

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN E-KINERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASANGKAYU PROVINSI SULAWESI BARAT

TEGAR PRASETYA NEGARA

32.0987

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Email : 32.0987@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi : Dra. Nur Handayani, M.Si

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The implementation of the E-Performance policy in Pasangkayu Regency has not been running optimally until now. This is indicated by the fact that there are still State Civil Apparatus (ASN) who do not understand how to use the E-Performance system, which has an impact on delays in submitting Employee Performance Targets (SKP). The lack of understanding of ASN regarding this system is one of the main obstacles in optimizing the implementation of E-Performance. Therefore, further study is needed regarding the factors that influence the implementation of this policy. **Purpose:** This study aims to describe the implementation of the E-Performance policy in Pasangkayu Regency, identify supporting and inhibiting factors in its implementation, and evaluate the efforts made by the local government in overcoming these obstacles. **Method:** This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation studies. Data are analyzed through the stages of data collection, data reduction or condensation, data presentation, and drawing conclusions. **Results:** The results of the study indicate that in general the implementation of E-Performance at BKPSDM Pasangkayu Regency has gone quite well, as indicated by the increasing number of ASN who submitted SKP on time. Factors that influence the success of implementation include communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. On the other hand, inhibiting factors include the lack of understanding of ASN regarding the system, limited internet network, power outages, and the implementation of socialization that still uses personal funds. **Conclusion:** To increase the effectiveness of E-Performance implementation, it is necessary to increase ASN capacity through technical guidance and training, provision of adequate infrastructure, and budget support for ongoing socialization activities by the local government.

Keywords: Implementation, E-Performance, Pasangkayu Regency.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Implementasi kebijakan E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu hingga saat ini masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum memahami cara penggunaan sistem E-Kinerja, yang berdampak pada keterlambatan dalam penyeteroran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kurangnya pemahaman ASN terhadap sistem ini menjadi salah satu kendala utama dalam optimalisasi pelaksanaan E-Kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan tersebut. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk

mendeskripsikan implementasi kebijakan E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya, serta mengevaluasi upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dianalisis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi atau kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum implementasi E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Pasangkayu telah berjalan cukup baik, yang ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah ASN yang menyetorkan SKP tepat waktu. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Di sisi lain, faktor penghambat meliputi kurangnya pemahaman ASN terhadap sistem, keterbatasan jaringan internet, pemadaman listrik, serta pelaksanaan sosialisasi yang masih menggunakan dana pribadi. **Kesimpulan:** Untuk meningkatkan efektivitas implementasi E-Kinerja, diperlukan peningkatan kapasitas ASN melalui bimbingan teknis dan pelatihan, penyediaan infrastruktur yang memadai, serta dukungan anggaran untuk kegiatan sosialisasi secara berkelanjutan oleh pemerintah daerah.

Kata Kunci: Implementasi, E-Kinerja, Kabupaten Pasangkayu.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di era digital ini, pelayanan publik dituntut untuk lebih cepat, efisien, dan transparan. Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang kemudian mendorong setiap instansi, termasuk di daerah, untuk mengembangkan sistem informasi kinerja yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Menurut Buletin Wantiknas (2020), setelah diberlakukannya regulasi tersebut, indeks SPBE nasional mengalami peningkatan dari 1,98 pada tahun 2018 menjadi 2,18 pada tahun 2019, menunjukkan kemajuan signifikan. Pengelolaan kinerja menjadi sangat penting karena dapat digunakan untuk mengetahui capaian kinerja pegawai dalam periode tertentu. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan organisasi untuk mengambil langkah strategis, meningkatkan kualitas kinerja, dan menjaga kualitas organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkup pemerintahan, pengelolaan kinerja telah diatur dalam Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut berupa penghargaan atau sanksi.

