

Efektivitas Implementasi Elektronik Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Andri ¹, M. Hidayat ², Irwan Abdullah ³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar ^{1,2,3}

Email: as9054221@gmail.com



2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This research aims to determine the effectiveness of the implementation of the Electronic Performance System (E-Kinerja) for employees at the Social Service Office of Gowa Regency. The research method used is descriptive qualitative. The data were obtained through observation, followed by interviews and documentation involving informants at the Social Service Office of Gowa Regency. The results of the study indicate that the implementation of the Electronic Performance System for employees at the Social Service Office of Gowa Regency has been fairly effective in terms of work efficiency and effectiveness. The system provides convenience for employees in preparing and evaluating their predetermined performance targets. In addition, this system has also encouraged the development of a work culture that is more transparent, measurable, structured, and efficient. However, in its implementation, the e-performance system also faces several challenges, such as limited technological literacy among employees, particularly those of older age or unfamiliar with digital devices, and technical obstacles such as network disruptions and slow system performance.*

Keywords: *Effectiveness, E-Kinerja, Employee Performance, Implementation, Social Service Office*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Implementasi Elektronik Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh merupakan hasil observasi kemudian wawancara serta dokumentasi dengan informan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Sistem E-Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan cukup efektif dari segi efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Sistem ini memberikan kemudahan bagi para pegawai dalam menyusun dan mengevaluasi Sasaran Kinerja yang telah ditentukan. Tidak hanya itu sistem ini juga telah mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih transparan, terukur, terstruktur dan efisien. Namun, dalam pelaksanaannya e-kinerja juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan literasi teknologi di kalangan pegawai, terutama yang berusia lanjut atau tidak terbiasa menggunakan perangkat digital, dan kendala teknis seperti gangguan jaringan serta lambatnya sistem.

Kata Kunci: Efektivitas, E-Kinerja, Kinerja Pegawai, Implementasi, Dinas Sosial

PENDAHULUAN

Perwujudan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumber daya manusia mewajibkan adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian yang sinkron dengan perkembangan zaman saat ini seperti pemanfaatan teknologi informasi yang salah satunya mencakup pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (*e-government*) (Nabilah., D. K., dan Atieq., M. Q. 2022). Salah satu inovasi yang telah diterapkan diberbagai instansi pemerintahan adalah sistem E-Kinerja, yang dirancang untuk mengukur, memantau, dan meningkatkan kinerja pegawai secara lebih transparan dan akuntabel (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2020). E-Kinerja diharapkan dapat mengubah paradigma lama dalam penilaian kinerja yang cenderung bersifat manual dan subjektif menjadi lebih berbasis data dan objektif. Munculnya aplikasi yang dapat dijangkau dengan mudah oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih cepat (Latifah., et al., 2023). Demikian pula penggunaan sistem berbasis elektronik dalam pemerintahan yang berbasis kebijakan secara umum bertujuan untuk mengatur dan menjadi berkualitas dalam reformasi birokrasi, misalnya pelaksanaan sistem pemerintahan digital (*e-government*), anggaran elektronik (*e-Budgeting*), *e-KTP*, dan *e-Kinerja*. Kemunculan sistem ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi dan melakukan proses registrasi administrasi (Reza, M., & Naila, F. Q. U. dalam (Nabilah., D. K., dan Atieq., M. Q. 2022). Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi wajib membentuk kondisi serta situasi yang memberi kemungkinan pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan dengan maksimal, sehingga mampu menciptakan prestasi kerja (Butarbutar, M., et al dalam (Nabilah., D. K., dan Atieq., M. Q. 2022).

Kinerja pegawai merupakan bagian dari perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang biasanya dilakukan sebagai dasar ataupun acuan yang menjadi penilaian bagi pegawai didalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan sasaran, dan waktu yang telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019). Oleh karena itu, kinerja sebagai wadah penentu dalam tercapaainya tujuan organisasi. Karena disisi lain kinerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. dalam (Latifah., et al., 2023). Hal ini sebagai suatu gambaran terhadap tingkat pencapaian dalam suatu pelaksanaan tugas organisasi, didalam mewujudkan yang menjadi sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang profesional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja yang paling mendasar adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan Indra R., dkk, dalam (Nabilah., D. K., dan Atieq., M. Q. 2022).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja juga perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja pegawai yang dinilai kurang. Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Fadila & Harry dalam (Nabilah., D. K., dan Atieq., M. Q. 2022). Sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 2, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai yang

merupakan pimpinan langsung Pegawai Negeri Sipil bersangkutan terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja dalam sebuah instansi tidak mungkin dapat dilaksanakan bila tidak ada barometer yang menjadi sebuah hasil pencapaian (Harahap, A. 2020 dalam (Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. 2022). Oleh sebab itu keberhasilan kinerja merupakan suatu kepuasan kerja yang akan terlihat dalam wujud perilaku sebagai prestasi bagi seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki rasa suka terhadap sebuah pekerjaan, maka pegawai tersebut tentu bekerja dengan semangat kerja yang tinggi karena hal tersebut merupakan sebuah keberhasilan sebagai kinerja pegawai. Sehingga capaian tersebut akan mempunyai pengaruh, baik langsung atau pun tidak langsung untuk efektivitas suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi pola kinerja instansi pemerintahan bergeser dari sistem kerja manual menjadi sistem kerja berbasis elektronik (e-Kinerja) sehingga pekerjaan sehari-hari menjadi lancar dan lebih praktis termasuk didalam instansi ataupun lembaga (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. 2018; Asniwati, A. 2022).

