

PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN SASARAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA KENDARI

¹ Karmini, ² Andi Syaiful Zainal, ³ Andi Awaluddin Maruf

¹ Pemerintah Kota Kendari, ^{2,3} Universitas Muhammadiyah Kendari

Correspondent author: azainal@umkendari.ac.id

Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

This study aims to evaluate the use of the E-Kinerja application as an instrument for improving Employee Performance Targets (SKP) at the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Kendari City. The methodology employed is qualitative, with data collected through semi-structured interviews and observations of the application usage process. Respondents were selected using purposive sampling, specifically employees actively involved in the E-Kinerja application. The results indicate that the application enhances the effectiveness of performance assessment, with both leadership and employees experiencing benefits in terms of accuracy, transparency, and ease of data access. However, challenges such as technical issues and the need for ongoing training for employees persist. Additionally, other important indicators such as timely reporting, data transparency, accuracy in assessment, and employee satisfaction were identified as contributing factors to the effectiveness of the system. Recommendations include improving technological infrastructure, providing continuous training, and developing strategies to enhance the balance between quantitative and qualitative assessments. These steps are expected to further improve accountability and bureaucratic efficiency at BKPSDM Kendari City.

Keywords: *accountability; employee performance; E-Kinerja application; performance assessment; transparency*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penggunaan aplikasi E-Kinerja sebagai instrumen peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi terhadap proses penggunaan aplikasi. Responden dipilih secara purposive sampling, yaitu pegawai yang aktif terlibat dalam aplikasi E-Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi ini meningkatkan efektivitas penilaian kinerja, dengan pimpinan dan pegawai merasakan manfaat dalam akurasi, transparansi, dan kemudahan akses data. Namun, tantangan seperti masalah teknis dan perlunya pelatihan bagi pegawai tetap ada. Selain itu, indikator penting lainnya seperti ketepatan waktu pelaporan, transparansi data, akurasi penilaian, dan kepuasan pegawai juga teridentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas sistem. Rekomendasi yang dihasilkan mencakup peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan berkelanjutan, serta strategi untuk meningkatkan keseimbangan antara penilaian kuantitatif dan kualitatif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan akuntabilitas dan efisiensi birokrasi di BKPSDM Kota Kendari dapat lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: *akuntabilitas; aplikasi E-Kinerja; penilaian kinerja; kinerja pegawai; transparansi*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, banya instansi pemerintah mengubah proses kerja manual menjadi berbasis online atau digital. Kehadiran aplikasi yang mudah diakses oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih cepat (Latifah et al., 2023), selain itu peningkatan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan telah menjadi fokus utama dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan efisien. Salah satu alat yang dianggap mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah *e-Kinerja* (Renald Christo Lembong et al., 2021), sebuah aplikasi berbasis teknologi informasi yang mendukung penilaian dan pemantauan kinerja secara real-time (Debora Rifiani Gosita et al., 2024). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, telah mengimplementasikan aplikasi *e-Kinerja* dengan harapan dapat meningkatkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Meskipun aplikasi ini telah diimplementasikan, efektivitasnya dalam meningkatkan pencapaian SKP masih menjadi permasalahan yang memerlukan kajian mendalam.

Masalah yang dihadapi adalah sejauh mana aplikasi *e-Kinerja* dapat benar-benar berfungsi sebagai instrumen yang efektif dalam peningkatan SKP. Proses penilaian kinerja secara manual sering kali menghadapi kendala seperti keterlambatan pelaporan, ketidakakuratan data, dan kurangnya transparansi. Dengan adanya aplikasi *e-Kinerja*, diharapkan masalah-masalah tersebut dapat diatasi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat celah dalam hal pengoperasian aplikasi ini, terutama terkait adaptasi pengguna dan kualitas data yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan *e-Kinerja* dalam meningkatkan SKP di BKPSDM Kota Kendari, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi selama implementasinya. Dalam upaya untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian ini akan menganalisis bagaimana aplikasi *e-Kinerja* diintegrasikan dalam manajemen kinerja pegawai, serta melihat sejauh mana aplikasi ini dapat memperbaiki proses penilaian SKP yang akurat, tepat waktu, dan transparan. Salah satu keunggulan penelitian ini adalah penekanan pada analisis efektivitas aplikasi *e-Kinerja* di konteks lokal BKPSDM Kota Kendari, yang sebelumnya masih sedikit dibahas dalam literatur. Gap analisis ini menunjukkan bahwa diperlukan kajian empiris untuk mengetahui dampak langsung dari penerapan teknologi ini terhadap pencapaian SKP.

