

Implementasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Kerja Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Nirmala Anggun Dwi Pratiwi,

Ilmi Usrotin Choiriyah

Administrasi Publik

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2026

Pendahuluan

Perkembangan Teknologi Informasi

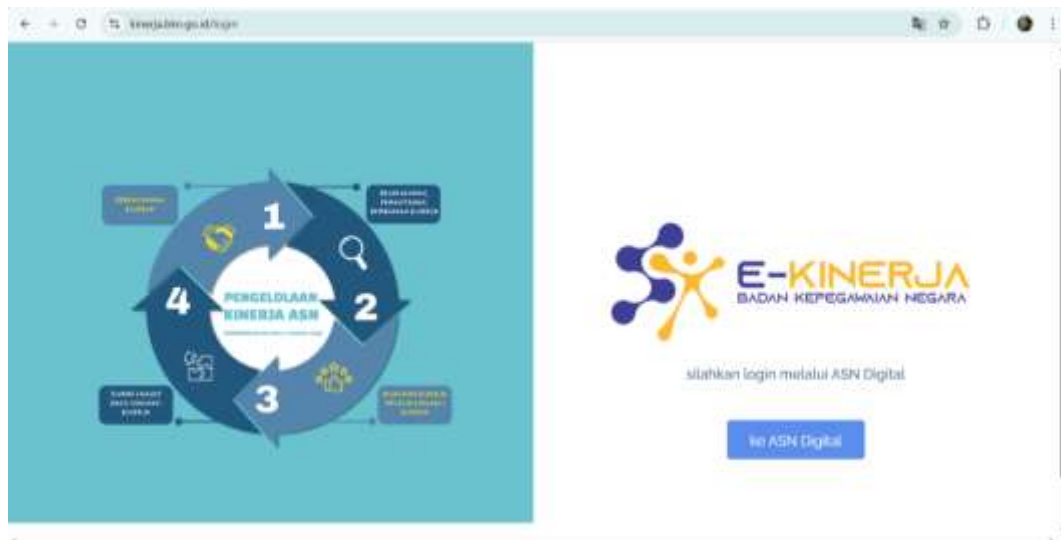
Teknologi informasi menjadi salah satu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas diberbagai sektor. Salah satunya pada sektor pemerintah yang dapat memanfaatkan sistem informasi berbasis web atau aplikasi inovasi kinerja pegawai. Salah satunya aplikasi untuk kinerja pegawai ASN.



Dasar Hukum

- Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan, mempertanggungjawabkan dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa PP ini secara khusus mengatur tentang penilaian kinerja PNS.

E-kinerja



Gambar 1. Website E-Kinerja

E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang dirancang untuk mengelola seluruh siklus kinerja pegawai, mulai dari perencanaan target, pencatatan aktivitas harian, hingga evaluasi pencapaian secara digital. E-kinerja memiliki beberapa fitur untuk memantau kinerja pegawai BKD secara real-time.

Aplikasi E-kinerja yang dilengkapi dengan berbagai fitur utama, seperti fitur perencanaan kinerja untuk penetapan Sarana Kinerja Pegawai (SKP), fitur pelaporan kinerja, fitur dialog kinerja untuk komunikasi antara pegawai, terakhir fitur modul evaluasi dan penilaian sebagai penilaian berkala pegawai BKD.

Data

Tabel 1. Presentase kinerja Pegawai BKD

Tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
2022	0,70%	92,40%	0,30%	0,15%	0,05%
2023	0,85%	95,75%	0,20%	0,15%	0,05%
2024	0,88 %	98,95%	0,01%	0,12%	0,05%

Berdasarkan data presentase kinerja pegawai di BKD Kabupaten Sidoarjo meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun antara tahun 2022-2024. Pada tahun 2024 terdapat peningkatan dalam kategori Sangat Baik, yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Secara umum, penilaian kinerja pegawai didominasi oleh kategori Baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal.

