

# Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo

Silvi Qothrun Nada\*, Lailul Mursyidah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas dari aplikasi Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Penulisan ini menggunakan jenis penulisan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan sumber data, dengan teknik penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dilakukan menggunakan teori Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penulisan efektivitas aplikasi Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo yang dianalisis menggunakan teori Richard M. Steers dalam Tangkilisan (2005) menunjukkan bahwa yaitu pada indikator Pencapaian Tujuan, masih belum memenuhi faktor sasaran dimanan terdapat data-data yang masih belum akurat sesuai dengan data yang tertuang dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Pada indikator integrasi, sosialisasi masih dilakukan secara bertahap dan berkala. Pada indikator adaptasi, sarana dan prasarana serta kemampuan petugas pelaksana sudah mumpuni sesuai dengan standar kebutuhan.

**Kata Kunci:** efektivitas, e-Government, Elektronik Kinerja, kinerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/webofscientist.v1i3.40>

\*Correspondence: Silvi Qothrun

Nada

Email: [silviqnada@gmail.com](mailto:silviqnada@gmail.com)

Received: 04-07-2022

Accepted: 15-08-2022

Published: 28-09-2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to analyze and describe the effectiveness of the Electronic Performance (e-Kinerja) application at the Sidoarjo District Civil Service Agency. This research uses a type of qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation to obtain data sources, with the technique of determining informants using purposive sampling techniques. Data analysis techniques were carried out using Miles and Huberman's theory, namely data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The results of research on the effectiveness of the Electronic Performance (e-Kinerja) application of the Regional Personnel Agency (BKD) in Sidoarjo Regency which were analyzed using the theory of Richard M. Steers in Tangkilisan (2005) show that namely on the Indicators of Achievement of Goals, it still does not meet the target factors where there are data which is still not accurate according to the data contained in the Personnel Management Information System. In the indicator of integration, socialization is still being carried out in stages and periodically. In terms of adaptation indicators, facilities and infrastructure as well as the ability of implementing officers are qualified according to the standard requirements.

**Keywords:** effectiveness, e-Government, electronic performance, performance

## Pendahuluan

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia berupaya untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dengan merubah tata kelola manajemen kepegawaian ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini, teknologi informasi dan komunikasi dapat dimanfaatkan karena memiliki pengaruh yang sangat signifikan, khususnya penggunaan jaringan internet yang memadai. Pada era modern ini, fungsi teknologi informasi juga dapat dijadikan sebagai pelopor perubahan yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pemerintahan. Jadi dalam semua prosedur administratif manual atau analog sebelumnya sudah harus diganti. Karena teknologi akan memudahkan aktivitas organisasi pemerintahan menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien. Selaras dengan berkembangnya teknologi informasi tersebut, pemerintah juga semakin giat menjalankan sistem pemerintahan elektronik atau e-Government (Alghatam, 2021; Al-Mushayt, 2019; Pérez-Morote, 2020).

Pemanfaatan teknologi dalam pelayanan publik dapat mendorong terwujudnya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsif (e-Government) (Bakunzibake, 2019; Li, 2020; MacLean, 2022; Malodia, 2021). Pelaksanaan e-Government di Indonesia dijalankan dengan dasar hukum Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Kebijakan penerapan e-Government juga mestinya didukung oleh infrastruktur kelembagaan yang dapat diimplementasikan jika instansi pemerintah menyadari upaya untuk realisasi tujuannya (Chen, 2019; Landívar, 2019; Puspitasari, 2021; Valle-Cruz, 2019). Sarana prasarana kelembagaan tersebut meliputi adanya koordinasi, kerjasama dan komunikasi yang baik antar instansi terkait.

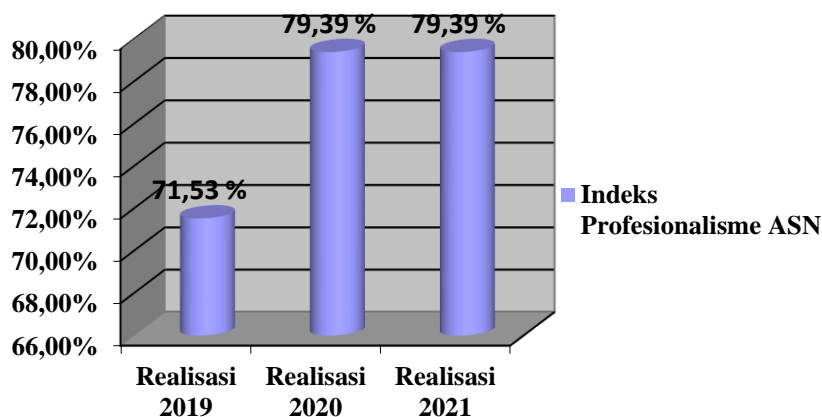
Setiap organisasi tentunya akan mengupayakan tercapainya keefektifitasan suatu tujuan dalam organisasi. Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yakni pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan suatu keluaran (output). Suatu pekerjaan dianggap efektif apabila dapat diselesaikan secara tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam menganalisis dan dalam mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel Pencapaian Tujuan, yaitu segala proses yang dilakukan untuk mengupayakan terwujudnya suatu tujuan organisasi; Integrasi, yaitu pengukuran terhadap kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan organisasi lainnya; serta Adaptasi, yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi yaitu dengan *performance appraisal* atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar kinerja. Penilaian kinerja mengharuskan karyawan untuk memahamai standar kinerja karyawan, dan juga memberi umpan balik untuk karyawan, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu individu tersebut meminimalisir kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang baik.

Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat melalui hasil kerjanya, tetapi juga dilihat melalui proses yang dilakukan karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Yang menjadi fokus dalam penilaian kinerja yaitu mengetahui produktivitas karyawan dan membandingkan tingkatan kinerja dengan hasil kinerja sebelumnya. Penilaian kinerja juga merupakan sebuah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk mengetahui, mengukur, mengevaluasi, dan menilai tingkat kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Hasil penilaian kinerja akan membantu organisasi dalam mengambil keputusan untuk pengelolaan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik dalam organisasinya. Proses penilaian kinerja juga akan berpengaruh terhadap keefektifitasan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, dll.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok, seperti Standar hasil kerja, standar berdasarkan tujuan yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu, standar fungsional, kriteria dan fungsi yang ditetapkan atau berlaku dalam suatu organisasi. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh lembaga, yang dibuat oleh manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja di lingkungan pemerintah dan lembaga perusahaan (komersial) untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, instansi harus menciptakan lingkungan serta situasi dan kondisi yang menawarkan kesempatan untuk memaksimalkan keterampilan dan kemampuannya untuk menapai prestasi kerja yang baik.