Namun, pengelolaan kinerja ASN di Indonesia masih menghadapi banyak kendala. Berdasarkan data dari Surat Badan Kepegawaian Negara (BKN) tertanggal 10 November 2020 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dari 625 instansi yang dinilai, hanya 1 instansi yang masuk kategori "sangat tinggi", sedangkan 350 instansi masuk dalam kategori "sangat rendah". Salah satu instansi dengan skor rendah adalah Pemerintah Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan data Database BKPSDM Kabupaten Pasangkayu (2023), nilai

pengelolaan kinerja ASN di daerah tersebut mengalami penurunan drastis. Pada tahun 2020, skor kinerja berada di angka 21,15 dari maksimal 30, dan mengalami penurunan menjadi 13,21 pada tahun 2022. Selain itu, data rekapitulasi pelaporan SKP tahun 2021–2022 menunjukkan bahwa jumlah ASN yang tidak membuat SKP meningkat dari 1.233 orang (37%) pada tahun 2021 menjadi 1.403 orang (44%) pada tahun 2022. Menurut Yusuf, S.Sos, Kepala Bidang Informasi, Disiplin, dan Kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Pasangkayu, hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran ASN untuk melaporkan kinerjanya secara tahunan, meskipun hal tersebut merupakan kewajiban. Selain permasalahan kesadaran, tantangan lain yang dihadapi adalah perubahan regulasi yang cepat dan berganti. Dimulai dari PP Nomor 46 Tahun 2011, kemudian berubah menjadi Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021, dan terakhir menjadi Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, yang menetapkan sistem E-Kinerja berbasis digital. Perubahan ini membuat banyak pegawai kesulitan beradaptasi, karena sebelumnya terbiasa dengan sistem penilaian konvensional berbasis Excel.

Sebagai respons terhadap permasalahan ini, Pemerintah Kabupaten Pasangkayu mulai mempersiapkan penerapan E-Kinerja pada tahun 2023 dan berencana untuk menggunakannya secara penuh pada 2024. Berdasarkan wawancara dengan Yusuf, S.Sos, disebutkan bahwa tahun 2023 difokuskan untuk pendataan, pelatihan, dan sosialisasi penggunaan E-Kinerja. Selain itu, menurut Khalil Wiryawan Ranroe, selaku admin E-Kinerja, proses ini mencakup pelatihan teknis terkait pengisian profil, penyusunan rencana kinerja, pengunggahan bukti kegiatan, hingga proses penilaian oleh atasan. Perubahan besar ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga budaya kerja dan manajemen kinerja pegawai. Hal inilah yang menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian mengenai Implementasi Kebijakan E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasangkayu, untuk mengetahui sejauh mana sistem ini berjalan serta kendala dan dukungan yang dihadapi dalam proses penerapannya.

1.2 Gap Penelitian

Meskipun pemerintah pusat telah menetapkan sistem pengelolaan kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan diperkuat dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, implementasinya di daerah, khususnya di Kabupaten Pasangkayu, masih belum berjalan optimal. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya nilai indeks profesionalitas ASN, terutama pada aspek pengelolaan kinerja yang mengalami penurunan drastis dalam tiga tahun terakhir, serta tingginya persentase ASN yang tidak membuat laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan nasional dan kesiapan di tingkat daerah, baik dari sisi pemahaman ASN terhadap sistem digital, infrastruktur pendukung, maupun efektivitas sosialisasi dan pelatihan yang dilakukan. Selain itu, perubahan regulasi yang terjadi secara cepat dari sistem konvensional ke sistem digital belum sepenuhnya diikuti dengan adaptasi yang memadai di kalangan ASN. Sementara itu, kajian akademik mengenai implementasi E-Kinerja di daerah dengan tingkat pengelolaan kinerja yang masih rendah seperti Kabupaten Pasangkayu masih sangat terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis implementasi kebijakan E-Kinerja, mengidentifikasi hambatan serta faktor pendukungnya, dan merumuskan strategi peningkatan yang sesuai dengan kondisi lokal.

