

Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang

**Nur Kamalawati¹, Diya Yandari², Aura Fadhillah³, Tihani Wahi Prayogi⁴,
Anggun Natasya⁵, Rahmadhona Fitri Helmi⁶**

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
Email: nurkamalawati17@gmail.com, diyayandariunp@gmail.com,
arfdhlh3@gmail.com, tihaniprayogi11@gmail.com,
anggunnatasya0109@gmail.com, rahmadhonafh@fis.unp.ac.id

Abstrak

Penilaian kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Penerapan sistem informasi penilaian kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam proses penilaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi E-Kinerja, serta tantangan dan manfaat yang dirasakan oleh pegawai dan organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Informan utama adalah pejabat terkait, staf teknis, dan pengguna sistem di BKPSDM Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun E-Kinerja berhasil meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, masih terdapat tantangan terkait dengan pelatihan pegawai dan keterbatasan infrastruktur teknologi. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem ini, yang menghambat implementasi secara optimal. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi, dengan rekomendasi untuk meningkatkan pelatihan berkelanjutan dan memperkuat infrastruktur teknologi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lain yang ingin menerapkan sistem serupa.

Kata Kunci: *E-Kinerja, Penilaian Kinerja, Pemerintahan, Transparansi, Teknologi*

Abstract

Employee performance appraisal is an important element in human resource management in government agencies. The implementation of an electronic-based performance appraisal information system (E-Kinerja) at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Padang City aims to improve efficiency,

transparency and accuracy in the performance appraisal process. This study aims to explore the factors that influence the implementation of E-Kinerja, as well as the challenges and benefits felt by employees and organizations. The method used in this research is descriptive qualitative with data collection through interviews, observation, and document analysis. The main informants were relevant officials, technical staff, and system users at BKPSDM Padang City. The results show that although E-Kinerja has successfully improved transparency and accountability, there are still challenges related to employee training and limited technological infrastructure. Some employees had difficulty in adapting to the system, which hindered optimal implementation. This research provides important implications for policy on the development of technology-based performance appraisal systems, with recommendations to improve ongoing training and strengthen technology infrastructure. The findings are expected to serve as a reference for other government agencies that want to implement a similar system.

Keywords: *E-Performance, Performance Appraisal, Government, Transparency, Technology*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan revolusi digital saat ini, instansi pemerintah di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi mereka (Aromatica et al., 2024). Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan adalah dengan mengadopsi teknologi informasi dalam proses administrasi dan manajemen sumber daya manusia (Idrus et al., 2023). Salah satu inovasi yang berkembang pesat dalam hal ini adalah implementasi sistem informasi penilaian kinerja berbasis elektronik, yang dikenal dengan istilah E-Kinerja (Afifa, 2024). Sistem ini bertujuan untuk menyederhanakan dan meningkatkan transparansi serta akurasi dalam penilaian kinerja pegawai, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan public (Irawan, 2018).

Dalam konteks pemerintah Kota Padang, penerapan sistem E-Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan langkah penting untuk menghadapi tantangan tersebut. E-Kinerja diharapkan dapat menggantikan sistem penilaian manual yang sebelumnya dianggap kurang efektif dan rawan bias (Sukran, 2022). Meskipun demikian, implementasi sistem E-Kinerja tidak terlepas dari sejumlah kendala, baik dari segi teknis, administratif, maupun faktor manusia. Sebagai contoh, banyak pegawai yang kesulitan beradaptasi dengan penggunaan teknologi baru, sementara infrastruktur pendukung yang belum memadai juga menjadi hambatan.

Gap penelitian dalam bidang ini terletak pada kurangnya studi yang mendalam mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam konteks pemerintah daerah, khususnya di Kota Padang. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak membahas teori dan praktik umum dalam implementasi sistem informasi, tetapi tidak banyak yang mengkaji secara khusus tantangan yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam menerapkan sistem ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan dalam implementasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Padang.

Penelitian ini sangat relevan dengan perkembangan kebijakan pemerintah dalam reformasi birokrasi (Wastuhana & Werdiningsih, 2021). Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pemberantasan Korupsi serta berbagai peraturan terkait telah mendorong instansi pemerintah untuk lebih transparan dan akuntabel dalam setiap aspek pengelolaan administrasi. Penelitian ini, dengan fokus pada penerapan E-Kinerja, tidak hanya relevan dengan kebijakan tersebut, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam membantu instansi pemerintah untuk lebih efisien dan efektif dalam mengelola penilaian kinerja pegawai (Mendrofa et al., 2023).