Kajian literatur dalam penelitian ini akan mencakup variabel-variabel seperti efektivitas penggunaan teknologi dalam penilaian kinerja, adaptasi pegawai terhadap sistem berbasis digital, serta indikator peningkatan SKP, yaitu: 1) Ketepatan waktu pelaporan, 2) Transparansi data, 3) Akurasi dalam penilaian kinerja, dan 4) Kepuasan pegawai terhadap

sistem penilaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur efektivitas aplikasi *e-Kinerja* serta metode wawancara dan observasi untuk mendapatkan data empiris.

Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap peningkatan manajemen kinerja pegawai di lingkup pemerintahan, khususnya di BKPSDM Kota Kendari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai implementasi teknologi dalam penilaian kinerja dan bagaimana teknologi tersebut dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi birokrasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana aplikasi *e-Kinerja* meningkatkan SKP dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan ke depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengevaluasi penggunaan aplikasi *e-Kinerja* sebagai instrumen peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari. Data akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pegawai yang menggunakan aplikasi tersebut, serta observasi terhadap proses penggunaan *e-Kinerja* di lingkungan kerja. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pegawai yang secara aktif terlibat dalam aplikasi *e-Kinerja* dan memiliki pengalaman langsung dalam penilaian kinerja.

Analisis data akan dilakukan menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema dari pengalaman pegawai (Heriyanto, 2018). Pendekatan kualitatif ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan aplikasi *e-Kinerja* serta tantangan yang dihadapi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan penggunaan sistem tersebut dan mendukung akuntabilitas serta efisiensi birokrasi di BKPSDM Kota Kendari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan elemen kunci dalam penilaian kinerja pegawai yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam instansi pemerintah bekerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Dalam konteks penelitian mengenai Penggunaan Aplikasi E-Kinerja sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Kendari, SKP berperan penting sebagai acuan dalam menentukan target yang harus dicapai oleh pegawai.

Dengan adanya aplikasi E-Kinerja, proses pemantauan dan evaluasi terhadap SKP dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Aplikasi ini memungkinkan pegawai untuk

mencatat, melaporkan, dan memantau pencapaian kinerja mereka secara real-time, sehingga memudahkan pengawasan dan penilaian oleh atasan. Selain itu, penggunaan teknologi ini juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja, yang sejalan dengan tujuan penerapan prinsip Good Governance.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya fokus pada bagaimana aplikasi E-Kinerja dapat meningkatkan efisiensi dalam penilaian SKP, tetapi juga pada bagaimana sistem ini dapat membantu pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan penerapan SKP yang efektif melalui teknologi, diharapkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Kendari dapat meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis suatu organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap perekonomian (Moeheriono, 2012).

Dalam konteks penelitian mengenai Penggunaan Aplikasi E-Kinerja sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai, pemahaman tentang kinerja ini menjadi sangat penting. Aplikasi E-Kinerja dirancang untuk memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai, sehingga membantu memastikan bahwa tujuan strategis organisasi tercapai. Dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui sistem digital, diharapkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik juga meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap ekonomi daerah. Oleh karena itu, penerapan E-Kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian individu, tetapi juga berkontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai bisa diukur dari seberapa efektif pegawai tersebut menggunakan aplikasi e-kinerja yang tersedia (Nelli Agusnita, 2024). Sistem e-Kinerja merupakan suatu aplikasi yang berbasis web yang dipakai untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja khusus Pegawai Negeri Sipil. Aplikasi ini sangat membantu dalam melakukan analisis terhadap kebutuhan jabatan, beban kerja pegawai serta unit kerja organisasi, selain itu juga berfungsi sebagai dasar dalam perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif bagi pegawai (Robot & Waworundeng, 2022).

Sistem penilaian kinerja berbasis elektronik ini termasuk hal baru dikalangan PNS, termasuk PNS lingkup Pemerintah Kota Kendari, sehingga dalam penerapannya masih ditemui berbagai kendala yang dihadapi baik oleh PNS maupun oleh pengelola e-Kinerja. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi,

ketidaksiapan dalam menerima hasil penilaian teknologi, hingga pengabaian terhadap sistem kerja berbasis teknologi (Nofratilova & Adriani, 2023). Masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya pada Pemerintah Kota Kendari yang masih mengalami kesulitan dalam memahami langkah-langkah dalam sistem penilaian prestasi kerja, terutama yang terkait pada penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penyusunan SKP ini merupakan komponen baru dalam sistem penilaian kinerja PNS yang sebelumnya belum ada (Hendi et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penggunaan aplikasi *e-Kinerja* sebagai instrumen untuk meningkatkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari. Aplikasi ini diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai dengan menyediakan sistem yang lebih transparan, akurat, dan efisien (Chusminah & Haryati, 2019). Dengan penerapan *e-Kinerja*, proses pelaporan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara real-time, yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, fokus utama diletakkan pada tiga variabel penting: efektivitas penggunaan teknologi dalam penilaian kinerja (Debora Rifiani Gosita et al., 2024), adaptasi pegawai terhadap sistem berbasis digital, dan indikator peningkatan SKP. Melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi, peneliti mengumpulkan data dari pegawai yang terlibat dalam penggunaan aplikasi *e-Kinerja*. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman dan persepsi pegawai mengenai aplikasi ini, serta untuk mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mereka hadapi selama proses implementasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan

Efektivitas Penggunaan Teknologi dalam Penilaian Kinerja

Efektivitas, sebagaimana didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengacu pada pencapaian hasil yang diinginkan melalui upaya tertentu, di mana suatu tindakan membawa dampak, pengaruh, dan keberhasilan (Hasan Alwi, 2015). Dalam konteks penelitian ini efektivitas penggunaan teknologi dapat dilihat dari seberapa baik aplikasi *E-Kinerja* membantu pegawai mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Menggunakan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan objektivitas penilaian kinerja pegawai (Debora Rifiani Gosita et al., 2024). Efektivitas penggunaan teknologi dalam penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas dalam organisasi. Aplikasi teknologi, seperti *e-Kinerja*, memungkinkan pengumpulan, analisis, dan pelaporan data kinerja secara lebih cepat dan akurat. Dengan adanya sistem digital, proses penilaian dapat

dilakukan secara real-time, yang mengurangi keterlambatan dalam pengolahan data serta meningkatkan transparansi dalam evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan teknologi juga memberikan kemudahan bagi pegawai untuk mengakses informasi terkait kinerja mereka dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Namun, efektivitas penggunaan teknologi tidak hanya bergantung pada fitur dan fungsionalitas sistem yang ada, tetapi juga pada tingkat adaptasi dan penerimaan pegawai terhadap perubahan tersebut. Faktor-faktor seperti pelatihan yang memadai, dukungan teknis, dan budaya organisasi yang mendukung transformasi digital juga berperan penting dalam keberhasilan implementasi teknologi dalam penilaian kinerja. Penelitian yang mendalami aspek-aspek ini sangat penting untuk memahami secara komprehensif bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal dalam manajemen kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi E-Kinerja sangat berkaitan erat dengan efektivitas penggunaan teknologi dalam penilaian kinerja pegawai. Dari perspektif pimpinan, teknologi ini telah mempermudah proses penilaian dengan menyediakan akses real-time terhadap data kinerja pegawai, sehingga memudahkan evaluasi dan memastikan bahwa penilaian dilakukan dengan lebih akurat dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berperan penting dalam meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam pengelolaan informasi terkait kinerja, yang merupakan salah satu indikator efektivitas.

Bagi pegawai, aplikasi E-Kinerja memungkinkan mereka untuk lebih terstruktur dalam menyusun target kinerja dan lebih sadar terhadap capaian yang harus dicapai. Teknologi ini memberikan akses yang lebih mudah untuk memantau dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri, sehingga mereka lebih termotivasi dan produktif. Ini mencerminkan bagaimana teknologi dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses evaluasi diri, yang merupakan bagian dari penilaian kinerja yang lebih efektif.

Sementara itu, dari perspektif operator, teknologi melalui aplikasi E-Kinerja juga mempermudah pengelolaan data secara sistematis. Dengan teknologi ini, operator dapat memastikan bahwa seluruh data kinerja pegawai terdokumentasi dengan baik dan proses input data menjadi lebih efisien. Namun, kendala teknis seperti jaringan yang lambat atau error pada aplikasi juga memengaruhi efektivitas teknologi ini, sehingga dukungan teknis dan infrastruktur yang lebih baik diperlukan untuk mencapai hasil penilaian yang optimal.

Secara keseluruhan, aplikasi E-Kinerja sebagai teknologi dalam penilaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari telah terbukti efektif dalam meningkatkan akurasi, transparansi, dan efisiensi. Namun, untuk lebih mengoptimalkan efektivitas penggunaan teknologi ini, perlu adanya peningkatan pada infrastruktur teknis dan pelatihan yang lebih intensif agar seluruh pegawai dapat menggunakan aplikasi ini dengan maksimal. Efektivitas teknologi dalam penilaian kinerja

tidak hanya bergantung pada aplikasi itu sendiri, tetapi juga pada kesiapan pengguna dan dukungan teknis yang memadai.