1.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas penerapan E-Kinerja di berbagai instansi pemerintah dengan hasil yang secara umum menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih ditemukan berbagai kendala teknis dan sumber daya. Penelitian oleh Muhammad Justiawal (2020) di Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja, penilaian kinerja menjadi lebih terstruktur dan pegawai memberikan kontribusi positif karena dituntut untuk melaporkan aktivitas harian secara sistematis. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Arif Ilham Sirait (2019) di BKN Kota Banda Aceh, yang menyimpulkan bahwa meskipun terdapat hambatan teknis seperti lambatnya jaringan internet, E-Kinerja tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sementara itu, Yuliasuti Rauf (2020) dalam penelitiannya di Kabupaten Maros menekankan bahwa penerapan E-Kinerja tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, Dina Eka Sari (2021) melalui studinya mengenai implementasi sistem E-SIKAP di Provinsi Riau, menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi kinerja secara elektronik belum sepenuhnya optimal akibat minimnya SOP, keterbatasan SDM, dan kurangnya komitmen pimpinan. Dalam konteks lain, Nada dan Mursyidah (2024) serta Nabilah dan Atieq (2022) menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja di Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Kudus terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, meskipun masih memerlukan perbaikan dalam hal pemahaman teknis. Ansyar et al. (2024) di Kota Makassar juga menemukan bahwa E-Kinerja meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas penilaian kinerja ASN. Sementara itu, Tumija dan Bukit (2023) dalam penelitiannya di Kabupaten Karo menemukan bahwa sistem e-Performance yang sejenis dengan E-Kinerja terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

Selain itu, Antoni et al. (2022) menunjukkan bahwa kemampuan teknologi informasi (TI) yang dimiliki oleh aparatur sipil negara (ASN) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penggunaan aplikasi e-Kinerja di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Mereka mengidentifikasi tiga dimensi utama kemampuan TI, yaitu kemampuan infrastruktur TI, kemampuan personal TI, dan kemampuan manajemen TI. Pada dimensi infrastruktur TI, faktor seperti interkoneksi, fleksibilitas, waktu nyata (real-time), transparansi, intensitas, dan keberadaan sistem lama menjadi pendukung utama pemanfaatan e-Kinerja. Dimensi kemampuan personal TI meliputi pelatihan lintas fungsi, keahlian, keterampilan, serta pemahaman produk dan lingkungan kerja, sedangkan dimensi manajemen TI mencakup kemampuan melakukan pembaruan, evaluasi, pengelolaan, membangun kepercayaan, dan berbagi informasi secara terbuka. Temuan ini diharapkan menjadi dasar penguatan kapasitas TI ASN guna mendukung pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya, Febriansyah et al. (2020) menyimpulkan bahwa implementasi e-Government di Sumatera Selatan masih menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan masyarakat belum memahami manfaatnya secara optimal. Sebagai solusi, mereka mengusulkan teknologi Blockchain karena memiliki kemampuan penyederhanaan proses, verifikasi digital, berbagi data secara aman, peningkatan keamanan publik, dan biaya yang rendah. Studi tersebut juga menawarkan kerangka strategi untuk pengembangan e-Government yang berkelanjutan di wilayah tersebut. Selain itu, Mohammad et al. (2025) mengemukakan konsep e-GCloud, yakni cloud

privat khusus pemerintahan, sebagai solusi inovatif dalam pengembangan e-Government. Studi ini menegaskan bahwa e-GCloud memberikan fleksibilitas tinggi, ketersediaan sumber daya yang memadai, serta respons yang lebih cepat dibandingkan metode tradisional, sehingga mampu meningkatkan efektivitas sistem e-Government secara signifikan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya baik dari sisi lokasi, fokus kajian, pendekatan analisis, maupun konteks kebijakan. Penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan di daerah dengan dukungan infrastruktur dan kualitas ASN yang relatif lebih baik, seperti di Kabupaten Wajo (Justiawal, 2020), Kota Banda Aceh (Sirait, 2019), Kabupaten Maros (Rauf, 2020), dan Kota Makassar (Ansyar et al., 2024), serta berfokus pada pengaruh atau efektivitas E-Kinerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian ini secara khusus menganalisis proses implementasi kebijakan E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu, yang berdasarkan data BKN termasuk dalam kategori daerah dengan tingkat pengelolaan kinerja ASN yang sangat rendah. Fokus utamanya bukan hanya pada hasil, tetapi pada mekanisme kebijakan, kendala implementatif, dan upaya perbaikan dari pemerintah daerah. Dari sisi konteks, penelitian ini mengambil lokasi di wilayah perbatasan dan belum berkembang, yang memiliki tantangan tersendiri seperti rendahnya literasi digital ASN, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kurangnya pemahaman terhadap kebijakan yang terus berubah. Kondisi ini belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya, yang cenderung dilakukan di kota/kabupaten dengan tingkat adopsi teknologi yang lebih tinggi. Di samping itu, kebaruan penelitian ini juga terletak pada penelusuran aspek kebijakan secara menyeluruh, dengan meneliti proses sosialisasi, kesiapan SDM, struktur birokrasi, komunikasi organisasi, hingga ketersediaan sarana dan prasarana, bukan hanya menilai output kinerja pegawai.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi E-Kinerja dalam pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Pemerintah Kabupaten Pasangkayu. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya, serta menganalisis peran pemerintah daerah dalam mendorong perubahan sistem pengelolaan kinerja dari konvensional ke digital.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kualitatif deskriptif* dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian kualitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivistik atau paradigma interpretive, suatu realitas atau obyek tidak dapat dilihat secara parsial dan dipecah ke dalam beberapa variabel (Ridwan & Tungka, 2024). Pendekatan ini dipilih karena sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2018), selain itu, pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena mampu memberikan penggambaran yang akurat dan mendetail mengenai fenomena yang diteliti (Denzin & Lincoln, 2018). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang melekatkan individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial. Penelitian ini mengkaji implementasi