Melihat isu sentral secara nasional mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cenderung kurang disiplin dapat merendahkan nama baik Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI). ASN merupakan faktor yang menentukan efisiensi dan langkah administratif dalam penyelenggaraan pelayanan dan kebijakan sosial, lembaga negara atau birokrasi. Untuk mendukungnya, pemerintah telah menciptakan Undang-Undang ASN (Aparatur Sipil Negara) Nomor 5 Tahun 2014 dengan tujuan untuk membangun *merit system* yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan ASN, meningkatkan kinerja dan profesionalisme ASN serta berperan sebagai perekat Republik Indonesia. Isu tersebut didukung dengan pernyataan dari Badan Kepegawaian Nasional yang menilai bahwa mayoritas ASN memiliki nilai kinerja dan prestasi yang baik namun masih terdapat ketidakcocokan antara nilai kinerja dengan fakta di lapangan. Hal tersebut ditemukan karena adanya beberapa pihak mulai dari masyarakat, stakeholder hingga pimpinan instansi yang mengeluhkan bahwa kinerja ASN masih anjlok. Selain itu, kinerja ASN juga merupakan menentukan efektivitas dan implementasi pelayanan dan kebijakan publik, serta tahapan dalam pelaksanaan seluruh agenda pemerintahan. Isu tersebut didukung dengan adanya laporan dalam bentuk grafik berikut.



**Grafik 1.** Capaian kinerja ASN Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan grafik tersebut, dapat disampaikan bahwa capaian kinerja ASN pada tahun 2020 hingga 2021 tidak mengalami kenaikan maupun penurunan. Hal tersebut perlu dipertanyakan apakah memang kinerja ASN tidak mengalami perkembangan saat ini. Oleh karena itu, pemerintah terus mengimplementasikan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tujuan menerapkan *merit system* guna meningkatkan kesejahteraan aparatur, meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur, serta menjadikan ASN sebagai perekat persatuan dan kesatuan Indonesia. Untuk mengatasi permasalahan aparatur pemerintah daerah, dikembangkan sistem kinerja elektronik untuk menilai kinerja aparatur. Perilaku karyawan yang positif diharapkan dari penerapan sistem elektronik kinerja ini. Pengenalan daya elektronik diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan, tanggung jawab, kreativitas dan sikap positif lainnya baik di tempat kerja maupun di masyarakat.

Pemerintah memberikan wewenang kepada pemerintah daerah otonom untuk mengatur masalah ini melalui langkah-langkah di tingkat daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo merupakan instansi dibawah naungan pemerintahan yang memiliki tugas, fungsi dan wewenang dalam bidang kepegawaian wilayah Sidoarjo. Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo juga memiliki beberapa inovasi layanan online yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien.

Dalam rangka mendukung upaya pemerintah untuk mewujudkan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menerapkan sistem penilaian kinerja menggunakan e-Kinerja sesuai arahan dari pemerintah. e-Kinerja adalah aplikasi berbasis halaman internet yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan pekerjaan, beban kerja pekerjaan dan beban kerja unit organisasi. Pusat penyelenggara dan sasaran dari aplikasi e-Kinerja dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN). Aplikasi e-Kinerja merupakan upaya pemerintah untuk mengukur dan meningkatkan kinerja birokrasi negara, yang secara umum belum terbukti efektivitasnya optimal karena banyaknya kelemahan sistem pemerintahan.

e-Kinerja juga merupakan bentuk penyempurnaan dari sistem pengukuran kinerja pegawai sebelumnya yang dilakukan dengan menggunakan sistem DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Dalam pelaksanaannya, nilai-nilai dalam DP3 dinilai sulit untuk memberikan penilaian secara objektif. Selain itu, DP3 juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada tahun 2014, Pemerintah Republik Indonesia melakukan penyempurnaan DP3 sebagai model dan mekanisme penyusunan dan evaluasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tertuang dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN dan resmi dijalankan pada 1 Januari 2014. SKP adalah fungsi/komponen dalam aplikasi e-Kinerja.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai karena sistem e-Kinerja memiliki sasaran kerja yang juga dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola lembaga. Dengan adanya SKP dalam aplikasi e-Kinerja, pimpinan instansi akan lebih mudah menilai kinerja dan prestasi pegawai secara sistematis yang dapat dilihat melalui pelaporan kinerja setiap harinya untuk menapai target SKP bulanan maupun tahunan. e-Kinerja juga dapat digunakan pimpinan instansi untuk menilai pemberian insentif kerja pegawai. Pada dasarnya tujuan utama dari pengukuran kinerja tersebut adalah untuk menentukan karyawan mana yang berkualitas baik, yang tidak baik atau yang buruk. Selain melaporkan hasil secara harian, e-Kinerja juga berfungsi memantau dan mengevaluasi kinerja perangkat dalam ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, maupun instansi-instansi pemerintahan lainnya.

Penerapan aplikasi e-Kinerja didasarkan pada Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berisi syarat reformasi birokrasi untuk mewujudkan ASN yang jujur, profesional, dan bebas Kolusi Korupsi dan Nepotisme. Selain itu, aplikasi e-Kinerja juga disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Kepegawaian yang menyebutkan bahwa ASN wajib mengukur prestasi kerjanya melalui sistem pengukuran kinerja.

e-Kinerja sudah diterapkan di beberapa instansi pemerintahan Indonesia, salah satunya yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Namun dalam penerapannya, masih banyak ditemui beberapa permasalahan terkait dengan data dalam aplikasi e-Kinerja. Aplikasi e-Kinerja belum terhubung dengan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana SIMPEG ini merupakan aplikasi dasar berbasis web yang ditujukan untuk mengakses dan mengelola data-data dan proses kepegawaian. Hal tersebut dikarenakan aplikasi SIMPEG masih dalam tahap pembaharuan dan penyempurnaan dari SIMPEG Desktop menjadi SIMPEG Online. Tidak terhubungnya kedua sistem ini menyebabkan data-data yang muncul dalam aplikasi e-Kinerja masih belum lengkap dan bersifat terbaru. Mulai dari tidak terdapat data atasan, identitas diri yang belum lengkap, munculnya data ganda, status yang belum berubah, tidak dapat melakukan tagging, dll.

