), 192–210. <https://doi.org/10.14421/jiska.2022.7.3.192-210>
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Implementasi e-Kinerja terhadap penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Escandon-Barbosa, D., & Salas-Paramo, J. (2025). Driving success: Leveraging strategic decision-making and digital technology for sustainable performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11, 100536. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100536>
- Ikhbaluddin, I. (2021). Pelayanan publik berbasis online di desa (Studi pada empat desa di Kecamatan Jatinangor). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 3(2), 16–30. <https://doi.org/10.33701/jtkp.v3i2.2309>
- Indrajit, R. E. (2006). *Electronic government: Strategi pembangunan dan pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi digital*. Andi.

- 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. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Kurniasih, D., Fidowaty, T., & Sukaesih, P. (2013). Pengaruh implementasi kebijakan e-government terhadap kinerja aparatur Kota Cimahi. *Sosiohumaniora*, 15(1), 6–14. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v15i1.5234>
- Lembong, R. C., Pakasi, R., & Sondakh, S. R. (2021). Analisis pengaruh E-Kinerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(2), 128–137. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1742>
- Maranjaya, A. K. (2022). Good governance sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja pemerintahan. *Journal of Social & Technology (SOSTECH)*, 2(11). <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i11.474>
- 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. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Pratiwi, D., & Seran, S. T. (2018). Strategi peningkatan kinerja ASN melalui aplikasi penilaian kinerja aparatur (Sikerja) di IPDN Kampus Kalimantan Barat. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 165–176. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i2.529>
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Publik Reform*, 9(1), 26–33. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/2086>
- 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)*, 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Sedarmayanti. (2017). *Reformasi administrasi publik, reformasi birokrasi, dan kepemimpinan masa depan*. Refika Aditama.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan E-Kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Wei, J., & Shen, Y. (2025). Impact and mechanism of digital transformation on performance in manufacturing firms. *Innovation and Green Development*, 4, 100205. <https://doi.org/10.1016/j.igd.2025.100205>
- Zeng, S., & Bao, J. (2025). Analysis of the effects of digital transformation of enterprise clusters on innovation performance in the context of “Internet+”. *Systems and Soft Computing*, 7, 200270. <https://doi.org/10.1016/j.sasc.2025.200270>