pengelolaan kinerja ASN berbasis digital melalui aplikasi E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu, di mana fenomena sosial dikaji secara alami tanpa intervensi peneliti, sesuai pendekatan naturalistik dan hermeneutika. Sugiyono (2022:9) menekankan bahwa pendekatan ini mengkaji objek dalam kondisi nyata, menekankan makna daripada generalisasi. Konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah model implementasi kebijakan dari Edward III dalam Winarno (2012:211), yang terdiri atas empat dimensi: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Setiap dimensi memiliki indikator yang dioperasionalkan secara konkret dalam penelitian. Operasionalisasi ini penting untuk mengubah konsep abstrak menjadi indikator yang terukur dan dapat diamati secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data diperoleh dari tiga sumber utama yaitu person, place, dan paper (Arikunto, 2013) . Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan informan yang relevan, seperti Sekretaris Daerah, Kepala BKPSDM, serta admin aplikasi E-Kinerja. Data primer diperoleh langsung melalui interaksi antara peneliti dan informan. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen pendukung seperti laporan kinerja, matriks perencanaan kinerja, serta arsip yang berkaitan dengan aplikasi SIASN.

Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2023:101), bahwa kualitas data dipengaruhi oleh instrumen dan proses pengumpulan data. Selain itu, alat bantu seperti perekam suara, telepon genggam, dan alat tulis juga digunakan untuk mendokumentasikan data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi nonpartisipatif digunakan untuk melihat langsung proses pengisian dan evaluasi kinerja melalui aplikasi. Wawancara semi terstruktur digunakan untuk menggali informasi secara mendalam (Sugiyono, 2022), dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh bukti fisik, seperti arsip, laporan, surat, dan foto kegiatan (Nurdin dan Hartati, 2019; Sugiyono, 2022:125). Dalam teknik wawancara, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan. Pertama, menyiapkan pedoman wawancara. Kedua, menyiapkan alat untuk wawancara, Ketiga, mengatur waktu untuk wawancara (Simangunsong 2017:215). Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat tahap: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2022:129). Pendekatan ini dilakukan secara sistematis untuk mengorganisasi dan menganalisis data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi pola, menarik kesimpulan yang valid, serta memastikan bahwa tidak ada data penting yang terlewat dalam proses analisis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Pengelolaan Kinerja ASN Berbasis Digital (E-Kinerja) Di Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat

A. Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur penting dalam implementasi kebijakan, sebagaimana dijelaskan oleh Edward III dalam Winarno (2012), yang menekankan bahwa keberhasilan kebijakan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi antara pengambil kebijakan dan pelaksana. Dalam konteks pelaksanaan E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu, komunikasi dilaksanakan oleh BKPSDM melalui berbagai cara, seperti transmisi informasi melalui Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2024 dan

Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023, yang mewajibkan seluruh ASN mengisi SKP secara digital melalui aplikasi E-Kinerja. Pada tahap awal tahun 2023, BKPSDM fokus pada persiapan seperti pembentukan database, pelatihan, dan sosialisasi penggunaan aplikasi ke seluruh ASN, termasuk di tingkat kecamatan dan kelurahan. Kejelasan informasi dijamin melalui sosialisasi langsung oleh pegawai BKPSDM dan penyediaan panduan penggunaan di aplikasi. Hal ini dikonfirmasi oleh Yusuf, S.Sos selaku Kepala Bidang Informasi, Disiplin dan Kinerja ASN, yang menyebutkan bahwa pegawai diberi pelatihan untuk menjadi fasilitator sosialisasi di instansi masing-masing. Kejelasan prosedur juga didukung oleh adanya buku manual digital di aplikasi yang menjelaskan alur pengisian SKP mulai dari login hingga pengajuan SKP. Konsistensi dalam implementasi ditunjukkan melalui penolakan terhadap SKP manual sejak awal 2024, dengan seluruh penyeteroran SKP dilakukan hanya melalui E-Kinerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Khalil Wiryawan Ranroe, Admin E-Kinerja, yang menyatakan bahwa sistem manual sudah tidak digunakan lagi. Dengan demikian, komunikasi yang efektif, jelas, dan konsisten menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu.

B. Sumberdaya

Sumber daya merupakan komponen penting dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, termasuk dalam penerapan E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Pasangkayu. Terdapat dua jenis sumber daya yang berperan, yaitu sumber daya manusia dan non-manusia. Dari sisi sumber daya manusia, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada jumlah dan kualitas ASN yang terlibat. Namun, saat ini masih terdapat kekurangan pegawai, khususnya di Bidang Informasi, Disiplin dan Kinerja ASN, di mana pengelolaan data dan informasi hanya ditangani oleh satu orang, yang menyebabkan beban kerja berat dan berisiko menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas. Kekurangan ini menjadi tantangan serius, terutama dalam hal pembaruan dan penyajian data yang akurat. Sementara itu, dari sisi sumber daya non-manusia, fasilitas yang tersedia sudah memadai. Tersedia empat unit komputer yang berfungsi dengan baik dan jaringan Wi-Fi yang mendukung kelancaran kerja ASN. Bahkan, disediakan juga fasilitas olahraga seperti tenis meja sebagai sarana relaksasi. Ketersediaan sarana ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang produktivitas pegawai. Dengan demikian, meskipun fasilitas fisik telah memadai, penguatan jumlah dan kapasitas sumber daya manusia masih menjadi kebutuhan mendesak agar implementasi E-Kinerja dapat berjalan optimal.

C. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Pasangkayu. Secara umum, sikap ASN terhadap penerapan E-Kinerja menunjukkan respons yang beragam. Sebagian besar ASN, khususnya generasi muda yang akrab dengan teknologi, menyambut baik aplikasi ini karena dinilai mempermudah proses penyeteroran dan penilaian SKP secara digital, menghemat waktu dan sumber daya, serta memungkinkan akses dari mana saja selama terhubung dengan internet. Namun, masih terdapat sebagian ASN, terutama yang berusia lebih tua, yang merasa kesulitan beradaptasi dan lebih nyaman menggunakan metode manual. Meski demikian, secara keseluruhan, penerapan E-Kinerja memberikan manfaat besar, tidak hanya bagi ASN tetapi juga bagi pimpinan yang dapat melakukan penilaian dan

pemantauan kinerja secara lebih cepat dan efisien. Disposisi positif ini juga terlihat dari pemanfaatan aplikasi dalam mendukung transparansi, efisiensi administrasi, dan integrasi dengan sistem SIASN. Di sisi lain, penempatan pegawai juga menjadi bagian dari disposisi yang memengaruhi efektivitas implementasi. Penugasan admin E-Kinerja tidak dijadikan posisi khusus, melainkan sebagai tugas tambahan, mengingat beban kerjanya hanya meningkat pada periode pengumpulan SKP. Penempatan ini dianggap efisien, karena pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sumber daya manusia sekaligus dapat menangani sistem E-Kinerja tanpa harus menambah pegawai baru. Kombinasi antara sikap positif mayoritas pelaksana dan strategi penempatan pegawai yang efektif menunjukkan bahwa aspek disposisi turut mendukung kelancaran penerapan kebijakan E-Kinerja.

D. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memegang peran penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Pasangkayu, khususnya melalui dua aspek utama: Standar Operasional Prosedur (SOP) dan penyebaran tanggung jawab. SOP E-Kinerja telah disediakan secara jelas dalam platform digital yang digunakan ASN, mencakup proses pembuatan dan pengumpulan SKP sesuai dengan Permenpan RB No. 6 Tahun 2022. Ketaatan terhadap SOP ini sangat krusial karena ketidakpatuhan dapat berdampak serius, seperti tertundanya kenaikan pangkat, pemotongan TPP, penurunan capaian organisasi, dan menurunnya nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN Kabupaten Pasangkayu.

Selain itu, penyebaran tanggung jawab dalam implementasi kebijakan ini menjadi sangat penting demi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan. Tanggung jawab penuh telah diberikan kepada BKPSDM, termasuk dalam hal penyiapan database dan sosialisasi kepada ASN hingga ke tingkat kecamatan dan kelurahan. Namun, keterbatasan anggaran menyebabkan kegiatan sosialisasi harus dibiayai secara pribadi oleh pegawai, yang tentu menjadi hambatan tersendiri. Walau dukungan pimpinan secara konseptual cukup kuat, minimnya dukungan sumber daya nyata masih menjadi tantangan. ASN juga memiliki tanggung jawab individu dalam keberhasilan implementasi E-Kinerja, tidak hanya sebagai pengguna sistem, tetapi juga sebagai peserta aktif dalam kegiatan bimtek dan sosialisasi. Hal ini ditunjukkan dengan data keikutsertaan 30 ASN dari kecamatan dan kelurahan serta 70 ASN dari perangkat daerah dalam bimtek E-Kinerja tahun 2024. Penyebaran tanggung jawab yang merata dan terstruktur ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN, mendorong partisipasi aktif, dan mewujudkan sistem birokrasi yang lebih akuntabel dan modern.

3.2 Faktor-Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengimplementasikan Pengelolaan Kinerja ASN Berbasis Digital (E Kinerja) Di Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat

Implementasi E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu ditopang oleh sejumlah faktor yang mendukung keberhasilan sistem, yaitu:

1. Infrastruktur Teknologi yang Memadai

BKPSDM memiliki 11 unit komputer dalam kondisi baik dan jaringan Wi-Fi

yang stabil, memungkinkan pegawai menjalankan aplikasi E-Kinerja secara optimal.

2. Komitmen Pimpinan

Pimpinan BKPSDM menunjukkan komitmen tinggi dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung penerapan E-Kinerja.

3. Ketersediaan SDM Terlatih

Pemerintah daerah menyelenggarakan Bimtek E-Kinerja pada 27–28 Februari 2024, diikuti oleh 100 ASN (30 dari kecamatan/kelurahan, 70 dari perangkat daerah) dengan dana bersumber dari APBD sebesar Rp 77.146.700. Ini menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kapasitas ASN.

4. Sosialisasi dan Pelatihan

Perbedaan antara sosialisasi (menggunakan dana pribadi dan dilakukan langsung ke kecamatan) dan bimtek (terpusat dan didanai pemerintah) memperkuat proses pemahaman ASN terhadap sistem E-Kinerja.

5. Regulasi yang Jelas

Adanya landasan hukum yang tegas, seperti Permenpan RB No. 6 Tahun 2022, memperjelas kewajiban ASN dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja.

Meskipun dukungan sudah tersedia, beberapa hambatan masih dihadapi, antara lain:

1. Keterbatasan Sosialisasi di Awal Implementasi

Sosialisasi awal memerlukan perjalanan ke kecamatan-kecamatan yang jauh dengan biaya pribadi, menyulitkan pelaksanaannya.

2. Gangguan Teknologi dan Infrastruktur

- a) Pemadaman listrik dan jaringan internet yang tidak stabil menghambat akses ke aplikasi.
- b) Server overload saat banyak pengguna mengakses E-Kinerja secara bersamaan, membuat aplikasi tidak bisa diakses selama beberapa hari.

3. Data Kepegawaian Tidak Sinkron

Banyak kasus ketidaksesuaian unit kerja antara atasan dan bawahan (contoh: perbedaan penulisan nama sekolah) yang mengakibatkan ASN tidak bisa membuat SKP dan atasan tidak dapat menilai.