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai implementasi E-Kinerja di tingkat pemerintah daerah, yang dapat menjadi referensi bagi instansi lain yang memiliki tantangan serupa. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh BKPSDM Kota Padang dalam meningkatkan keberhasilan implementasi sistem E-Kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada ilmu pengetahuan, tetapi juga pada praktik kebijakan publik yang lebih baik di masa depan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pemahaman dan pelatihan bagi pegawai dalam menggunakan sistem E-Kinerja (Gea et al., 2024). Faktor manusia sering kali menjadi tantangan terbesar dalam implementasi teknologi baru. Banyak pegawai yang tidak terbiasa dengan sistem berbasis teknologi, dan kurangnya keterampilan teknis bisa menghambat adopsi sistem ini secara menyeluruh (Hutabarat & Firdaus, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai tingkat kesiapan pegawai terhadap penggunaan E-Kinerja serta tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan sistem ini secara efektif. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi strategis terkait pelatihan dan pendampingan bagi pegawai agar sistem ini dapat berfungsi dengan optimal.

Selain itu, penelitian ini juga melihat pentingnya dukungan infrastruktur teknologi yang memadai. Meskipun teknologi informasi berkembang pesat, tantangan terkait dengan kestabilan jaringan, perangkat keras yang usang, serta minimnya anggaran untuk pengadaan teknologi sering kali menjadi kendala dalam implementasi sistem informasi di sektor publik. Penelitian ini berfokus pada kondisi yang ada di BKPSDM Kota Padang dan berusaha mengidentifikasi apakah faktor-faktor infrastruktur ini menjadi penghambat dalam penggunaan sistem E-Kinerja. Dalam konteks ini, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran infrastruktur dalam kesuksesan penerapan E-Kinerja di pemerintah daerah.

Seiring dengan peningkatan tuntutan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, pemerintah daerah harus semakin memperhatikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (Auditya et al., 2013). Sistem E-Kinerja, sebagai bagian dari upaya digitalisasi, diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan tersebut. Melalui implementasi sistem yang terintegrasi, penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih objektif, akurat, dan tepat waktu (Dewi, 2024). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana sistem E-Kinerja di

BKPSDM Kota Padang berhasil menciptakan sebuah mekanisme yang lebih transparan dan akuntabel dalam menilai kinerja pegawai.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini memiliki keunggulan dalam menggali dinamika yang lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan hambatan yang dialami oleh pengguna dan pengelola sistem. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan diharapkan dapat memberikan insight yang lebih komprehensif dan detail terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan dalam implementasi sistem E-Kinerja. Hasil dari penelitian ini tidak hanya relevan bagi BKPSDM Kota Padang, tetapi juga dapat diadaptasi oleh instansi pemerintah lain yang berencana untuk menerapkan sistem serupa. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya akan memperkaya literatur mengenai implementasi sistem E-Kinerja di Indonesia, tetapi juga memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam pengembangan sistem manajemen kinerja di sektor publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kebijakan reformasi birokrasi yang lebih efektif, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia di pemerintah daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami proses implementasi sistem informasi penilaian kinerja (E-Kinerja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi individu yang terlibat dalam penerapan E-Kinerja, serta untuk memahami dinamika sosial dan budaya organisasi yang mempengaruhi implementasi sistem ini. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama yaitu, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan dengan staf terkait dan pengguna sistem untuk mendapatkan pandangan langsung mengenai pengalaman mereka. Dokumentasi, seperti laporan implementasi dan kebijakan, dianalisis untuk memahami konteks kebijakan dan tujuan sistem E-Kinerja. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung penerapan sistem di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di BKPSDM Kota Padang, yang menjadi lokasi utama implementasi E-Kinerja. Informan utama penelitian adalah Ibu Fitri Handayani, S.Kom, M.CIO, Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, yang memiliki tanggung jawab langsung terkait implementasi sistem ini. Dengan menggunakan triangulasi data, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tantangan dan keberhasilan dalam penerapan sistem E-Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Aplikasi E-Kinerja yang