E-Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam melaporkan kegiatan harian yang sudah dikerjakan atau rencana kerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Lembong, dkk, 2021). Seorang atasan dapat memantau dan mengawasi secara langsung apa saja yang telah dikerjakan seorang pegawai sehingga penilaian yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. E-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan hariannya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam menerapkan e-Kinerja tersebut, setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan melaporkan aktivitas harian di aplikasi e-Kinerja yang telah disediakan oleh instansi pemerintah. Selanjutnya e-Kinerja sebagai suatu beban dan motivasi untuk kapasitas pegawai. Karena pegawai merupakan sesuatu yang begitu urgen dalam upaya suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Prestasi yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau keunggulan yang begitu tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Organisasi harus berupaya mengatur hal yang dimiliki, contohnya mengelola SDM yang mendeskripsikan bahwa keperluan SDM yang berkualitas menjadi meningkat seiring dengan perkembangan zaman (Butarbutar, M., et al. 2021).

Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang sosial, memiliki peran strategis dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Sosial Kabupaten Gowa menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam hal manajemen kinerja pegawai. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa tahun 2020, masih terdapat kesenjangan antara target kinerja yang ditetapkan dengan realisasi kinerja pegawai di beberapa OPD, termasuk Dinas Sosial.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Kabupaten Gowa telah mengimplementasikan sistem E-Kinerja sejak tahun 2019. E-Kinerja merupakan sistem manajemen kinerja berbasis elektronik yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penilaian, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai. Sistem ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Di Dinas Sosial Kabupaten Gowa sendiri, implementasi E-Kinerja telah berjalan selama lebih dari dua tahun. Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai, masih ditemui beberapa kendala dalam penggunaan sistem ini, seperti masih adanya pegawai yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi informasi (*digital literacy gap*), keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa unit kerja, inkonsistensi dalam pengisian dan

pemutakhiran data kinerja, serta kurangnya pemahaman tentang indikator kinerja yang digunakan dalam sistem. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun E-Kinerja telah diimplementasikan, efektivitasnya dalam meningkatkan manajemen kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih perlu dievaluasi lebih lanjut.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas implementasi sistem manajemen kinerja elektronik di berbagai instansi pemerintah. Misalnya, penelitian Dina Khilmi Nabila, Muhammad Qoes Atieq (2022) tentang implementasi e-kinerja di Pemerintah Kabupaten Kudus menunjukkan adanya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai dalam penilaian kinerja pegawai. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Maulana Andika, Desi Maulida (2022) di Pemerintah Kabupaten Nagan Raya mengungkapkan bahwa implementasi E-Kinerja belum efektif dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, melainkan hanya untuk meningkatkan tingkat disiplin tepat waktu dengan tingkat adaptasi terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja berkelanjutan.

Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas implementasi E-Kinerja di tingkat kabupaten, terutama di instansi yang bergerak di bidang sosial seperti Dinas Sosial. Padahal, menurut Dwiyanto (2019), karakteristik unik dari instansi yang bergerak di bidang pelayanan sosial dapat mempengaruhi dinamika implementasi sistem manajemen kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas diperlukan implementasi sistem E-kinerja yang efektif dalam menyelesaikan masalah kinerja pegawai melalui sistem E-kinerja dengan harapan dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya memanage (mengelola) sumberdaya manusia Veithzal Rival dalam (Almasri, 2019).

Konsep Implementasi

Implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat. Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*) Ripley dan Franklin dalam (Lompoliu., S. I. et al., 2022). Istilah Implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan (tanpa tindakan-tindakan) oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Kinerja Pegawai

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (kinerja individu) dan kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan sasaran, dan waktu yang telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019). Kinerja pegawai bisa diukur dari seberapa efektif pegawai tersebut menggunakan aplikasi e-kinerja yang tersedia (Nelli Agusnita, dalam (Karmini., at al. 2024).