Hal tersebut mengakibatkan proses pengecekan dan pengubahan data harus dilakukan dua kali yaitu melalui kedua aplikasi tersebut.

Penulisan ini terinspirasi dari penulisan sebelumnya, yaitu penulisan berjudul Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai, menemukan bahwasannya aplikasi e-Kinerja dan integritas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Payakumbuh. Penulisan berikutnya yaitu penelitian yang berjudul Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, penulisan ini menjelaskan bahwasannya implementasi e-Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara berdampak positif dan substansial terhadap kinerja kerja pegawai serta dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dicapai. Selanjutnya yaitu penulisan yang berjudul Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo, menerangkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja pada BKPP Kota Gorontalo belum berjalan efektif karena masih terdapat beberapa hambatan yaitu pegawai yang belum bisa menyesuaikan, dana yang dialokasikan untuk pengembangan aplikasi masih kurang, sehingga sarana dan prasarana sebagai penyokong jalannya aplikasi masih belum lengkap. Berikutnya yaitu penulisan dengan judul Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian, memberikan hasil penulisan bahwa efektivitas penilaian kinerja berbasis elektronik terhadap manajemen dan pusat pelatihan kepemimpinan Pertanian mendapat nilai rata-rata 4,14 termasuk nilai bagus. Berdasarkan empat Dimensi evaluasi kinerja, yang mendapat skor tertinggi adalah dimensi kualitas yang mendapatkan skor rata-rata 4,24 termasuk dalam penilaian kategori sangat baik, dimensi biaya rata-rata terendah adalah 4,06, meskipun termasuk dalam kategori nilai baik. Selanjutnya yaitu penulisan yang berjudul Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya, dengan hasil penulisan yang menunjukkan bahwa e-Kinerja dinilai masih kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karena tidak memenuhi indikator efektivitas dan juga kinerja yang baik. Dalam hal indikator pencapaian tujuan, faktor target belum tercapai jika berkas tidak lengkap. Pada indikator integrasi, sosialisasi belum dilaksanakan secara maksimal. Kemudian indikator adaptasi, kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih belum memadai. Sedangkan terkait dengan indikator kinerja, dari tujuh indikator menurut LAN RI, e-Kinerja belum memenuhi 3 indikator yaitu kedisiplinan, kerjasama dan kecakapan.

Dalam penulisan ini, penulis melakukan jenis penulisan yang berbeda dan tidak dilakukan pada penulisan sebelumnya, dengan fokus penulisan yang dilakukan penulis berbeda dengan penulisan sebelumnya. Penulis juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian juga pencarian masalah lebih mendalam. Selain itu, lokasi penulisan yang dilakukan penulis berada pada Badan



Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai efektivitas e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Kabupaten (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

## Metode

Pada penulisan ini, penulis berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo, lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas, fungsi, dan wewenang terkait dengan kepegawaian Daerah Sidoarjo. Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo juga merupakan lembaga yang menjadi pengelola aplikasi e-Kinerja. Dalam penulisan ini, penulis menggunakan jenis penulisan kualitatif. Penulisan kualitatif adalah penulisan yang mengacu pada penulisan dengan tujuan untuk memahami gejala dan fenomena secara komprehensif yang dialami oleh subjek penulisan terhadap beberapa persoalan seperti motivasi, tindakan, persepsi, dan lain-lain, dengan menggunakan deskripsi atau deskripsi sebagai penjelasannya. tentang kata dan bahasa dalam konteks tertentu, apa yang alami atau apa adanya, dan menggunakan metode ilmiah yang berbeda. Sederhananya, penulisan kualitatif adalah penulisan yang memiliki tujuan untuk mempelajari keadaan objek yang alamiah dan memberikan informasi induktif yang sesuai dengan fakta yang ada pada subjek tersebut. Penulisan ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif agar penulis dapat menganalisis dan mendeskripsikan fenomena yang ditemukan dalam penulisan sehingga penulis juga dapat menarik kesimpulan dalam penulisan.

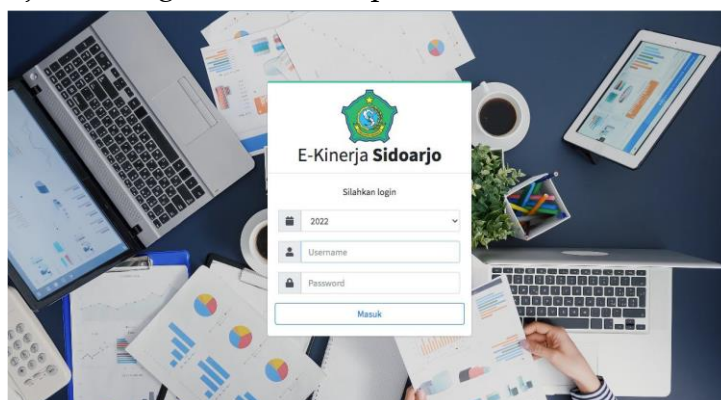
Untuk memahami dan mempelajari fenomena yang diamati, penulis harus mengamati dan mencari informasi secara langsung. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui tahap wawancara secara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data dalam penulisan ini berasal dari sumber data primer dan data sekunder. Teknik penentuan sampel dalam penulisan ini menggunakan teknik sampling dengan *purposive sampling* atau teknik dengan didasarkan pertimbangan tertentu untuk pemilihan informan yang akan dijadikan sebagai sumber data. Artinya, dalam memilih informan penulis memilih sesuai dengan kriteria yang berkorelasi dengan masalah penulisan untuk memberikan informasi dan data yang dibutuhkan oleh penulis, jadi tidak dipilih secara acak. Informan dalam penelitian ini yaitu Nura Al Ahmadi dan Arum Zahra Nadhif selaku Analis Kinerja Sub Bidang Kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Fokus dalam penulisan ini yaitu efektivitas Elektronik Kinerja atau yang sering disebut e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, yang diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator dalam teori efektivitas, yaitu Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Adaptasi.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan model analisis oleh interaktif, yang meliputi : (1) Pengumpulan Data. Pengumpulan data dapat diperoleh melalui tahap

wawancara, observasi, dokumentasi, maupun diskusi terfokus (FGD). Dalam proses pengumpulan data, penulis juga dapat melakukan analisis data secara sekaligus. (2) Reduksi Data, reduksi data dapat diartikan sebagai proses seleksi, pemusatan perhatian pada penyederhaan, abstraksi, dan transformasi dari data mentah yang ditemukan dalam catatan tertulis di lapangan sehingga akan ditemukan gambaran yang lebih jelas yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang lengkap dan terperinci. (3) Penyajian Data. Penyajian data yaitu sebuah penyatuan atau pengorganisasian dari seluruh informasi yang telah disimpulkan dengan tujuan untuk memudahkan meneliti dalam melakukan kajian secara keseluruhan. (4) Penarikan Kesimpulan. Penarikan kesimpulan dalam penulisan ini disajikan dalam bentuk penyimpulan keseluruhan data sesuai dengan hasil penulisan yang didasarkan pada rumusan masalah yang ditemukan oleh penulis. Dalam penulisan kualitatif, data disajikan dalam bentuk kata-kata atau deskripsi.