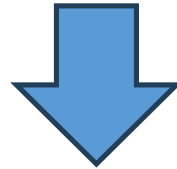
Permasalahan

1. Komunikasi implementasi yang belum sepenuhnya efektif dan adanya hambatan awal dari pegawai turut mempengaruhi tingkat keberhasilan penerapan e-Kinerja.
2. Implementasi E-Kinerja di BKD Kabupaten Sidoarjo belum berjalan optimal karena masih terdapat kesenjangan antara kemampuan sumber daya manusia dengan tuntutan teknologi digital.
3. Kendala teknis seperti keterbatasan server dan sinkronisasi data, serta belum meratanya infrastruktur jaringan menjadi hambatan dalam pelaksanaan sistem.

Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah

Bagaimana aplikasi E-Kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai BKD serta tantangan apa saja yang menghambat optimalisasi dalam implementasinya?



Tujuan Penelitian

Bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis sejauh mana implementasi aplikasi E-Kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo dalam penguatan tata kelola berbasis elektronik, khususnya seperti hal pelaporan, pengukuran, dan akuntabilitas kinerja pegawai.

Penelitian Terdahulu

Penulis Peneliti terdahulu	Judul Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian Terdahulu
Zachiyatul Chiqmah dan Iلمي Usrotin Choiriyah (2019)	Faktor Pendukung Penerapan Smart Governance melalui E-Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	Hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan implementasi E-Kinerja dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti ketersediaan infrastruktur telekomunikasi, dukungan anggaran, serta perangkat hukum yang memadai.
Tegar Prasetya Negara (2024)	Implementasi kebijakan e-kinerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten pasangkayu provinsi sulawesi barat	Hasil bahwa implementasi e-Kinerja berjalan cukup baik dengan meningkatnya ketepatan waktu penyeteroran SKP oleh ASN, didukung oleh komunikasi efektif, infrastruktur memadai, dan komitmen pimpinan.
Karmini, Andi Syaiful Zainal, & Andi Awaluddin Maruf (2024)	Penggunaan aplikasi e-kinerja sebagai instrumen peningkatan sasaran kinerja pegawai pada badan Kepegawaian dan pengembangan sdm kota kendari	Hasil pemanfaatan aplikasi e-Kinerja sebagai alat untuk meningkatkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BKPSDM Kota Kendari.

Metode

Jenis penelitian	Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif
Lokasi penelitian	Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo
Fokus penelitian	Mengimplementasikan program E-kinerja dan mengetahui E-kinerja meningkatkan akuntabilitas pegawai.
Teknik pengumpulan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
Teknik penentuan informan	Teknik <i>purposive sampling</i>
Teknik analisis data	Menurut Miles dan Huberman (1992:20) dengan empat alur : 1. Pengumpulan data, 2. Reduksi data 3. Penyajian data, 4. Penarikan kesimpulan / verifikasi

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini menganalisis implementasi aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III. Teori ini digunakan untuk melihat keberhasilan implementasi kebijakan melalui empat indikator utama, yaitu : komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai sejauh mana penerapan e-Kinerja mampu mendukung efektivitas kerja serta meningkatkan akuntabilitas pegawai di lingkungan BKD Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dan Pembahasan