Indikator Kinerja pegawai

Indikator kinerja mencakup beberapa dimensi yang dapat menggambarkan kualitas pekerjaan seorang pegawai secara menyeluruh (Sugiyono (2019). Indikator-indikator ini tidak hanya berfokus pada aspek kuantitatif tetapi juga mencakup kualitas, efisiensi, kreativitas, dan nilai-nilai lainnya yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Berikut adalah indikator kinerja menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenpanRB) yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah salah satu indikator yang paling mudah diukur, karena berfokus pada output yang dapat dihitung secara objektif.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menilai sejauh mana hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar atau harapan yang telah ditentukan. Kualitas ini dapat diukur melalui akurasi, ketepatan, kesesuaian dengan spesifikasi atau prosedur yang telah ditetapkan, serta kepuasan yang diberikan kepada pemangku kepentingan atau klien. Ketepatan Waktu (*Efisiensi*)

3. Ketepatan Waktu (*Efisiensi*)

Ketepatan Waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ini merupakan indikator efisiensi, yang menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya bekerja dengan baik tetapi juga dapat mengelola waktu dengan bijaksana untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang ada di tempat kerja. Ini mencakup aspek ketepatan waktu dalam kehadiran, ketatnya ketaatan terhadap jam kerja, serta keseriusan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja)

E-Kinerja adalah aplikasi atau sistem berbasis elektronik yang digunakan untuk mengukur, mencatat, dan mengevaluasi kinerja pegawai secara digital. Aplikasi ini bertujuan untuk mempermudah pengawasan dan pengelolaan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN) secara lebih transparan, akurat, dan akuntabel. Di Indonesia, penerapan E-Kinerja banyak dilakukan oleh instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. E-Kinerja merupakan salah satu contoh upaya melaksanakan *good governance*, atau untuk meningkatkan kualitas infrastruktur politik negara agar lebih efektif dan efisien (Lembong dkk., dalam Lengkong & Pombengi, 2023). Dalam konteks administrasi publik, E-Kinerja bertujuan untuk memudahkan pengawasan kinerja secara real-time dan memastikan bahwa pencapaian kinerja pegawai selaras dengan tujuan organisasi.

Indikator E-Kinerja

Indikator-indikator E-Kinerja Menurut Nurhayati (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Mengacu pada kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Pegawai diharapkan bekerja sesuai prosedur atau manual operasional.

2. Ketepatan Waktu

Menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Indikator ini penting terutama jika pekerjaan memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

3. Kehadiran

Merujuk pada kehadiran fisik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, termasuk disiplin dalam jam kerja.

4. Kemampuan Kerja Sama

Menggambarkan kemampuan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan tugas bersama. Kemampuan ini mencakup komunikasi efektif dan kontribusi terhadap tim.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan mendalami dan menganalisis efektivitas implementasi E-Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Fokus utama studi ini adalah mengevaluasi dampak E-Kinerja terhadap produktivitas, akuntabilitas, dan transparansi kinerja pegawai. Penelitian akan berlangsung selama dua bulan, yaitu Februari hingga Maret 2025, di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Data kualitatif akan dikumpulkan dari sumber data primer (langsung dari pegawai dan pejabat di Dinas Sosial Kabupaten Gowa) dan data sekunder (dokumen terkait, jurnal, buku). Informan kunci meliputi Penelaah Teknis Kebijakan (Sub Bagian Umum dan Kepegawaian), Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial, serta beberapa informan pendukung lainnya untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan, dan dokumentasi (analisis dokumen terkait E-Kinerja). Selanjutnya, analisis data akan mengikuti model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan: reduksi data (meringkas dan memilih informasi penting), penyajian data (menguraikan temuan secara naratif), dan penarikan kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Implementasi E-Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Implementasi sistem e-kinerja di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gowa merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel. Sistem ini menggantikan metode manual yang sebelumnya digunakan dalam pelaporan kinerja harian maupun bulanan pegawai. Implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel, sejalan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)..

Berikut hasil wawancara mengenai tingkat kesesuaian implementasi sistem e-kinerja dengan kebutuhan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan ibu Nur Samsih, S.Sos selaku penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“ya butuh buat mengukur secara formal apa-apa jobdesk yang sudah dikerjakan, kemudian dalam e-kinerja itu dia diturunkan dari perjanjian kinerja, jadi alat ukur yang ada di kepegawaian, alat ukur yang digunakan sudah pasti kita membutuhkan aplikasi e-kinerja.

E-kinerja kan baru dulu kan namanya skp tapi hampir sama halnya digitalisasi jadi sangat perlu sebenarnya” (Wawancara 20 Maret 2025)

Selanjutnya wawancara mengenai tingkat kesesuaian implementasi sistem e-kinerja dengan kebutuhan pegawai juga dilakukan kepada bapak Andi Baso Gazali, S.Sos, M.Si selaku kabid perlindungan dan jaminan sosial mengatakan bahwa:

“menurut saya, implementasi e-kinerja ini cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai, termasuk di bidang kami. Sistemnya membantu kami dalam memantau capaian kerja dan memastikan setiap tugas berjalan sesuai target. Tapi memang masih ada beberapa kendala teknis yang perlu diperbaiki, supaya penggunaan sistemnya bisa lebih efektif dan efisien di lapangan” (Wawancara 22 Maret 2025)