## Hasil dan Pembahasan

Setelah mengemukakan analisis permasalahan dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, maka akan dianalisis kembali setiap permasalahan melalui hasil dan pembahasan yang akan difokuskan pada teori efektivitas dengan indikator pencapaian tujuan, integrasi, serta adaptasi.



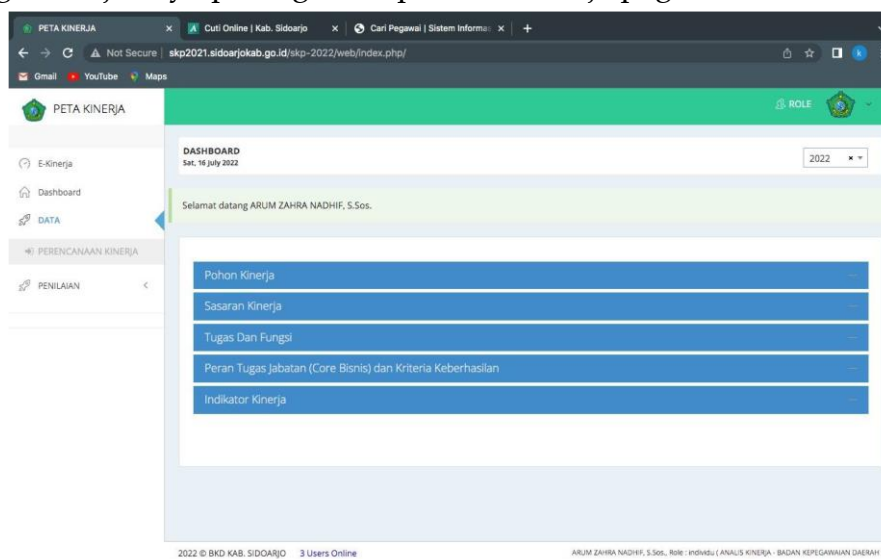
**Gambar 1.** Tampilan Awal Aplikasi e-Kinerja

Aplikasi e-Kinerja sebelumnya dapat diakses pada laman [skp2020.sidoarjo.go.id](http://skp2020.sidoarjo.go.id) dengan substansi yang disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 08 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Namun, dengan adanya peralihan peraturan menjadi PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, maka Pemerintah Kabupaten Sidoarjo juga berupaya untuk melakukan penyesuaian terhadap desain dan substansi dari aplikasi e-Kinerja. Oleh karena itu, saat ini aplikasi e-Kinerja tahun 2022 telah bermigrasi pada laman baru yakni [www.e-Kinerja.sidoarjokab.go.id](http://www.e-Kinerja.sidoarjokab.go.id).

Hingga saat ini, aplikasi e-Kinerja masih terus dikembangkan dan disesuaikan sesuai dengan PermenPAN-RB 06 Tahun 2022. Pengembangan aplikasi ini juga akan difokuskan pada tujuan dari aplikasi e-Kinerja, terutama yaitu dalam rangka menciptakan peningkatan



prestasi kerja pegawai dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Aplikasi ini juga merupakan salah satu aplikasi yang dapat berfungsi sebagai pengawas kinerja para pegawai. Penulis dapat menemukan menu dalam aplikasi e-Kinerja yang sangat beragam akan mendorong terwujudnya peningkatan prestasi kinerja pegawai.



**Gambar 2.** Menu Aplikasi e-Kinerja

Pada tampilan awal setelah berhasil login pada aplikasi, akan muncul beberapa pilihan menu, salah satunya yaitu pada halaman Perencanaan Kinerja yang di dalamnya berisi Pohon Kinerja, Sasaran Kinerja, Tugas Dan Fungsi, Peran Tugas Jabatan (Core Bisnis) dan Kriteria Keberhasilan, serta Indikator Kinerja. Pada menu Pohon Kinerja, Koordinator OPD memiliki fungsi untuk menginput permasalahan, rumusan masalah, perumusan outcome puncak, dan upload dokumen legal pendukung tugas dan wewenang Perangkat Daerah pada aplikasi e-Kinerja berdasarkan hasil dialog kinerja dengan Pimpinan. Selanjutnya, Koordinator OPD dapat melakukan Tagging Pegawai yang kemudian dari proses ini akan memunculkan sasaran kinerja pada akun e-Kinerja masing-masing pegawai. Pegawai-masing yang telah mendapatkan sasaran kinerja dapat merumuskan peran tugas jabatan yang diselaraskan dengan sasaran kerjanya, mengisi Rencana Hasil Kerja, serta merumuskan Indikator Kinerja Individu.

Selain itu, pada aplikasi e-Kinerja juga terdapat menu Rencana Aksi dimana pada menu ini terdapat mapping bulanan sebagai pemantauan hasil kinerja pegawai sesuai dengan target pada perencanaan kinerja yang telah disusun. Pada menu ini, juga terdapat Umpan Balik yang ditetapkan sebagai acuan penilaian Atasan Langsung terhadap target dari Rencana Aksi Hasil Kerja yang disusun. Adapun menu Penetapan Target yang ditanggungjawab oleh atasan/pimpinan atas penetapan target dan realisasi pegawainya. Atasan/pimpinan dapat mengecek keseluruhan dari Rencana Hasil Kerjasetiap pegawai dan bertanggungjawab untuk Konfirmasi Target Kinerja setiap pegawai atas kinerja masing-masing.

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas aplikasi e-Kinerja yang selanjutnya disebut e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan teori efektivitas.