Berikut ini rekapitulasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari pada Triwulan Pertama Tahun 2024

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai BKPSDM Triwulan I Tahun 2024

OPD	JUMLAH PNS	SKP STATUS					
		Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Tidak Buat
BKPSDM Kota Kendari	59	-	59	-	-	-	-

Sumber: BKPSDM Kota Kendari, 2024

Data ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai BKPSDM Kota Kendari mendapatkan penilaian "Baik" tanpa adanya variasi dalam status penilaian. Ini dapat mengindikasikan bahwa teknologi yang digunakan, seperti aplikasi E-Kinerja, telah memungkinkan penilaian yang lebih seragam dan sistematis, sehingga semua pegawai dapat dipantau dan dinilai dengan standar yang konsisten. Hal ini mencerminkan efektivitas penggunaan teknologi dalam memastikan bahwa seluruh proses penilaian kinerja berjalan secara terstruktur dan terukur.

Namun, meskipun teknologi telah membantu menciptakan konsistensi dalam penilaian, tidak adanya variasi penilaian, seperti kategori "Sangat Baik" atau "Butuh Perbaikan," bisa menjadi indikasi bahwa sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi mungkin masih perlu disesuaikan agar lebih reflektif terhadap kinerja individu secara spesifik. Aplikasi E-Kinerja, jika digunakan secara efektif, seharusnya bisa menangkap perbedaan kinerja antara pegawai yang sangat berprestasi dan yang memerlukan pengembangan.

Dengan demikian, meski teknologi telah memperkuat efisiensi dan transparansi dalam penilaian kinerja, efektivitas penuh hanya dapat dicapai apabila sistem tersebut mampu memberikan penilaian yang lebih rinci dan adaptif terhadap kinerja individu. Hal ini memerlukan peningkatan dalam penggunaan teknologi untuk mendukung evaluasi yang lebih mendalam dan berbasis data terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Adaptasi Pegawai Terhadap Sistem Berbasis Digital

Dengan kehadiran teknologi digital, setiap individu dapat berkomunikasi dan mengakses informasi dengan lebih cepat dan mudah. Teknologi memegang peranan penting, karena perkembangannya turut mendukung lahirnya berbagai aktivitas, termasuk pemasaran secara online. Teknologi berfungsi sebagai pendekatan rasional yang berfokus pada peningkatan efisiensi dalam berbagai aspek kehidupan manusia (Yusuf Hadi Miarso, 2007)

Dalam kaitannya dengan Adaptasi Pegawai Terhadap Sistem Berbasis Digital, teknologi digital juga mengubah cara pegawai bekerja, khususnya dalam penggunaan

aplikasi seperti E-Kinerja. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi ini sangat berpengaruh pada seberapa efisien mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai target kinerja. Jika pegawai dapat dengan cepat menyesuaikan diri dan memanfaatkan sistem digital, proses kerja akan menjadi lebih efektif, efisien, dan terukur, sejalan dengan tujuan teknologi dalam meningkatkan efisiensi di setiap kegiatan manusia. Adaptasi yang baik terhadap sistem berbasis digital ini menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan potensi teknologi dalam mendukung tugas dan tanggung jawab mereka. Adaptasi pegawai terhadap sistem berbasis digital merupakan proses di mana pegawai harus menyesuaikan diri dengan teknologi baru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam penerapan sistem digital, seperti aplikasi E-Kinerja, beberapa pegawai mungkin mengalami kesulitan di awal, terutama mereka yang belum terbiasa menggunakan teknologi. Namun, seiring dengan waktu, pelatihan yang memadai, dan dukungan teknis, pegawai mulai terbiasa dan mampu mengoperasikan sistem dengan baik. Adaptasi ini penting untuk memastikan bahwa teknologi dapat digunakan secara optimal dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi pegawai terhadap sistem berbasis digital menunjukkan adanya beragam pandangan dan pengalaman yang saling melengkapi. Dari perspektif pimpinan, terlihat bahwa mereka sangat mendukung penerapan sistem digital seperti aplikasi E-Kinerja, menganggapnya sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan transparansi dan akurasi penilaian kinerja pegawai. Pimpinan mengakui bahwa meskipun ada tantangan, terutama dalam hal adaptasi pegawai yang kurang familiar dengan teknologi, pelatihan yang disediakan oleh instansi menjadi kunci keberhasilan dalam proses adaptasi tersebut.

Pegawai, di sisi lain, memberikan gambaran lebih mendalam tentang pengalaman mereka dalam menggunakan sistem digital. Mereka mengakui adanya kesulitan awal dalam beradaptasi, namun seiring waktu dan dukungan pelatihan, mereka mulai merasakan manfaat dari aplikasi tersebut. Pegawai merasa lebih terorganisir dan termotivasi karena sistem digital memudahkan mereka dalam memantau kinerja dan mencapai target yang ditetapkan. Namun, tantangan yang mereka hadapi, seperti masalah teknis dan koneksi internet, menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat meningkatkan produktivitas, kendala eksternal masih memengaruhi efektivitas penggunaan sistem tersebut.