Selanjutnya dilakukan wawancara juga dengan bapak Sofyan S.Sos selaku penyuluh sosial ahli muda (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

“kalau menurut saya, sistem e-kinerja ini sudah cukup cocok sama kebutuhan pegawai. Kita jadi lebih terarah dalam menyusun dan memantau kinerja harian. Tapi kadang masih ada fitur yang belum fleksibel, jadi butuh penyesuaian biar lebih gampang diterapkan” (Wawancara 25 Maret 2025)

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan mengenai tingkat kesesuaian implementasi sistem e-kinerja dengan kebutuhan pegawai dapat disimpulkan bahwa secara umum sistem e-kinerja dianggap cukup sesuai dan dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas serta pengukuran kinerja pegawai. Para informan menilai bahwa e-kinerja membantu pegawai menjadi lebih terarah, terukur, dan mempermudah pemantauan capaian kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala teknis dan keterbatasan pada sistem yang dirasa kurang fleksibel sehingga perlu adanya perbaikan dan penyesuaian agar implementasinya lebih optimal dan sesuai dengan kondisi kerja di lapangan. Selanjutnya wawancara mengenai kendala teknis yang sering dihadapi pegawai dalam penggunaan sistem e-kinerja, dilakukan terhadap ibu Nur Samsih, S.Sos selaku penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa”

“di dinas sosial itukan tidak semuanya anak muda, kalau anak muda kita nd ada keluhan dengan aplikasi, mau serumit apapun itu ndd keluhan, yang menjadi keluhan itu yang tua –tua mereka kan gaptek dan pengelolaan ini tidak mudah menurut mereka dari kacamata saya ya apalagi sekarang ada namanya autentikator hanya bisa satu orang ceritanya karena mesti dipake kode autentifikasi lebih sulit lagi mereka mengerjakannya, tapi kalau yang muda-muda itu tidak masalah karena kita sudah melek teknologi jadi sebenarnya dari kasus teknologinya ini yg belum bisa dan mesti dibantu sama yang lebih muda.” (Wawancara 20 Maret 2025)

Selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada bapak Andi Baso Gazali, S.Sos, M.Si selaku kabid perlindungan dan jaminan sosial mengatakan bahwa:

“kalau dari pengalaman saya, kendala teknis yang paling sering itu soal jaringan. Kadang sistemnya lemot atau susah diakses, apalagi kalau banyak yang login bareng. Terus kadang juga ada error pas input data, jadi harus ulang dari awal. Selain itu, beberapa pegawai masih kurang paham cara pakai sistemnya, terutama yang belum terbiasa dengan aplikasi digital. Jadi butuh waktu belajar atau pendampingan biar gak salah input atau keliru isi datanya” (Wawancara 22 Maret 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada ibu Nannu, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

"kalau saya, kendalanya lebih ke pemahaman pegawai. Masih banyak yang belum terlalu paham cara pakai e-kinerja, apalagi yang belum terbiasa sama sistem digital. Jadi kadang salah input atau bingung pas mau isi kegiatan harian." (Wawancara 05 April 2025)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kendala utama yang dihadapi adalah terbatasnya pemahaman terhadap teknologi, khususnya oleh pegawai yang belum terbiasa dengan sistem digital. Mereka cenderung kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi e-kinerja. Selain itu, permasalahan teknis seperti gangguan jaringan dan server yang lambat juga sering terjadi, terutama saat banyak pengguna mengakses sistem secara bersamaan. Kendala-kendala ini menunjukkan bahwa masih dibutuhkan pendampingan serta peningkatan infrastruktur agar implementasi e-kinerja dapat berjalan lebih optimal. Oleh karena itu, dilakukan wawancara mengenai cara yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut, apakah ada tindakan preventif seperti diadakan pelatihan terlebih dahulu sebelum implementasi sistem. Berikut wawancara dengan ibu Nannu, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

"sebelum e-kinerja mulai diterapkan, memang pernah ada pelatihan, tapi menurut saya pelatihannya masih kurang mendalam. Jadi setelah itu banyak juga yang masih bingung. Untuk ngatasinya, biasanya kita saling bantu. Teman-teman yang udah paham biasanya bantuin yang belum ngerti, apalagi pegawai yang belum terbiasa pakai sistem digital" (Wawancara 05 April 2025)

Selanjutnya wawancara dengan ibu Nur Samsih, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

"iya itu pasti ada, jadi sebelumnya pada saat percobaan 2 atau 3 tahun lalu kalau tidak salah seingat saya ada pelatihannya, jadi subag kepegawaian itu dikasih pelatihan dulu dari bkpsdm nah subag kepegawaian yang ikut pelatihan itu kemudian melatih kita lagi di dinas ini bahkan subag kepegawaian satu-satu malah dilatihnya yang belum paham bisa konsultasi secara pribadi" (Wawancara 20 Maret 2025)

Wawancara juga dilakukan dengan bapak Andi Baso Gazali, S.Sos, M.Si sebagai kbid perlindungan dan jaminan sosial mengatakan bahwa:

"awalnya sempat ada pelatihan, tapi gak semua bisa langsung paham, apalagi yang belum terbiasa sama teknologi. Jadi, buat ngatasin kendala, biasanya kita kerjasama di kantor. Kalau ada yang kesulitan, langsung dibantuin. Tapi saya rasa ke depan memang perlu ada pelatihan lanjutan yang lebih rutin dan jelas, supaya semua pegawai bisa makin terbiasa pakai e-kinerja" (Wawancara 22 Maret 2025)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan memang telah diberikan sebelum implementasi sistem. Namun, pelatihan tersebut dirasa masih belum cukup mendalam oleh sebagian pegawai, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan sistem digital. Untuk mengatasi kendala yang muncul, para pegawai biasanya saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Selanjutnya dilakukan juga wawancara mengenai evaluasi aplikasi e-kinerja terhadap hasil kerja pegawai dilakukan kepada bapak Syamsir, S.Sos sebagai pekerja sosial ahli pertama (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

"sekarang ini sih e-kinerja memang jadi acuan utama buat nilai kinerja. Semua kegiatan kita harus dicatat di situ. Tapi kadang juga pimpinan lihat langsung kerja kita sehari-hari, jadi bukan cuma dari sistem saja yang dinilai" (Wawancara 05 April 2025)

Selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada bapak Sofyan, S.Sos selaku penyuluh sosial ahli muda (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

“iya, e-kinerja sekarang udah jadi alat utama buat nilai kerja pegawai, karena semua aktivitas harus dilaporkan di aplikasi. Tapi tetap, atasan juga perhatiin cara kerja kita secara langsung, jadi bukan cuma ngandelin sistem” (Wawancara 25. Maret 2025)

Selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada bapak Andi Baso Gazali, S.Sos, M.Si selaku kabadir perlindungan dan jaminan sosial mengatakan bahwa:

“e-kinerja itu penting karena semua laporan kerja masuknya lewat situ, jadi bisa dibilang itu jadi patokan utama. Tapi di luar itu, tetap ada penilaian lain juga, kayak disiplin, kehadiran, sama cara kita kerjasama di kantor” (Wawancara 22 Maret 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada ibu Nur Samsih, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“kalau untuk sekarang e-kinerja memang jadi dasar utama buat nilai kinerja, soalnya semua pekerjaan kita terekam di situ. Tapi sebenarnya penilaian nggak cuma dari situ saja, atasan juga lihat sikap kerja kita sehari-hari, kayak tanggung jawab, kehadiran, sama cara kita berkoordinasi di lapangan, karena diakhir tahun kepala dinas biasanya memberikan reward” (Wawancara 20 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa e-kinerja saat ini menjadi acuan utama dalam penilaian kinerja pegawai karena semua aktivitas kerja dicatat dalam sistem. Namun, penilaian tidak hanya bergantung pada e-kinerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek lain seperti disiplin, tanggung jawab, dan sikap kerja pegawai yang diamati langsung oleh kepala dinas. Selanjutnya, wawancara juga dilakukan mengenai mekanisme verifikasi dan validasi laporan dalam e-kinerja dilakukan kepada ibu Nannu, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“kalau sistemnya itu dari atasan per atasan, jadi kayak kita staff melaporkannya ke kasubag nanti kasubag yang cek di link, laporannya kan dalam bentuk foto dalam bentuk narasi ehh atasan diatas ta yang mengecek itu semua jadi runut ki nanti. Kasubag itu nanti dia diperiksa oleh diatasnya itu sekertaris nah sekertaris diperiksa oleh kepala dinas. Jadi setiap 3 bulan itu ada pengisian data dukung apa yang sudah dikerjakan nah disitu kita menyimpan semua hal yang dikerjakan bentuk laporannya itu kedalam google drive, nah link google drive ini yang diupload ke e-kinerja, jadi atasan kita bisa ngeklik link e-kinerja itu” (Wawancara 05 April 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada bapak Syamsir, S.Sos sebagai pekerja sosial ahli pertama (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

“proses verifikasi dalam e-kinerja dilakukan secara bertahap dan berjenjang. Setelah pegawai mengisi laporan, laporan tersebut terlebih dahulu diperiksa oleh atasan langsung, bisa berupa kasubag atau kepala bidang, untuk memastikan bahwa isi laporan sudah sesuai dengan tugas yang dilaksanakan. Setelah itu, laporan akan diteruskan ke tingkat yang lebih tinggi seperti sekretaris atau kepala dinas untuk dilakukan validasi lanjutan. Biasanya pada saat rekapitulasi per triwulan, semua data dukung yang telah dikumpulkan akan diverifikasi ulang. Sistem ini dibuat sedemikian rupa agar setiap laporan benar-benar melalui proses pengecekan di setiap level sebelum dianggap valid dan resmi.” (Wawancara 05 April 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada ibu Nur Samsih, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“untuk proses verifikasi di e-kinerja itu berjenjang. Jadi setelah pegawai input laporan, atasannya biasanya kasubag atau kabadir akan cek dulu isinya, apakah sudah sesuai dengan tugas yang di kerjakan. Setelah itu, laporan tersebut naik lagi ke level di atasnya seperti sekretaris atau kepala dinas. Mereka juga ikut validasi, terutama saat rekap data