### **Pencapaian Tujuan**

Konsep dari pencapaian tujuan dapat diartikan sebagai suatu tindakan dengan memanfaatkan sumber daya untuk merencanakan, mengarahkan, mengatur, dan mengelola untuk mewujudkan tujuan secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan juga merupakan salah satu kunci utama yang akan digunakan sebagai faktor penilaian keberhasilan maupun kegagalan. Untuk dapat mengukur keberhasilan maupun kegagalan tersebut, dapat dilihat melalui sejauh mana program tersebut mencapai tujuannya. Dimana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam penulisan ini merupakan upaya umum untuk mencapai tujuan dari aplikasi e-Kinerja.

Tujuan dari aplikasi e-Kinerja yaitu untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pendataan secara elektronik, menganalisis kebutuhan pekerjaan, beban kerja pekerjaan dan beban kerja unit organisasi. Selain itu, e-Kinerja juga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk memantau dan meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pimpinan instansi, e-Kinerja dapat membantu menghitung besaran tunjangan pegawai yang disesuaikan dengan beban kerja pegawai dan prestasi kinerja pegawai.

Pada penulisan terdahulu yang telah dilakukan oleh Afifah Savira, hasil penulisan yang ditinjau dari indikator pencapaian tujuan dilakukan dengan menggunakan 3 fokus yaitu sasaran, kurun waktu, dan dasar hukum. Ketiga faktor tersebut digunakan untuk membantu menganalisis capaian tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan spesifik berupa *action plan* maupun tujuan individu berupa sasaran kinerja pegawai (SKP) selama kurun waktu tertentu dengan memperhatikan ketersediaan fasilitas dan personel berdasarkan landasan hukum yang berlaku. Hasil kinerja pegawai juga menunjukkan tumbuh dan berkembang dari tahun ke tahun.

e-Kinerja bukan merupakan aplikasi sistem penilaian kinerja yang pertama kali. BKD juga telah melakukan pembaruan dan penyempurnaan aplikasi kepegawaian sesuai arahan dari pemerintah dan peraturan yang berlaku. Sejalan dengan penyesuaian tersebut, aplikasi e-Kinerja dapat dikatakan sebagai aplikasi penyempurnaan dari bentuk aplikasi sistem penilaian kinerja sebelumnya. Pembaharuan tersebut dilakukan dengan tujuan peningkatan kinerja sistem dan penyesuaian kembali oleh peraturan terbaru. Selain itu, substansi terbaru juga merupakan bentuk penyempurnaan aplikasi sebagai pendorong pencapaian tujuan dari aplikasi e-Kinerja.



**Gambar 3.** Milestone Sistem Penilaian Kinerja

Gambar 3. menjelaskan mengenai penyesuaian sistem penilaian kinerja dari awal hingga saat ini. Pada mulanya, sistem penilaian kinerja menggunakan aplikasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). DP3 adalah suatu daftar yang dibuat oleh Pejabat Penilai dengan memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan pegawai (kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, prioritas mendapatkan fasilitas dalam rangka kesejahteraan dan penetapan hukuman disiplin). DP3 ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam pelaksanaannya, DP3 dinilai masih kurang obyektif dalam membantu penilaian kinerja pegawai sehingga memerlukan pembaharuan.

Setelah udangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tanggal 30 November 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja, implementasi DP3 diberhentikan dan dialihkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2014 dengan tujuan penilaian prestasi kerja ASN untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan berdasarkan prinsip: objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. SKP merupakan sasaran kinerja dan target kerja tahunan ASN, selama satu tahun, apa yang akan dilakukan oleh pegawai. SKP mempunyai bobot 60% dan 40% penilaian dari aspek perilaku, penilaian SKP ini juga digunakan untuk menentukan besaran remunerasi setiap ASN.

Seiring perkembangan zaman, dasar SKP yang semula berarti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kinerja dan target seorang ASN yang harus dicapai setiap tahunnya. SKP ini dapat diakses melalui laman [skp2020.sidoarjokab.go.id](http://skp2020.sidoarjokab.go.id). Namun, dengan adanya peralihan peraturan dari PermenPAN-RB Nomor 08 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja PNS menjadi PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, maka Pemerintah Kabupaten Sidoarjo juga berupaya untuk melakukan

penyesuaian terhadap desain dan substansi dari aplikasi e-Kinerja. Saat ini, aplikasi e-Kinerja tahun 2022 telah bermigrasi pada halaman web terbaru yakni [www.e-Kinerja.sidoarjo.kab.go.id](http://www.e-Kinerja.sidoarjo.kab.go.id), Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan, aplikasi e-Kinerja ini masih akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan substansi dalam peraturan terbaru yang berlaku.

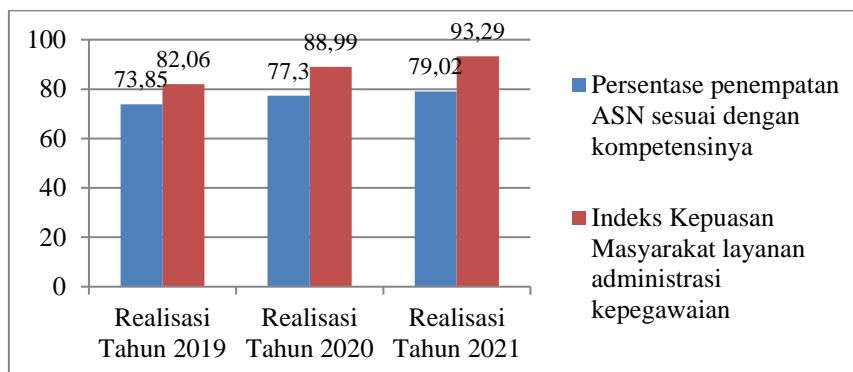
Setiap perubahan, perkembangan, pembaharuan, dan penyempurnaan aplikasi kepegawaian selalu disesuaikan dengan peraturan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2011 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025. Reformasi birokrasi ini merupakan salah satu wujud dari upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melaksanakan pembaharuan mengenai sistem penyelenggaraan pemerintahan. Dalam setiap perkembangannya, aplikasi kepegawaian ini selalu ditujukan untuk memenuhi 8 (delapan) ketetapan area perubahan yang diharapkan dapat mencapai tujuan reformasi birokrasi sesuai peruraturan yang berlaku yaitu organisasi, tatalaksana, sumber daya manusia aparatur, peraturan perundang-undangan, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, dan budaya kerja aparatur.