Operator E-Kinerja, sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan teknis aplikasi, menyoroti pentingnya peran dukungan dan pelatihan dalam membantu pegawai beradaptasi. Mereka merasakan peningkatan produktivitas dalam menjalankan tugas mereka berkat sistem digital. Namun, operator juga mencatat bahwa ada pegawai yang memerlukan bimbingan lebih lanjut untuk dapat beradaptasi dengan baik. Ini menunjukkan

bahwa meskipun sistem digital telah memberikan kemudahan, masih ada aspek-aspek tertentu yang perlu diperhatikan, seperti kesiapan individu dalam menghadapi teknologi.

Secara keseluruhan, analisis ini menggarisbawahi pentingnya dukungan pelatihan dan infrastruktur yang memadai untuk memastikan bahwa proses adaptasi pegawai terhadap sistem berbasis digital berjalan dengan lancar. Respons dari pimpinan, pegawai, dan operator saling melengkapi dan menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam penilaian kinerja, keberhasilan implementasinya sangat tergantung pada kesiapan dan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Oleh karena itu, perlu ada upaya berkelanjutan untuk memberikan dukungan yang memadai agar pegawai dapat memanfaatkan sistem digital secara optimal.

Indikator Peningkatan Sasaran Kerja Pegawai

1) Ketepatan waktu pelaporan

Indikator ini mengukur seberapa tepat pegawai dalam mengirimkan laporan kinerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu pelaporan sangat penting karena menunjukkan disiplin dan komitmen pegawai terhadap tanggung jawabnya, serta memastikan bahwa data kinerja dapat diproses dan dianalisis tepat waktu.

Hasil penelitian tentang ketepatan waktu pelaporan menunjukkan adanya pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya indikator ini dalam konteks kinerja pegawai di organisasi.

Dari unsur pimpinan menekankan pentingnya ketepatan waktu pelaporan dalam menjaga ritme evaluasi dan pengambilan keputusan. Mereka mengakui tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya disiplin pegawai dan beban kerja yang tinggi. Hal ini mencerminkan kesadaran pimpinan akan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan mereka terhadap penggunaan sistem digital, meskipun ada kendala teknis, menunjukkan komitmen untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efisiensi. Penekanan pada konsekuensi dari keterlambatan pelaporan juga menunjukkan bahwa pimpinan memahami dampak negatif yang dapat ditimbulkan terhadap moral pegawai dan proses evaluasi.

Dari unsur pegawai memberikan gambaran yang lebih mendetail tentang pengalaman mereka dalam pelaporan. Mereka mengakui adanya tantangan yang dihadapi dalam memenuhi tenggat waktu, seperti kesibukan dalam pekerjaan lain dan kesulitan dalam mengumpulkan data. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu, ada faktor-faktor praktis yang perlu diperhatikan. Upaya mereka untuk mengatasi masalah ini, seperti menyusun laporan lebih awal dan berkolaborasi dengan rekan kerja, mencerminkan sikap proaktif yang perlu didorong.

Respon pegawai juga mencerminkan kebutuhan akan pelatihan lebih lanjut, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam hal dukungan sistem.

Sedangkan tanggapan dari operator E-Kinerja menyoroti pentingnya infrastruktur teknis yang mendukung ketepatan waktu pelaporan. Mereka mengenali tantangan yang dihadapi pegawai dalam hal manajemen waktu dan ketidakpastian teknis pada sistem. Pengalaman mereka menunjukkan bahwa meskipun sistem E-Kinerja telah membantu, masih ada kebutuhan untuk perbaikan berkelanjutan dalam hal dukungan teknis. Selain itu, saran untuk memberikan pengingat kepada pegawai menjelang tenggat waktu menunjukkan bahwa ada kesadaran akan perlunya dukungan tambahan untuk meningkatkan disiplin dalam pelaporan.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pelaporan adalah isu yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor, termasuk manajemen, dukungan sistem, dan sikap individu. Pimpinan, pegawai, dan operator saling melengkapi dalam pemahaman mereka tentang tantangan dan potensi solusi. Meskipun terdapat pengakuan terhadap tantangan yang ada, terdapat juga komitmen untuk meningkatkan ketepatan waktu pelaporan melalui pelatihan, kolaborasi, dan perbaikan sistem. Hal ini menandakan bahwa dengan dukungan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) **Transparansi data,**

Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana informasi mengenai kinerja pegawai dapat diakses dan dipahami oleh semua pihak terkait. Transparansi data menciptakan kepercayaan di antara pegawai dan manajemen, serta memudahkan evaluasi yang objektif. Hal ini juga mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam proses penilaian karena mereka mengetahui bahwa data mereka akan dievaluasi secara terbuka.