setiap 3 bulan. Jadi sistemnya cukup rapi karena semua tahapan harus disetujui dulu sebelum dianggap sah” (Wawancara 20 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa proses verifikasi dan validasi laporan dalam sistem e-kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dilakukan secara bertahap dan terstruktur. Setiap laporan pegawai diperiksa terlebih dahulu oleh atasan di setiap bidang biasanya kasubag atau kabid sebelum diserahkan kepada kepala dinas. Wawancara mengenai saran atau rekomendasi terkait dengan implementasi sistem e-kinerja juga dilakukan kepada bapak Andi Baso Gazali, S.Sos, M.Si selaku kabid perlindungan dan jaminan sosial mengatakan bahwa:

“saran saya sih, sistem e-kinerja perlu ditingkatkan dari sisi teknis, terutama soal kecepatan dan akses. Pelatihan juga penting dilakukan secara rutin, biar semua pegawai bisa lebih maksimal dalam penggunaannya” (Wawancara 22 Maret 2025)

Selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada ibu Nannu, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“kalau bisa sistemnya dibuat lebih simpel, biar semua pegawai bisa lebih mudah pakai, apalagi yang belum terbiasa dengan aplikasi. Terus pelatihannya juga ditambah lagi, supaya makin paham cara input datanya” (Wawancara 05 April 2025)

Selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada bapak Sofyan, S.Sos selaku penyuluh sosial ahli muda (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

“saya harap aplikasinya bisa lebih fleksibel, misalnya pas input kegiatan harian. Kadang menunya kurang sesuai sama kondisi kerja lapangan. Jadi lebih baik kalau sistemnya bisa disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bidang” (Wawancara 25. Maret 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada bapak Syamsir, S.Sos sebagai pekerja sosial ahli pertama (bidang perlindungan dan jaminan sosial) mengatakan bahwa:

“kalau untuk saran sih sebaiknya server dan jaringan juga diperhatikan, soalnya sering lambat apalagi kalau banyak yang akses bareng. Selain itu, evaluasi rutin dari pengembang sistem juga penting biar tahu bagian mana yang perlu ditingkatkan” (Wawancara 05 April 2025)

Wawancara juga dilakukan kepada ibu Nur Samsih, S.Sos sebagai penelaah teknis kebijakan (sub bagian umum dan kepegawaian) mengatakan bahwa:

“mungkin ke depannya bisa disiapkan panduan atau tutorial yang lebih lengkap, supaya penggunaannya nggak membingungkan. Dan kalau bisa, ada tim pendamping khusus yang siap bantu kalau ada kendala teknis” (Wawancara 20 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara, para informan menyarankan agar sistem e-kinerja dibuat lebih sederhana, dilengkapi panduan yang jelas, ditingkatkan dari segi teknis seperti kecepatan dan jaringan, serta disertai pelatihan rutin agar penggunaannya lebih maksimal dan sesuai dengan kebutuhan pegawai di lapangan.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini mencakup manfaat implementasi sistem elektronik kinerja (e-kinerja), dan tantangan dalam implementasi sistem e-kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

1. Manfaat Implementasi Sistem E-Kinerja

Implementasi sistem e-kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa telah memberikan berbagai manfaat nyata dalam hal pengelolaan dan pengukuran kinerja aparatur sipil negara

(ASN). Sistem ini dirancang untuk menggantikan metode manual yang sebelumnya digunakan, dengan tujuan utama menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, akuntabel, dan transparan. Salah satu manfaat utama dari e-kinerja adalah kemampuannya dalam mengukur capaian kinerja secara objektif. Sebagaimana diungkapkan oleh beberapa informan, sistem ini membantu pegawai dalam memantau pekerjaan harian maupun bulanan secara lebih terstruktur. Informasi mengenai target kinerja yang diturunkan dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersimpan secara digital dan dapat diakses secara real-time oleh atasan. Hal ini memberikan kemudahan dalam memantau serta mengevaluasi kinerja secara berkala dan terstruktur.

Implementasi sistem e-kinerja memberikan efek positif berupa peningkatan kesadaran pegawai akan tanggung jawab mereka terhadap pencapaian target, karena seluruh aktivitas kerja terdokumentasi secara sistematis. Dari aspek kuantitas kerja, e-Kinerja membantu memastikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai sesuai dengan target yang ditentukan. Data yang terekam dalam sistem mencerminkan output kerja secara akurat dan menjadi bukti konkret terhadap produktivitas individu. Sementara itu, kualitas kerja juga meningkat karena sistem ini mewajibkan pegawai untuk melampirkan bukti dukung yang menggambarkan mutu hasil pekerjaan, seperti laporan kegiatan, dokumentasi, atau evaluasi kinerja. Hal ini mendorong pegawai untuk tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memastikan hasilnya memenuhi standar tertentu.