Saat ini, e-Kinerja masih akan terus dikembangkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tujuan akhir dari reformasi birokrasi. Tidak hanya itu, e-Kinerja juga akan disesuaikan dengan arahan dari Menteri PAN-RB untuk melakukan penyederhanaan proses bisnis berbagai layanan kepegawaian yang diharapkan akan memudahkan pengelolaan ASN untuk berbagai pelayanan seperti promosi, mutasi, dan pensiun. Menteri PAN-RB juga menggandeng BKN untuk mengarahkan setiap daerahnya dalam program percepatan reformasi birokrasi BKN 2020-2024 yang meliputi perubahan kelembagaan, digitalisasi pelayanan publik, redistribusi ASN, sistem seleksi dan promosi terbuka, peningkatan profesionalisme ASN, peningkatan kesejahteraan ASN, e-Government, peningkatan kompetensi SDM, dan pendayagunaan sumber daya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, aplikasi e-Kinerja saat ini tengah dikembangkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terbaru. Ditinjau melalui pencapaian tujuan dalam faktor sasaran, aplikasi e-Kinerja masih belum dapat dikatakan berhasil sepenuhnya karena pada poin kemudahan ASN dalam mengakses masih kurang, serta ketidaksesuaian data dalam aplikasi e-Kinerja masih sering dikeluhkan oleh pengguna aplikasi yang berarti adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Data dalam aplikasi e-Kinerja merupakan poin penting dimana setiap progres yang diinput oleh pengguna akan dapat dinilai sebagai perhitungan tunjangan yang akan diberikan kepada setiap pegawai oleh pimpinan instansi. Ketidaksesuaian data tersebut diakibatkan oleh tidak terkoneksi aplikasi e-Kinerja dengan aplikasi Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang mana SIMPEG merupakan aplikasi kepegawaian berbasis web yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam mengakses dan mengelola data-data dalam seluruh proses kepegawaian. Hal tersebut juga menghambat jalannya implementasi aplikasi e-Kinerja karena data pengguna dalam aplikasi e-Kinerja saat ini masih belum sinkron dengan data yang ada pada aplikasi

SIMPEG, sehingga jika pengguna ingin merubah data diri harus melakukan perubahan data ada kedua aplikasi tersebut. Oleh karena itu, SIMPEG menjadi aplikasi utama yang seharusnya terkoneksi dengan seluruh aplikasi layanan kepegawaian.



**Grafik 2.** Perbandingan Antara Capaian Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya

Namun disisi lain, aplikasi e-Kinerja terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa ASN mengaku semakin giat dalam bekerja untuk capaian-capaian target yang telah diberikan kepada setiap pegawai karena adanya target yang harus dicapai setiap bulannya yang kemudian akan direkap dalam Target Tahunan, serta adanya input kegiatan harian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Hal tersebut juga dapat dibuktikan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo tahun 2021. BKD Kabupaten Sidoarjo masih terus melakukan pembaharuan dan penyempurnaan aplikasi e-Kinerja untuk pencapaian tujuan secara optimal. Selanjutnya, BKD juga mengharapkan aplikasi e-Kinerja dapat meningkatkan prestasi kinerja pegawai secara maksimal dan mempermudah manajemen birokrasi. BKD juga mengupayakan untuk menjaga keamanan penyimpanan data berbasis *cloud* untuk menghindari terjadinya kebocoran data atau *hacking*.

Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah berupaya untuk menempatkan ASN sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut akan sangat mendukung kemajuan dan kesuksesan kegiatan instansi. Selain itu, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) juga selalu menunjukkan peningkatan dalam setiap tahunnya.

### Integrasi

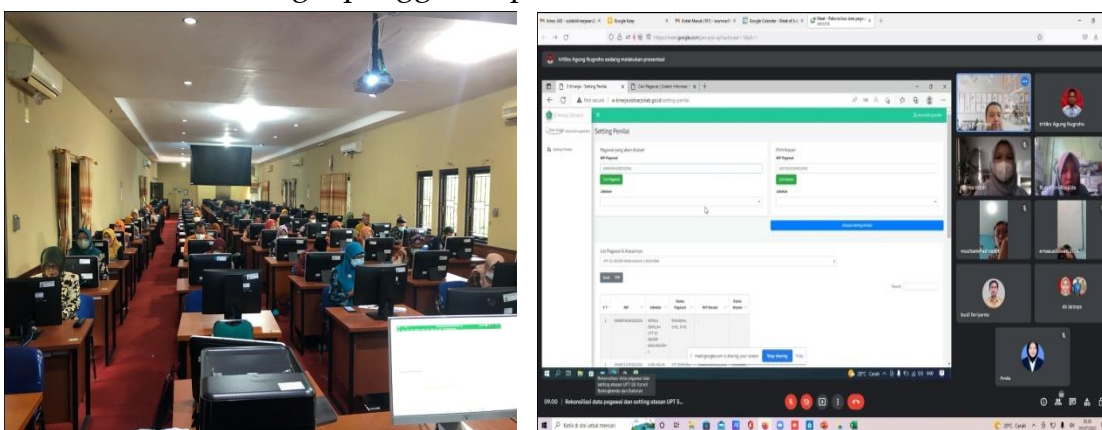
Integrasi yaitu suatu ukuran terhadap tingkat kemampuan sebuah organisasi untuk bersosialisasi, berkomunikasi dan berkembang sesuai dengan konsensus. Integrasi dalam penulisan ini menyangkut dalam proses sosialisasi oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo yang bertujuan untuk menginformasikan kepada sasaran aplikasi e-Kinerja mengenai aplikasi e-Kinerja.

Afifah Savira dalam penulisannya, menganalisis indikator Integritas dengan berpacu dalam 2 faktor yaitu sosialisasi dan prosedur. Dalam pelaksanaan sosialisasi dilakukan dua kali yaitu sosialisasi yang diselenggarakan oleh pusat dan sosialisasi yang diselenggarakan oleh bagian kepegawaian Kanreg II BKN Surabaya. Namun, masalah dalam implementasi tetap ada, yaitu staf atau petugas yang masih tidak berpartisipasi dalam kegiatan sosialisasi,



keterlambatan mendapatkan rencana sosialisasi, dan keengganan untuk terlibat dalam kegiatan sosialisasi yang berkelanjutan.