digunakan berbasis web, dirancang untuk memudahkan pegawai dalam menginput data mengenai tugas dan target yang harus dicapai (Dewi, 2024). Sistem ini memungkinkan penilaian kinerja berbasis data yang lebih transparan dan terukur dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya. Selain itu, sistem ini juga mempermudah pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian yang akurat. Namun, tantangan utama dalam implementasi sistem ini adalah kesiapan infrastruktur teknologi dan tingkat kompetensi digital ASN. Beberapa pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi merasa kesulitan dalam penggunaan sistem. Untuk itu, pelatihan dan dukungan teknis perlu diberikan secara lebih intensif agar penggunaan sistem dapat optimal. Dengan memperhatikan faktor ini, BKPSDM Kota Padang dapat mengoptimalkan keberhasilan implementasi E-Kinerja di masa depan.

Hambatan utama yang dihadapi selama implementasi adalah keterbatasan kompetensi digital di kalangan ASN serta kurangnya dukungan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan manajerial dan teknis untuk mengelola sistem E-Kinerja secara efektif. Banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam memahami sistem dan melaporkan kinerja mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, infrastruktur teknologi yang tidak selalu memadai di semua unit kerja juga menjadi tantangan dalam memperlancar proses implementasi.

Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya perencanaan pelatihan yang lebih terstruktur bagi ASN, serta peningkatan kualitas infrastruktur teknologi (Mendrofa et al., 2023). Dalam hal ini, pemerintah kota Padang bisa mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas pelatihan digital yang lebih lengkap dan terintegrasi bagi seluruh ASN. Dengan demikian, implementasi E-Kinerja dapat lebih mudah diterima oleh pegawai. Penerapan E-Kinerja di Kota Padang menunjukkan dampak positif terhadap akuntabilitas dan transparansi dalam penilaian kinerja ASN. Proses penilaian yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara otomatis dan terukur, yang memungkinkan pengawasan lebih efektif dan objektif. Data yang lebih akurat memungkinkan pimpinan untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang lebih baik. Namun, meskipun banyak ASN yang menyatakan dampak positif dari sistem ini, beberapa pegawai masih merasa kurang puas karena merasa sistem ini lebih rumit daripada metode manual yang telah digunakan sebelumnya. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan dan sosialisasi lebih lanjut sangat dibutuhkan untuk mengurangi resistensi terhadap penggunaan sistem baru ini.

Hasil wawancara dengan informan utama, Ibu Fitri Handayani, S.Kom, M.CIO, Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur di BKPSDM Kota Padang, menunjukkan beberapa pandangan penting mengenai implementasi E-Kinerja. Ibu Fitri menjelaskan bahwa meskipun sistem ini membawa dampak positif, tantangan terbesar adalah dalam hal adaptasi ASN terhadap teknologi baru. Hasil wawancara dengan informan utama, Ibu Fitri Handayani, S.Kom., M.CIO., selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur di BKPSDM Kota Padang, memberikan pandangan penting mengenai implementasi E-Kinerja. Ibu Fitri menjelaskan bahwa meskipun sistem ini membawa dampak positif, tantangan terbesar adalah adaptasi ASN terhadap teknologi baru.

Ibu Fitri menyatakan, "Implementasi E-Kinerja memberikan tantangan dalam hal kesiapan SDM, di mana banyak pegawai belum familiar dengan sistem digital ini. Kami terus berupaya melakukan pelatihan dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman mereka." Salah satu pegawai yang telah menggunakan E-Kinerja mengatakan, "Sistem ini sangat memudahkan kami dalam melaporkan kinerja, namun beberapa kali kami merasa kesulitan dengan fitur yang ada. Diperlukan waktu untuk benar-benar memahami sistem ini." Manfaat utama dari E-Kinerja adalah sebagai alat penilaian kinerja individu, memungkinkan pengukuran kinerja secara terperinci. Indikator kinerja disepakati melalui perjanjian kinerja yang dibuat pada awal tahun, dimulai dari kepala BKPSDM dan diturunkan ke kepala bidang hingga pelaksana. Sistem E-Kinerja di BKPSDM Kota Padang mulai diterapkan pada tahun 2022, dengan sosialisasi kepada perwakilan dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Para perwakilan ini bertanggung jawab menyampaikan informasi dan tata cara penggunaan sistem kepada seluruh pegawai di OPD masing-masing. Dengan jumlah ASN mencapai 7.800 orang, pendekatan ini dianggap lebih efektif.