4. Kendala dalam Validasi SKP

Penilai sering mengembalikan laporan SKP karena ketidaksesuaian dengan bukti pendukung, meskipun secara teknis penggunaan aplikasi cukup mudah.

3.3 Upaya Pemerintah Dalam Mensukseskan Implementasi Pengelolaan Kinerja ASN Berbasis Digital (E-Kinerja) Di Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat

Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja ASN, Pemerintah Kabupaten Pasangkayu melalui BKPSDM memainkan peran penting dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja. Meskipun pada awalnya banyak ASN mengalami kebingungan akibat kompleksitas sistem baru ini, pemerintah daerah segera merespons dengan melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis (Bimtek) yang melibatkan BKN Regional IV Makassar sebagai narasumber. Setelah itu, Bimtek mandiri dilakukan secara menyeluruh di kecamatan dan kelurahan. Selain pelatihan,

BKPSDM juga menghadapi tantangan terkait data kepegawaian yang tidak sinkron, seperti perbedaan penamaan unit kerja dan data yang belum diperbarui. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan validasi dan peremajaan data secara besar-besaran serta sinkronisasi antara sistem SIASN dan E-Kinerja. Di sisi lain, kendala dalam pengumpulan SKP juga terjadi, di mana 206 ASN tercatat tidak mengumpulkan SKP tahun 2024. Sebagai solusi, BKPSDM melakukan koordinasi langsung dengan kasubag kepegawaian serta menghubungi ASN secara personal untuk memastikan kewajiban pengumpulan SKP terpenuhi. Secara keseluruhan, upaya ini mencerminkan komitmen kuat BKPSDM dalam mendukung transformasi digital pengelolaan kinerja ASN demi terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan pelayanan publik yang berkualitas.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian mengenai implementasi E-Kinerja di Kabupaten Pasangkayu menunjukkan sejumlah kesamaan dan perbedaan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di berbagai daerah. Secara umum, temuan di Pasangkayu menguatkan hasil penelitian Muhammad Justiawal (2020) di Kabupaten Wajo dan Arif Ilham Sirait (2019) di Kota Banda Aceh, yang menyatakan bahwa penerapan E-Kinerja mampu meningkatkan efisiensi dan struktur penilaian kinerja ASN. Selain itu, tantangan teknis seperti lambatnya jaringan internet, gangguan server, serta keterbatasan sumber daya manusia juga menjadi hambatan yang serupa, sebagaimana dijelaskan oleh Yuliasuti Rauf (2020) dan Dina Eka Sari (2021). Kesamaan lainnya terletak pada pentingnya dukungan pimpinan, sosialisasi, dan pelatihan teknis yang juga menjadi faktor pendukung utama keberhasilan implementasi, sebagaimana ditemukan oleh Nada dan Mursyidah (2024) serta Ansyar et al. (2024). Namun demikian, penelitian di Kabupaten Pasangkayu memiliki beberapa keunikan. Salah satunya adalah pendekatan desentralisasi melalui pelaksanaan Bimtek mandiri hingga ke tingkat kecamatan dan kelurahan, yang tidak ditemukan dalam penelitian lain. Selain itu, penanganan permasalahan data yang mencakup validasi dan sinkronisasi data secara besar-besaran antara SIASN dan E-Kinerja menjadi aspek pembeda yang signifikan. Penempatan admin E-Kinerja sebagai tugas tambahan, bukan jabatan struktural, juga mencerminkan strategi efisiensi sumber daya yang belum banyak dibahas dalam studi sebelumnya. Lebih lanjut, respons aktif BKPSDM dengan menghubungi langsung ASN yang belum mengumpulkan SKP menunjukkan langkah konkret yang jarang diuraikan secara rinci dalam penelitian terdahulu. Dengan demikian, meskipun secara umum selaras dengan penelitian sebelumnya dalam hal manfaat dan kendala E-Kinerja, penelitian di Pasangkayu memberikan kontribusi baru berupa pendekatan implementatif yang lebih detail dan adaptif terhadap tantangan lokal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan aplikasi E-Kinerja telah berjalan cukup baik, yang dibuktikan dengan diterapkannya sistem ini sebagai sarana utama dalam penyeteroran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan, seperti proses sosialisasi awal yang masih menggunakan dana pribadi, ketidakstabilan