Dalam penulisan ini, ditinjau melalui aspek integrasi, BKD selaku pihak yang berwenang mengenai aplikasi e-Kinerja sudah melaksanakan sosialisasi aplikasi e-Kinerja secara bertahap dan berkala. Sosialisasi tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan e-Kinerja karena ASN berlaku sebagai sasaran akan lebih mengenal dan memahami tentang penggunaan aplikasi e-Kinerja. Sosialisasi dengan aparatur dilakukan kepada seluruh ASN sebagai pengguna aplikasi.



**Gambar 4.** Sosialisasi Aplikasi e-Kinerja

Gambar 4 merupakan gambar sosialisasi aplikasi e-Kinerja kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sidoarjo. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan pengenalan, penyesuaian serta pemahaman kepada ASN selaku kelompok sasaran agar dapat mengetahui maksud dan tujuan penyelenggaraan aplikasi e-Kinerja. sosialisasi ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari implementasinya, karena selanjutnya ASN diwajibkan untuk mengakses e-Kinerja setiap harinya untuk melakukan pelaporan pekerjaan.

Namun, sosialisasi oleh BKD Kabupaten Sidoarjo dilakukan secara bertahap dan berkala, dilakukan dengan mengutamakan pengguna dalam bidang pendidikan. Hal tersebut dikarenakan ASN Kabupaten Sidoarjo yang merupakan pengguna aplikasi e-Kinerja, mayoritas berprofesi sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, sosialisasi dilaksanakan melalui 2 (dua) cara yaitu secara langsung maupun tidak langsung. Dengan praktik secara langsung, pengguna (ASN) akan mendatangi undangan dari penyelenggara aplikasi e-Kinerja. Praktik secara langsung ini akan sangat memudahkan pegawai untuk dapat mengoperasikan aplikasi e-Kinerja secara prosedural dan memperbaiki kendala yang ditemukan. Sedangkan praktik secara tidak langsung dilakukan melalui *zoom meeting/google meet*. Tidak hanya pada praktik secara langsung, pada praktik secara tidak langsung juga petugas siap membantu pegawai yang merasa kesulitan dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja. Bagi pengguna yang merasa kesulitan dapat meminta bantuan kepada petugas dengan mendatangi Kantor BKD Kabupaten Sidoarjo, ataupun dapat mengirimkan keluhannya melalui email dan juga WhatsApp. Dengan demikian, BKD Kabupaten Sidoarjo

melakukan sosialisasi secara berkala dengan harapan agar sosialisasi dapat dilakukan secara menyeluruh dan merata.

### **Adaptasi**

Adaptasi dapat diartikan sebagai kesiapan organisasi dalam menjalankan program, ataupun kesesuaian pelaksanaan program dengan kondisi di lapangan. Dalam penulisan ini, adaptasi yang dimaksudkan yaitu kesiapan petugas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo serta sarana dan prasarana dalam pelaksanaan aplikasi e-Kinerja. Dimana sumber daya ini mengacu pada sumber-sumber yang dapat digunakan untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan instansi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu instansi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat bahwa Sumber daya manusia didefinisikan semua orang yang terlibat dalam organisasi dan bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, instansi akan berjalan lambat dan tidak efektif. Oleh karena itu, kesiapan petugas dalam memberikan pelayanan dalam implementasi aplikasi e-Kinerja juga harus sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Efisiensi selalu ditekankan pada kemampuan organisasi untuk berhasil beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Adaptasi saat ini adalah proses dimana individu menyesuaikan diri dengan lingkungan, dalam hal ini lingkungan memanfaatkan peran teknologi digital. Dalam semua kegiatan pemerintahan, peran teknologi informasi tidak dapat dipisahkan sehingga semua perangkat harus dapat menyesuaikan diri untuk kepentingan pemerintahan yang baik. Adaptasi, menurut Duncan, melibatkan peningkatan kemampuan dan infrastruktur yang meliputi sarana dan prasarana.

Dalam penulisan yang telah dilakukan sebelumnya oleh Afifah Savira mengemukakan bahwa adaptasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menggunakan e-Kinerja sebagai aplikasi berbasis teknologi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sarana dan prasarana memegang peranan penting dalam mendukung proses adaptasi. Bisa dilakukan dengan menambah jumlah layanan seperti internet dan jaringan komputer.

Sejalan dengan hal tersebut, penulis juga menganalisis indikator adaptasi melalui 2 faktor yaitu peningkatan kemampuan dan infrastruktur. Dalam aspek peningkatan kemampuan pegawai, hal ini tercermin dari seberapa terampil karyawan dalam mengoperasikan teknologi. Karena aplikasi e-Kinerja merupakan aplikasi yang tidak lepas dari pemanfaatan perkembangan teknologi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, petugas sudah mahir dalam mengoperasikan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sehingga petugas dapat dikatakan siap untuk menjalankan dan mengembangkan aplikasi e-Kinerja. Petugas juga dapat dengan cepat tanggap membantu pegawai yang merasa kesulitan dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja. Petugas juga sudah terbiasa dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja, sehingga mereka tidak merasa kesulitan dan bisa menangani kendala secara mandiri. BKD telah melakukan penyesuaian beban kerja dengan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Hal tersebut tentu juga dapat mendorong kemajuan bagi setiap individu.

Aspek kedua yaitu infrastruktur penunjang berupa sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana juga merupakan faktor penunjang keberhasilan pelaksanaan aplikasi. Dari hasil pengamatan dan wawancara penulis, sarana dan prasana (*hardware* dan *software*) sudah mumpuni sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk mendukung implementasi e-Kinerja. Seperti PC, printer, scanner, dan *softwarena*. *Software* untuk aplikasi e-Kinerja juga akan selalu dipantau dan diperbaharui untuk pencegahan terjadinya maintenance dan kebocoran data atau *hacking*.