Sistem ini juga berdampak pada ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Karena setiap kegiatan dalam e-Kinerja memiliki tenggat waktu yang jelas, pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan melaporkannya sesuai dengan jadwal. Fitur pengingat dan pelaporan harian membantu memastikan bahwa tidak ada keterlambatan dalam proses kerja. Seiring dengan itu, disiplin kerja juga meningkat. Dengan adanya sistem yang memantau secara langsung aktivitas harian pegawai, muncul kesadaran dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap aturan jam kerja.

Selain itu, sistem e-Kinerja menjadi instrumen utama dalam proses penilaian kinerja pegawai, yang secara langsung memengaruhi pemberian penghargaan maupun sanksi. Setiap capaian yang tercatat digunakan sebagai dasar dalam sistem reward and punishment, sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih adil dan terukur. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik dapat menerima penghargaan, sementara yang tidak memenuhi target akan mendapatkan pembinaan atau evaluasi lebih lanjut. Dalam hal komunikasi organisasi, implementasi e-Kinerja juga memperkuat jalur komunikasi antara atasan dan bawahan. Proses pelaporan dan verifikasi yang bersifat berjenjang memungkinkan penyampaian instruksi, pemantauan pekerjaan, dan pemberian umpan balik secara langsung dalam sistem. Dengan dokumentasi digital yang tertata rapi, komunikasi menjadi lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih terbuka, transparan, dan profesional di antara seluruh pegawai dan unit kerja.

Manfaat lain yang dirasakan adalah dalam struktur birokrasi. Proses verifikasi dan validasi yang dilakukan secara bertahap mulai dari level staf hingga kepala dinas menjadikan pelaporan kinerja lebih terorganisasi dan dapat dipertanggungjawabkan. Mekanisme ini memperkuat peran setiap level struktural dalam pengambilan keputusan berbasis data, sehingga menciptakan sistem birokrasi yang lebih fungsional dan terarah.

Terakhir, sistem e-Kinerja juga memberikan dampak positif terhadap efisiensi pelaporan dan kolaborasi antar divisi. Dengan adanya integrasi sistem digital, setiap unit kerja dapat saling mengakses laporan dan data pendukung secara terbuka. Pemanfaatan media penyimpanan seperti Google Drive mendukung pengelolaan data tanpa harus bergantung pada dokumen fisik. Proses pelaporan menjadi lebih cepat, hemat waktu, dan mampu mengurangi potensi keterlambatan. Secara keseluruhan, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat

pelaporan, tetapi juga sebagai penguat tata kelola dan budaya kerja profesional di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

2. Tantangan dalam Implementasi E-Kinerja

Implementasi sistem e-Kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks, meskipun sistem ini memiliki manfaat signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kerja ASN. Tantangan-tantangan tersebut dapat dianalisis melalui beberapa aspek sumber daya yang menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan sistem ini. Dari sisi sumber daya manusia, permasalahan utama terletak pada kesenjangan literasi digital antara pegawai muda dan pegawai senior. Beberapa pegawai senior masih belum terbiasa menggunakan teknologi digital, sehingga sering mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem e-Kinerja. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan pengisian data, keterlambatan pelaporan, dan ketergantungan pada rekan kerja yang lebih menguasai sistem. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan pelatihan yang lebih inklusif dan personal, serta pendampingan berkelanjutan bagi pegawai yang membutuhkan.

Dari aspek sumber daya teknis dan infrastruktur, gangguan jaringan, lambatnya kecepatan server, serta error pada sistem yang menyebabkan data harus diinput ulang menjadi kendala yang cukup signifikan. Permasalahan ini sering terjadi, terutama ketika sistem digunakan secara bersamaan oleh banyak pegawai, sehingga menghambat alur kerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas infrastruktur jaringan dan pemeliharaan sistem secara rutin agar performa aplikasi tetap optimal.

Di sisi lain, kualitas sumber daya pelatihan juga menjadi tantangan dalam mendukung implementasi e-Kinerja. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan sebelumnya, banyak pegawai menganggap bahwa materi yang diberikan masih bersifat umum, formalitas, dan belum menyentuh kebutuhan praktis di lapangan. Pelatihan belum mampu menjangkau seluruh aspek teknis penggunaan aplikasi, terutama bagi pegawai yang belum familiar dengan sistem digital. Oleh karena itu, pelatihan lanjutan yang lebih intensif, terstruktur, dan menyesuaikan dengan tingkat pemahaman pegawai sangat dibutuhkan agar implementasi sistem dapat berjalan secara maksimal.