Hasil penelitian mengenai Transparansi Data menunjukkan adanya kesadaran dan pemahaman yang mendalam tentang peran penting transparansi dalam penilaian kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Kendai.

Pimpinan menggarisbawahi pentingnya transparansi data sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepercayaan pegawai. Pimpinan menyadari tantangan dalam menyajikan data secara jelas, termasuk isu privasi dan kerahasiaan, yang menunjukkan bahwa mereka berusaha untuk menemukan keseimbangan antara transparansi dan perlindungan data. Kesadaran akan pentingnya dukungan sistem, seperti E-Kinerja, juga menunjukkan upaya proaktif untuk meningkatkan transparansi. Penekanan pada penyederhanaan format laporan dan aksesibilitas data mencerminkan komitmen

pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan mendukung. Sedangkan dari unsur pegawai mencerminkan pengalaman nyata dalam berinteraksi dengan data penilaian. Mereka menekankan pentingnya transparansi data untuk motivasi dan kepercayaan diri dalam bekerja. Namun, mereka juga mengidentifikasi tantangan dalam memahami data yang disajikan, yang menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan transparansi, masih ada kebutuhan untuk penyampaian informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Inisiatif pegawai untuk mencari informasi lebih lanjut dan berkolaborasi dengan rekan kerja mencerminkan sikap proaktif dan keinginan untuk memahami lebih baik proses penilaian. Kebutuhan akan pelatihan dalam analisis data menunjukkan adanya potensi untuk peningkatan dalam hal dukungan sistem.

Sedangkan jawaban dari operator menunjukkan pemahaman yang baik tentang pentingnya transparansi dalam konteks akuntabilitas. Mereka mencatat tantangan dalam memastikan bahwa data yang disajikan dapat dipahami oleh semua pegawai, yang menunjukkan kesadaran akan keragaman latar belakang pegawai. Upaya untuk meningkatkan *user interface* sistem E-Kinerja dan menyelenggarakan sesi informasi bagi pegawai menunjukkan komitmen untuk menciptakan sistem yang lebih inklusif dan transparan. Saran untuk pelatihan pegawai tentang penggunaan aplikasi dan pemahaman data penilaian juga mencerminkan kesadaran akan perlunya dukungan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam berinteraksi dengan data.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa transparansi data merupakan aspek yang sangat penting dalam penilaian kinerja pegawai. Pimpinan, pegawai, dan operator E-Kinerja memiliki pemahaman yang sejalan mengenai pentingnya transparansi dan tantangan yang dihadapi. Meskipun terdapat kesadaran akan manfaat transparansi, ada kebutuhan yang jelas untuk memperbaiki cara penyajian dan pemahaman data. Inisiatif untuk pelatihan dan penyederhanaan proses menunjukkan komitmen untuk meningkatkan transparansi data, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kepercayaan dan motivasi pegawai. Dengan dukungan yang tepat, BKPSDM Kota Kendari dapat meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja dan mencapai tujuan yang lebih baik.

3) Akurasi dalam penilaian kinerja

Indikator ini menilai sejauh mana hasil penilaian kinerja mencerminkan kemampuan dan pencapaian pegawai secara tepat. Akurasi penilaian sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai mendapatkan umpan balik yang valid dan konstruktif, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja mereka. Penilaian yang akurat juga membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang adil mengenai pengembangan karir pegawai.

Hasil penelitian mengenai akurasi dalam penilaian kinerja menunjukkan adanya pemahaman yang baik tentang pentingnya akurasi dan tantangan yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja pegawai.

Menurut unsur pimpinan BKPSDM Kota Kendari mencerminkan kesadaran akan peran akurasi dalam keputusan penting terkait pengembangan karir dan motivasi pegawai. Mereka menekankan bahwa akurasi harus didasarkan pada data yang objektif, dan mengakui tantangan seperti bias dan kurangnya data yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menyadari adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas penilaian agar lebih objektif. Keinginan untuk melaksanakan pelatihan bagi manajer juga menunjukkan komitmen untuk meningkatkan akurasi penilaian kinerja. Evaluasi berkala terhadap hasil penilaian menandakan bahwa pimpinan berupaya untuk memastikan sistem penilaian berjalan secara efektif dan responsif terhadap umpan balik.