Tidak hanya itu, adaptasi yang berarti kesiapan organisasi juga dapat dinilai melalui seberapa jauh dan matang persiapan yang telah dilakukan dan dijalankan oleh instansi dalam mengimplementasikan suatu program/kebijakannya. Berdasarkan hasil wawancara penulis, BKD juga bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Sidoarjo yang berperan sebagai penyedia layanan publik dalam aplikasi yang harus terkoneksi dengan jaringan internet. Dalam menjalankan aplikasi e-Kinerja, BKD Kabupaten Sidoarjo tentu memerlukan koordinasi dengan instansi terkait dalam menerapkannya. Koordinasi dapat diartikan sebagai upaya mengarahkan pelaksanaan tugas dan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tergabung dalam organisasi dengan kesepakatan sendiri-sendiri. Tentunya dalam bekerja sama antar organisasi, koordinasi menjadi aspek yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Dilihat melalui aspek komunikasi, koordinasi yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Sidoarjo dengan DISKOMINFO Kabupaten Sidoarjo, dilakukan setidaknya minimal satu kali dalam sebulan. Proses koordinasi antara kedua organisasi dilakukan melalui dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung. Pada komunikasi langsung dilakukan melalui kegiatan agenda pengecekan sistem, pembaruan dan evaluasi yang dilakukan secara rutin setidaknya satu kali dalam satu bulan, dan dihadiri oleh perwakilan dari DISKOMINFO ke kantor BKD Kabupaten Sidoarjo. Kemudian untuk komunikasi tidak langsung dilakukan dengan menggunakan media internet salah satunya yaitu dengan cara komunikasi menggunakan aplikasi whatsapp atau via telepon seluler antar pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo dengan DISKOMINFO Kabupaten Sidoarjo terkait dengan sistem aplikasi e-Kinerja.

Dengan adanya proses komunikasi yang dilakukan secara rutin dan baik, proses koordinasi yang dilakukan antara kedua dinas tersebut berjalan dengan efektif dikarenakan tiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di dalamnya saling bertukar informasi terkait sistem aplikasi e-Kinerja misalnya seperti diskusi terkait masalah hubungan jaringan internet dengan sistem e-Kinerja, dan layanan-layanan yang harus dikembangkan maupun ditiadakan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan bersama.

## Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan mengenai Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo yang dilakukan oleh

penulis dengan mengadopsi Teori Efektivitas dalam proses analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Pencapaian tujuan, diketahui sejauh ini aplikasi e-Kinerja masih belum dapat mencapai tujuan-tujuannya sepenuhnya. Dalam hal ini yaitu pada kemudahan ASN dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja dan sinkron data yang tercantum dalam aplikasi e-Kinerja masih belum terpenuhi. Naum disisi lain, aplikasi e-Kinerja juga memberikan dampak positif terhadap prestasi kinerja pegawai.

Integrasi, dapat dilihat bahwa BKD Kabupaten Sidoarjo melakukan sosialisasi secara bertahap dan berkala dilakukan dengan mengutamakan pengguna dalam bidang pendidikan. Hal tersebut dikarenakan ASN Kabupaten Sidoarjo yang merupakan pengguna aplikasi e-Kinerja, mayoritas berprofesi sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, sosialisasi dilaksanakan melalui 2 (dua) cara yaitu secara langsung maupun tidak langsung. BKD juga terus melakukan sosialisasi dengan harapan agar sosialisasi dapat dilakukan secara menyeluruh dan merata.

Adaptasi, kesiapan BKD selaku pengelola aplikasi e-Kinerja dapat dinilai baik dengan petugas yang memiliki kompetensi sesuai di bidangnya untuk menunjang jalannya implementasi aplikasi e-Kinerja. Selain itu, sarana dan prasarana yang digunakan juga sudah mumpuni sistem dan jaringan internet yang selalu diperbarui setiap bulannya sehingga dapat menunjang proses implementasi e-Kinerja.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Alghatam, N. H. (2021). E-government through the lens of trading zones: A case of e-government implementation in Dubai. *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 87(2). <https://doi.org/10.1002/isd2.12156>
- Al-Mushayt, O. S. (2019). Automating E-Government Services with Artificial Intelligence. *IEEE Access*, 7, 146821–146829. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2946204>
- Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. (2021). "Laporan Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Tahun 2021".
- Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. (2022). "Tutorial Aplikasi e-Kinerja Tahun 2022".
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). "Reformasi Birokrasi Tanggung Jawab Bersama, Mulai Dari Pimpinan Hingga Pegawai".
- Bakunzibake, P. (2019). E-government implementation and monitoring: The case of Rwanda's 'one-stop' E-government. *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 85(5). <https://doi.org/10.1002/isd2.12086>
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Chen, Y. C. (2019). Cross-boundary e-government systems: Determinants of performance. *Government Information Quarterly*, 36(3), 449–459. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.02.001>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, M. L. (2015). "Transformasi DP3 Menjadi SKP".
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jarwati, S. H., Djumali. (2016). "Analisis Penilaian Sistem e-Kinerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pengembangan Dan Penulisan Daerah Kota Surakarta." Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
- Landívar, G. V. (2019). Analysis of e-government strategy implementation in Ecuador. *Communications in Computer and Information Science*, 895, 697–706. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05532-5\\_53](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05532-5_53)
- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). "Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.
- Li, Y. (2020). Service quality, perceived value, and citizens' continuous-use intention regarding e-government: Empirical evidence from China. *Information and Management*, 57(3). <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103197>
- MacLean, D. (2022). A Systematic Literature Review of Empirical Research on the Impacts of e-Government: A Public Value Perspective. *Public Administration Review*, 82(1), 23–38. <https://doi.org/10.1111/puar.13413>
- Malodia, S. (2021). Future of e-Government: An integrated conceptual framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 173. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121102>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pérez-Morote, R. (2020). The effects of e-government evaluation, trust and the digital divide in the levels of e-government use in European countries. *Technological Forecasting and Social Change*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119973>
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspitasari, N. (2021). Microservice API Implementation for E-Government Service Interoperability. *Journal of Physics: Conference Series*, 1807(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1807/1/012005>
- Richardus, E. I. (2002). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan System Pelayanan Public Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Penerbit Andi.



- 
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). "Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian." *Jurnal Governansi*, 6(1), 51-56.
- Saleh, M. A. (2022). "Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo." PhD diss., IPDN.
- Savira, A. (2019). "Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya." PhD diss., Universitas Brawijaya.
- Sisi Wahyuni. (2020). "Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai." *JESS*, 4(2), 153-164.
- Steers, R. M. (1999). *Efektivitas Organisasional*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penulisan Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). "Peningkatan Kinerja Melalui Sistem Manajemen Kinerja." *Jurnal Swara Patra*, 8(1).
- Valle-Cruz, D. (2019). Public value of e-government services through emerging technologies. *International Journal of Public Sector Management*, 32(5), 473–488. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2018-0072>