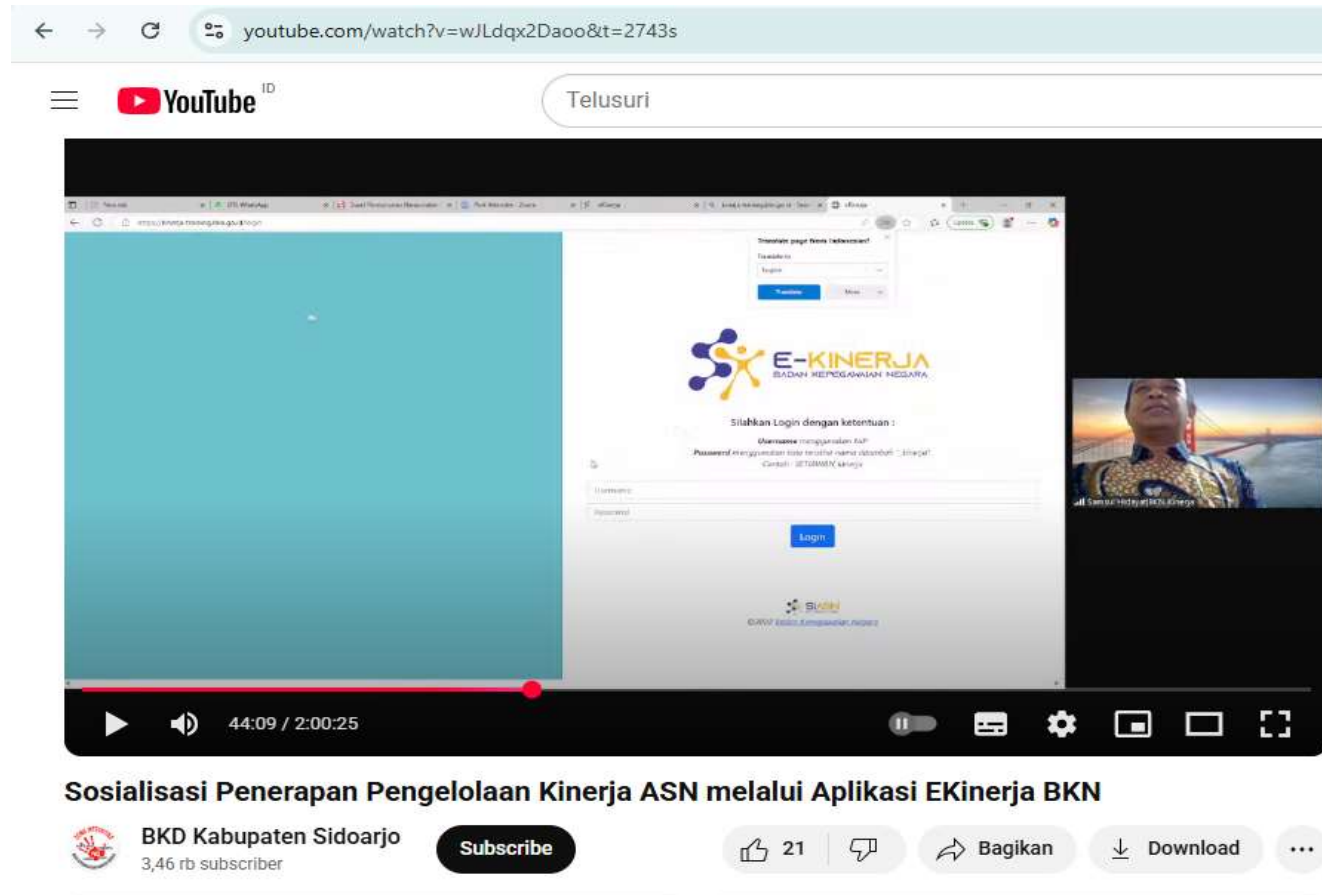
A. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemahaman untuk mengubah pandangan orang lain, manusia menggunakan tanda-tanda alami atau universal dalam bentuk simbol yang didasarkan pada kesepakatan manusia, baik secara sadar maupun tidak sadar. Begitupun proses komunikasi di dalam organisasi sangat rumit dan tidak mudah. Keberhasilan untuk mencapai tepat waktu dan nilai-nilai yang tepat diperlukan untuk mendukung komunikasi yang efektif antara pegawai dan staf, antara pegawai dan pimpinan mereka dan lainnya.

Implementasi komunikasi pegawai BKD merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Penyampaian informasi dilakukan melalui Surat Edaran (SE), grup WhatsApp OPD, sosialisasi, serta bimbingan teknis (Bimtek) secara offline dan online. Pemanfaatan media digital membantu mempercepat penyebaran informasi dan mempermudah koordinasi antara pimpinan, admin, dan pegawai dalam memahami penggunaan aplikasi E-Kinerja.

Pemahaman pegawai terkait aplikasi e-Kinerja, melalui komunikasi antara pemimpin harus berkerja dengan baik. Dijelaskan oleh narasumber bahwa, penerapan e-Kinerja secara keseluruhan berjalan lancar, namun tidak semua OPD mengalami tingkat kelancaran yang sama. Melalui "Dialog kinerja" yang digunakan oleh beberapa pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan menghubungkan komunikasi dua arah.