Selanjutnya pandangan staf atau pegawai BKPSDM mencerminkan pengalaman pribadi mereka dalam berinteraksi dengan proses penilaian. Mereka menekankan pentingnya akurasi untuk pengakuan dan peluang karir yang adil. Pengakuan atas tantangan dalam memahami hasil penilaian menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan umpan balik yang jelas. Keinginan pegawai untuk berkomunikasi dengan atasan tentang kinerja mereka menunjukkan sikap proaktif dalam mencari klarifikasi dan perbaikan. Penekanan pada perlunya pelatihan dalam memahami penilaian menunjukkan bahwa pegawai ingin diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka berdasarkan umpan balik yang diberikan.

Sedangkan pandangan operator E-Kinerja menunjukkan pemahaman yang jelas tentang proses pengumpulan data dan pentingnya kevalidan data dalam penilaian kinerja. Mereka mencatat tantangan dalam memastikan data yang diinput ke dalam sistem akurat dan relevan. Upaya untuk melakukan audit berkala menunjukkan bahwa mereka proaktif dalam menjaga kualitas data. Selain itu, perhatian terhadap umpan balik dari pegawai menunjukkan komitmen untuk meningkatkan sistem dan proses penilaian. Keinginan untuk memberikan pelatihan bagi pegawai tentang penggunaan sistem mencerminkan pemahaman bahwa peningkatan akurasi juga bergantung pada keterlibatan pegawai dalam proses.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa akurasi dalam penilaian kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam sistem penilaian. Pimpinan, pegawai, dan operator E-Kinerja memiliki pandangan yang sejalan mengenai pentingnya akurasi dan tantangan yang dihadapi. Meskipun ada kesadaran akan manfaat akurasi, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman dan komunikasi mengenai penilaian. Pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi semua pihak, termasuk

manajer, pegawai, dan operator, sangat penting untuk meningkatkan akurasi dalam penilaian kinerja. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja dan mendukung pengembangan pegawai secara lebih baik.

4) Kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian

Indikator ini mengukur seberapa puas pegawai terhadap proses dan sistem penilaian kinerja yang diterapkan. Kepuasan pegawai penting karena dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Jika pegawai merasa sistem penilaian adil, transparan, dan memberikan umpan balik yang bermanfaat, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja dan berkontribusi positif pada organisasi.

Hasil penelitian terkait kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian menunjukkan pandangan yang bervariasi di antara pimpinan, pegawai/staf, dan operator E-Kinerja. Secara keseluruhan, ada apresiasi terhadap manfaat sistem penilaian kinerja, tetapi juga ada beberapa tantangan yang diidentifikasi oleh informan. Berikut adalah hasil analisis secara menyeluruh:

Pimpinan cenderung merasa puas dengan sistem penilaian kinerja karena membantu mereka memantau kinerja pegawai secara lebih sistematis. Mereka menghargai transparansi dan aksesibilitas data yang diberikan oleh sistem, yang memungkinkan mereka memberikan umpan balik dan memonitor perkembangan kinerja pegawai. Namun, pimpinan juga menyadari bahwa masih ada beberapa pegawai yang kesulitan memahami hasil penilaian mereka, sehingga menunjukkan kebutuhan akan panduan yang lebih jelas atau sosialisasi lebih lanjut. Pimpinan juga menekankan pentingnya keadilan dan objektivitas dalam penilaian, meskipun mereka mengakui bahwa dalam beberapa kasus, masih ada potensi bias subyektif yang perlu diminimalisir.

Dari unsur pegawai atau staf umumnya merasa cukup puas dengan sistem, terutama dalam hal transparansi dan akses informasi terkait kinerja mereka. Mereka menganggap sistem ini membantu mereka memantau kinerja dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Namun, beberapa pegawai mengungkapkan ketidakpuasan terhadap fokus sistem yang terlalu berorientasi pada data kuantitatif, sehingga aspek kualitatif dari pekerjaan mereka kurang tercermin. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyeimbangkan antara penilaian kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, beberapa pegawai merasa kesulitan dalam memahami hasil penilaian, dan ini berdampak pada motivasi mereka. Rasa kurang puas ini juga terkait dengan persepsi bahwa penilaian kadang masih dipengaruhi oleh bias atasan, yang menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan terkait penilaian kinerja perlu ditingkatkan.

Sedangkan dari perspektif Operator E-Kinerja merasa puas dengan sistem, terutama dari

segi kemudahan penggunaan dan efisiensi dalam pengumpulan data. Mereka melihat bahwa sistem ini membantu meningkatkan transparansi dan memberikan akses cepat kepada pegawai dan pimpinan terhadap hasil penilaian. Namun, operator juga mencatat adanya keluhan dari beberapa pegawai mengenai kesulitan dalam mengakses atau memahami sistem. Ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman pengguna terhadap cara kerja sistem, yang mungkin dapat diatasi melalui pelatihan dan sosialisasi lebih lanjut. Operator juga menekankan pentingnya keakuratan dan keadilan dalam penilaian, meskipun sistem otomatis dapat mengurangi subjektivitas, masih ada potensi bias dari atasan dalam penilaian akhir.