E-Kinerja diintegrasikan dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), yang mencatat data ASN, termasuk jabatan dan data keluarga. Data kinerja yang dimasukkan oleh pegawai ke E-Kinerja secara otomatis terekam dalam SIASN. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung berdasarkan realisasi target bulanan. Hal ini memungkinkan pengukuran kinerja individu secara obyektif. Terkait pengelolaan sistem, hak penuh untuk memberikan nilai kinerja berada pada atasan langsung. BKPSDM hanya bertugas merekap nilai tanpa melakukan intervensi. Misalnya, jika ada ASN yang tidak puas dengan nilainya, BKPSDM tidak memiliki wewenang untuk mengubahnya karena itu merupakan hak mutlak atasan. Untuk memastikan keamanan data, BKPSDM menetapkan hanya satu superadmin, yaitu Ibu Fitri Handayani, yang bertanggung jawab penuh. Tidak ada admin tambahan di OPD, sehingga keamanan data lebih terjamin.

Meskipun penerapan E-Kinerja menghadapi tantangan seperti keterbatasan sosialisasi dan adaptasi teknologi, BKPSDM terus melakukan upaya penyempurnaan. Kendala teknis, seperti gangguan jaringan atau pemeliharaan aplikasi oleh BKN, diatasi dengan memberikan informasi kepada seluruh OPD. Selain itu, BKPSDM hanya menggunakan aplikasi yang disediakan oleh BKN, karena pengembangannya bersifat terpusat. Dengan adanya wawancara ini, penelitian mengenai implementasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Padang menjadi lebih valid dan komprehensif. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis lebih mendalam terhadap temuan-temuan ini dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan implementasi sistem tersebut.

SIMPULAN

Implementasi sistem E-Kinerja di BKPSDM Kota Padang menjadi langkah inovatif untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini memungkinkan pengelolaan kinerja berbasis data yang transparan, terukur, dan mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih modern. Dengan integrasi bersama Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), E-Kinerja

memperkuat evaluasi kinerja ASN melalui proses yang lebih sistematis, sehingga mempermudah pengambilan keputusan berbasis bukti. Namun demikian, implementasi sistem ini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi digital ASN, resistensi terhadap perubahan teknologi, serta kendala teknis dalam infrastruktur. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan perubahan dan penguatan sumber daya manusia perlu menjadi prioritas dalam memastikan keberhasilan penerapan E-Kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, H. (2024). *Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen*. UIN Ar-raniry.
- Aromatica, D., Santoso, A., Ningsih, Y., Netti, H., Rela, I. Z., Selly, R. N., Kusnadi, I. H., Madubun, H., Hidayati, S., & Anita, D. (2024). *Membangun desa dengan revolusi digital*. Mega Press Nusantara.
- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21–42.
- Dewi, S. (2024). Peran Widyaiswara dalam Menjawab Tantangan Percepatan Transformasi Pengelolaan Kinerja ASN Era Digital Melalui Pelatihan Terintegrasi (Corpu). *Prosiding PITNAS Widyaiswara*, 1, 534–548.
- Gea, J., Waruwu, M. H., Bate'e, M. M., & Zega, Y. (2024). Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1445–1452.
- Hutabarat, N. C., & Firdaus, R. (2024). Transformasi Digital Akuntansi: Adaptasi atau Tergelincir. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(6).
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Irawan, A. (2018). Sistem pelayanan publik berbasis E-government pada pemerintah daerah kabupaten merauke. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 7(1), 20–37.
- Mendrofa, Y. F. J., Lase, D., Waruwu, S., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 11–21.
- Sukran, S. (2022). *Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Madaniyah Jempong Baru Kecamatan Sekarbela Kota Mataram*. UIN Mataram.
- Wastuhana, Y., & Werdiningsih, R. (2021). Reformasi Birokrasi Era Informasi Teknologi. *Jurnal Media Administrasi*, 3(1), 8–15.