Komunikasi



Gambar 2. Sosialisasi Online Aplikasi E-kinerja

Hasil dan Pembahasan

B. Sumber daya

Sumber daya menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi aplikasi E-Kinerja di BKD Kabupaten Sidoarjo, meliputi sumber daya manusia, informasi, wewenang, serta fasilitas pendukung seperti komputer dan jaringan internet. Sebagian besar OPD dan lingkungan BKD telah memiliki sarana yang memadai, meskipun beberapa wilayah kecamatan dan desa masih menghadapi kendala infrastruktur TIK yang belum stabil.

Kemampuan pegawai dalam penggunaan aplikasi juga masih beragam, pegawai muda cenderung lebih cepat beradaptasi, sedangkan pegawai senior memerlukan pendampingan lebih intensif. Untuk mendukung implementasi, BKD menyediakan Bimtek, *helpdesk*, dan *coaching clinic*. Selain itu, terdapat kendala pada bagian teknis seperti server melambat saat akses pengguna meningkat dan keterlambatan sinkronisasi data, namun perbaikan terus dilakukan oleh tim teknis dan Diskominfo guna menjaga kelancaran sistem.

Hasil dan Pembahasan

C. Disposisi

Indikator disposisi mengukur para pelaksana kebijakan merasa tentang mengelola suatu program salah satunya program aplikasi E-kinerja. Disposisi pegawai ditandai oleh sikap, dedikasi, motivasi, dan respons mereka terhadap kebijakan yang berlaku. Pelaksanaan kebijakan akan lebih berhasil jika mereka yang melaksanakannya termotivasi, memiliki pandangan yang positif, dan memahami tujuan yang ditetapkan.

Awal implementasi sistem digital, sebagian pegawai menunjukkan penolakan karena menganggap aplikasi E-Kinerja menambah beban administrasi. Namun, seiring waktu pegawai mulai menerima sistem tersebut setelah merasakan manfaatnya, terutama transparansi penilaian kinerja dan kepastian dalam perolehan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung terhadap manfaat kebijakan dapat meningkatkan penerimaan pegawai terhadap implementasi e-Kinerja. Adanya implementasi aplikasi E-Kinerja transparansi ini membuat pegawai memiliki akuntabilitas yang tinggi terhadap kewajiban pekerjaannya.

Hasil dan Pembahasan

D. Struktur birokrasi

Berdasarkan teori George C. Edward III, struktur birokrasi yang jelas mampu meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan melalui pembagian wewenang yang terorganisir dan hubungan kerja yang terkoordinasi. Struktur birokrasi dalam implementasi aplikasi E-Kinerja di BKD Kabupaten Sidoarjo menunjukkan peran penting kejelasan SOP, pembagian tugas, dan koordinasi antarunit dalam mendukung keberhasilan kebijakan.

Penerapan SOP dan panduan penggunaan aplikasi membantu pegawai memahami prosedur kerja sehingga meminimalkan kesalahan dan kebingungan dalam penggunaan sistem. Akuntabilitas juga terlihat dari pembagian tugas yang jelas, mulai dari pegawai sebagai penginput data kinerja, atasan sebagai verifikasi, BKD sebagai pengelola dan pengawas, hingga Diskominfo sebagai pengelola sistem aplikasi. Implementasi struktur birokrasi pada Badan Pegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo telah berhasil menerapkan e-Kinerja berkat wewenang yang jelas, petunjuk tertulis dan SOP yang terstruktur, distribusi tugas yang terorganisir, serta sistem pemantauan yang sistematis.

Kesimpulan

Penggunaan aplikasi E-kinerja oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo telah terbukti secara signifikan meningkatkan akuntabilitas pegawai. Penggunaan aplikasi E-kinerja didukung oleh implementasi yang cukup berhasil dalam hal komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang sesuai dengan teori dari George C. Edward III. Metode ini digunakan sebagai alat administrasi, tetapi juga membantu dalam membangun budaya kerja yang terbuka, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Implementasi aplikasi E-kinerja menjadi model untuk manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang lebih modern dan efektif, terutama dalam hal menjaga standar tata kelola yang baik. Keterbatasan lain dari studi ini meliputi keterbatasan infrastruktur di wilayah kerja yang jauh dari pusat pemerintahan, tantangan teknis terkait beban server dan sinkronisasi data. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) perlu mendorong unit kerja untuk merumuskan indikator yang tidak hanya mengukur kuantitas (output), tetapi juga kualitas, efektivitas, dan dampak (outcome) dari suatu pekerjaan. Hal ini akan membantu menggeser fokus pegawai dari sekadar "melaporkan aktivitas" menjadi "menciptakan hasil".