Secara keseluruhan, kepuasan terhadap sistem penilaian kinerja cukup tinggi, terutama karena aspek transparansi, kemudahan akses, dan efisiensi yang ditawarkan oleh sistem E-Kinerja. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan:

- a. **Kebutuhan Sosialisasi dan Pelatihan:** Baik pimpinan, pegawai, maupun operator menyadari bahwa pemahaman pegawai terhadap sistem masih bisa ditingkatkan, terutama dalam hal cara membaca dan memahami hasil penilaian. Oleh karena itu, pelatihan dan panduan lebih mendalam sangat diperlukan untuk memastikan semua pegawai dapat memanfaatkan sistem secara maksimal.
- b. **Keseimbangan Penilaian Kuantitatif dan Kualitatif:** Pegawai merasa bahwa penilaian terlalu fokus pada aspek kuantitatif, sehingga beberapa elemen kinerja yang bersifat kualitatif tidak tercerminkan dengan baik. Ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam cara sistem menilai kinerja secara holistik.
- c. **Keadilan dan Objektivitas:** Meskipun sistem dinilai objektif oleh operator, ada kekhawatiran mengenai potensi bias dari atasan dalam proses penilaian. Ini menunjukkan perlunya peningkatan transparansi dalam komunikasi antara atasan dan bawahan terkait penilaian kinerja, serta mungkin perlunya audit eksternal atau pengawasan lebih ketat untuk memastikan penilaian dilakukan secara adil dan konsisten.

Dengan perbaikan di bidang-bidang ini, kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya juga akan berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja keseluruhan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi E-Kinerja berperan penting dalam meningkatkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BKPSDM Kota Kendari. Berdasarkan evaluasi terhadap efektivitas teknologi, adaptasi pegawai, serta indikator peningkatan SKP, ditemukan beberapa temuan utama:

1. Efektivitas Penggunaan Teknologi: Aplikasi E-Kinerja efektif dalam meningkatkan akurasi, transparansi, dan efisiensi penilaian kinerja, baik bagi pimpinan maupun pegawai. Namun, tantangan infrastruktur dan teknis masih memerlukan perbaikan.
2. Adaptasi Pegawai: Pegawai beradaptasi dengan baik terhadap sistem digital meski menghadapi kesulitan awal. Dukungan pelatihan dan peningkatan infrastruktur sangat diperlukan untuk memaksimalkan adaptasi dan penggunaan teknologi.
3. Indikator Peningkatan SKP:
 - a) Ketepatan waktu pelaporan menjadi fokus penting, dengan tantangan disiplin pegawai dan beban kerja. Pelatihan dan dukungan sistem diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan efisiensi pelaporan.
 - b) Transparansi data meningkatkan kepercayaan dan partisipasi pegawai dalam penilaian kinerja, namun diperlukan perbaikan dalam penyajian dan pemahaman data.
 - c) Akurasi penilaian dinilai penting untuk pengembangan karir yang adil, namun tantangan terkait bias dan data yang kurang tepat harus ditangani melalui pelatihan dan audit berkala.
 - d) Kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian tinggi, namun ada kebutuhan untuk meningkatkan keseimbangan antara penilaian kuantitatif dan kualitatif, serta sosialisasi lebih lanjut untuk mengatasi bias.

Rekomendasi: Penelitian ini merekomendasikan peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan berkelanjutan bagi pegawai dan manajemen, serta audit berkala untuk memastikan akurasi dan transparansi penilaian. Selain itu, perlu adanya penyempurnaan sistem agar lebih seimbang antara penilaian kuantitatif dan kualitatif, yang akan mendukung pengembangan karir yang adil dan memotivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Alwi, H. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Miarso, Y. H. (2007). *Menyemai benih teknologi pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Jurnal:

Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>

Debora Rifiani Gosita, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Analisa Pengaruh Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen Evaluasi Kinerja. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 62–72. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.725>

- Hendi, H., Irawati, I., & Candradewini, C. (2019). Perencanaan Kinerja: Suatu Studi Tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (Skp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Daerah Di Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(2), 87. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i2.20608>
- Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva*, 2(3), 317. <https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>
- Nelli Agusnita, W. A. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora)*, 2(2), 153–164.
- Nofratilova, O., & Adriani, Z. (2023). Pengaruh E-Kinerja Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Yang Dimediasi oleh Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance) pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 362–376.
- Renald Christo Lembong, Sampara Lukman, & Udaya Madjid. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, VI. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Robot, M., & Waworundeng, N. R. P. W. (2022). Implementasi Kebijakan Sistem E-Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Utara (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Governance*, 2(2), 1–9.