jaringan internet, pemadaman listrik yang mengganggu akses aplikasi, serta kurangnya pemahaman sebagian ASN terhadap penggunaan sistem ini. Di sisi lain, keberhasilan implementasi turut didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, seperti komputer dan jaringan Wi-Fi yang stabil di lingkungan kantor. Pemerintah daerah, melalui BKPSDM, juga telah melakukan berbagai upaya untuk menyukseskan E-Kinerja, di antaranya mengadakan sosialisasi dan bimbingan teknis (bimtek) bekerja sama dengan BKN Regional IV Makassar, melaksanakan validasi serta sinkronisasi data kepegawaian, dan secara aktif menghubungi ASN yang terlambat dalam penyeteroran SKP. Upaya-upaya ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam mendukung transformasi digital pengelolaan kinerja ASN secara efektif dan berkelanjutan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan waktu dan sampel yang terbatas, serta belum mengkaji secara mendalam pengaruh implementasi E-Kinerja terhadap kinerja individu ASN dalam jangka panjang. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah pusat dan dinamika sosial-politik daerah yang turut mempengaruhi keberhasilan implementasi juga belum banyak dikupas. Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan waktu penelitian, serta menyelidiki lebih lanjut dampak implementasi E-Kinerja terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi ASN dalam penggunaan teknologi ini, serta peran faktor eksternal dalam keberhasilan kebijakan E-Kinerja di tingkat lokal.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih dan apresiasi mendalam kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan akses dalam pengumpulan data penelitian. Penghargaan juga disampaikan kepada semua pihak yang berkontribusi dan mendukung kelancaran serta keberhasilan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, Cet. 6. Unpublished Thesis
- Antoni, D., Gusandi, A. N., Herdiansyah, M. I., Purnamasari, S. D., Oktaviani, N., & Fatmasari. (2022). Impact of Information Technology Capabilities of Government: Case Study From OKU Regency. In *Proceedings of the 2022 10th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)*. <https://doi.org/10.1109/CITSM56380.2022.9936024>
- Ansyar, A., Mustafa, D., & Juharni, J. (2024). Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Paradigma Journal of Administration*, 2(2), 69–77. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5142>
- Budi Winarno. (2012). *Kebijakan Publik : Teori dan Proses, dan Studi Kasus*. In *Caps*.
- Creswell. (2018). *A Mixed-Method Approach*. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>

- Febriansyah, Antoni, D., & Lestari, E. (2020). The role of blockchain technology in e-government capability: Literature review. In Proceedings of the 2020 5th International Conference on Informatics and Computing (ICIC). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICIC50835.2020.9288578>
- Justiawal, M. (2021). Analisis Tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1).
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1007/s11229-017-1319-x>
- Mohammad, O. K. J., Seno, M. E., & Abduljabbar, O. M. (2025). e-GCloud: Next wave of E-Government. *Fusion: Practice and Applications*, 17(1), 53–66. <https://doi.org/10.54216/FPA.170104>
- Nada, S. Q. ., & Mursyidah, L. (2024). Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *Web of Scientist International Scientific Research Journal*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v1i3.40>
- Nabilah, D. K., & Atieq, A. M. Q. (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>
- Nurdin. I & Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Rauf, Yuliasuti. 2020. Penerapan e-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimediasi melalui Motivasi (studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Maros) Tesis Universitas Bosowa. Makassar
- Ridwan, R., & Tungka, N. F. (2024). *Metode penelitian* (L. O. A. Dani, Ed.). Yayasan Sahabat Alam Rafflesia.
- Sirait, Arif Ilham. 2019. *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh*. Skripsi Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara
- Simangunsong, F. (2017). *Metode Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.
- Tumija, T., & Bukit, D. (2023). Performance Appraisal among Civil Servants through Electronic Performance (E-Performance) at Badan Kepegawaian Daerah (BKD) of Karo Regency, North Sumatera Province. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3104>
- Sari, Dian Eka. 2021. *Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-Sikap) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*. Tesis Universitas Islam Riau. Pekanbaru
- Sugiyono, Prof. Dr. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2|Cetakan Ke-29, Februari 2022. In @2022, Penerbit Alfabeta, Bandung.