Referensi

- P. N. Pontianak, “Urgensi Penerapan E – Government Dalam Pelayanan Publik,” no. 1.
- Republik Indonesia, “Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,” pp. 1–104, 2014.
- Peraturan Bupati Majalengka No 16, “Peraturan Bupati Majalengka Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai,” pp. 1–13, 2023.
- S. Q. Nada and L. Mursyidah, “Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo,” Web Sci. Int. Sci. Res. J., vol. 1, no. 3, pp. 1–19, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.47134/webofscientist>.
- K. Kendari and U. M. Kendari, “Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Instrumen,” vol. 7, no. 3, pp. 1736–1751, 2024.
- L. Madhani, P. N. Zai, M. A. Utami, and Y. H. Hanoselina, “Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja Asn Di Kota Padang,” J. Ilmu Hukum, Sos. dan Kult., vol. 2, no. Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja Asn Di Kota Padang, Pp. 690–701, 2024.
- K. Padang, S. Barat, I. Kabupaten, P. Barat, and K. P. Barat, “Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat Nanda Rahmatul Putra,” vol. 7, pp. 12–24, 2023.

Referensi

- J. Riset, S. Humaniora, S. Kasus, B. Kepegawaian, D. Kabupaten, and U. Soetomo, “Optimalisasi Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Elektronik (E- Kinerja) dalam Transformasi Manajemen Kinerja ASN perubahan fundamental dalam tata kelola pemerintahan . Di Indonesia , implementasi sistem telah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan akuntabilitas Kinerja secara komprehensif . Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kepegawaian (SIMPEG), yang mengakibatkan inkonsistensi data dan duplikasi proses,” no. November, 2025.
- A. Alaslan, B. Suharti, Laxmi, N. Rustandi, E. Sutrisno, and S. Rahmi, Penelitian Metode Kualitatif. 2023. [Online]. Available: <https://osf.io/preprints/thesiscommons/smrbh>
- A. Rijali, “Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin,” vol. 17, no. 33, pp. 81–95, 2018.
- D. M. Kuliah, O. R. D. S. AP, M. AP, and H. M. Maghfirullah, “Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik”.
- H. Chaverlin, D. M. Liando, and T. E. Tulung, “Implementasi Aplikasi Sirekap Pada Pilkada Kota Manado Tahun 2020,” J. Gov., vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/39853>

Referensi

- Y. Dianti, “Model Implementasi Kebijakan Publik,” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, pp. 17929–17938, 2024, [Online]. Available: http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf
- Ahmad Sobari, “Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten,” *VISIONER J. Pemerintah. Drh. di Indones.*, vol. 11, no. 1, pp. 65–73, 2020, doi: 10.54783/jv.v11i1.184
- O. D. Febrianti and I. Prabawati, “Implementasi Kebijakan Sedudo (Sistem Elektronik Terpadu Desa Online) Di Kantor Desa Sekarputih, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk,” *Publika*, pp. 1435–1446, 2022, doi: 10.26740/publika.v11n1.p1435-1446.
- K. Sriwulandari, I. D. A. P. Wirantari, and N. P. A. Prabawati, “Implementasi Kebijakan Penyaluran Pupuk Bersubsidi Dalam Upaya Peningkatan Produksi Padi di Subak Kabupaten Bangli,” *Socio-political Commun. Policy Rev.*, vol. 1, no. 3, pp. 42–53, 2024, doi: 10.61292/shkr.114.
- A. F. Arief and R. Hayati, “Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Sipd) Dilihat Dari Aspek Struktur Birokrasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tabalong,” *J. Adm. Publik Adm. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 732–749, 2021.