Selain itu, dari sisi kesesuaian sistem terhadap kebutuhan fungsional, beberapa fitur dalam aplikasi e-Kinerja belum mampu mengakomodasi dinamika kerja di lapangan. Beberapa pegawai mengeluhkan kesulitan dalam menginput kegiatan karena sistem tidak fleksibel terhadap jenis-jenis pekerjaan yang bersifat teknis atau lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya pengembangan sistem yang lebih adaptif dan kontekstual, sehingga dapat mencerminkan realitas kerja ASN di berbagai unit kerja.

Terakhir, dalam proses verifikasi dan validasi data, meskipun mekanisme yang ada sudah terstruktur, pelaksanaannya masih membutuhkan ketelitian dan waktu tambahan. Proses rekapitulasi triwulanan dan pemeriksaan data dukung sering kali memakan waktu, dan jika tidak ditangani dengan baik dapat memperlambat proses penilaian kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan sistem verifikasi yang lebih efisien dan pelatihan khusus bagi pejabat penilai agar proses ini tidak menjadi beban tambahan dalam implementasi e-Kinerja. Dengan memahami tantangan-tantangan ini berdasarkan indikator sumber daya yang ada, langkah perbaikan dan penguatan implementasi sistem dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Akhirnya, dari sisi keberlanjutan sistem, kurangnya evaluasi rutin oleh pengembang aplikasi menjadi tantangan tersendiri. Tanpa pembaruan sistem yang berkala berdasarkan masukan pengguna, e-kinerja berpotensi stagnan dan tidak relevan dengan perkembangan kebutuhan instansi. Oleh karena itu, keberhasilan e-kinerja bukan hanya bertumpu pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada komitmen seluruh elemen organisasi untuk menjalankan peran masing-masing secara optimal, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Farhan Rizki, Asima Yanti Sylviana Siahaan (2023) yaitu tentang Implementasi Program Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Program E- Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai sudah berjalan baik. Akan tetapi, sarana dan prasarana program E-Kinerja ASN belum optimal karena masih mengalami kendala, yaitu kendala jaringan serta belum adanya majelis etik.

Selanjutnya, penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Ela Navarani, Ida Farida (2024) dengan hasil penelitian yaitu Penggunaan aplikasi e-kinerja sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung karena sudah memenuhi empat dari kelima dimensi pengukuran efektivitas dan tujuan telah tercapai hampir secara keseluruhan, meskipun penggunaan aplikasi ini kurang efektif pada dimensi ketepatan waktu. Faktor-faktor yang menghambat ketepatan waktu menjadi kurang efektif adalah jaringan internet yang sering bermasalah, beberapa pegawai tidak mahir dalam menggunakan komputer atau smartphone karena sudah berumur sehingga kesulitan beradaptasi, dan terakhir, pegawai sering menunda-nunda karena kurang menyadari mengenai pentingnya pelaporan kinerja tepat waktu.

Simpulan

Secara umum, implementasi Sistem E-Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa telah berjalan cukup efektif, berhasil meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja pegawai. Sistem ini mempermudah penyusunan dan evaluasi Sasaran Kinerja, serta mendorong budaya kerja yang lebih transparan, terukur, terstruktur, dan efisien. Meski demikian, terdapat tantangan signifikan seperti keterbatasan literasi teknologi di kalangan pegawai (khususnya yang lebih senior) dan kendala teknis (gangguan jaringan, sistem lambat). Pelatihan SDM yang sudah dilakukan masih perlu ditingkatkan pemerataannya. Oleh karena itu, efektivitas maksimal E-Kinerja memerlukan peningkatan pada aspek teknis dan kompetensi pengguna. Dukungan pelatihan, pendampingan teknis, dan kolaborasi menjadi kunci keberhasilan, karena implementasi sistem ini sangat bergantung pada sinergi antara kesiapan teknologi, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi.

Daftar Referensi

- Ariyani, N., Arlan, A. S., Handayani, R. (2017). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Sungai Hulu Utara. 01(03).
- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.
- Almasri, M. N. (2018). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783.
- Buku ini di tulis oleh (Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si) Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Area Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang Telah di Deposit ke Repository UMSU press pada tanggal 15 Juni 2021. (2021).
- Denti, E., Abdillah, W., & Santi, F. (2019). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu.
- Farhan Rizki, M., Yanti, A., & Siahaan, S. (2023). Sajjana : Public Administration Review Implementasi Program Electronic Kinerja (E-Kinerja) Aparatur Sipil Negara (ASN) DI Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai The Implementation of the Electronic Performance (E-Performance) Program for Civil Servants (ASN) at the

- Regional Personnel Agency of Serdang Bedagai Regency. *SAJJANA: Public Administration Review*, 01(01).
- Fatmawati, L. N. (2023). Efektifitas Penilaian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan. 7(3), 2615–2621.
- Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi Implementation Of E-Kinerja Based Performance System Assessment In Bekasi City Government. 29(April).
- Gea, J., Waruwu, M. H., & Magdalena, M. (2024). Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. 8(4), 1445–1452.
- Abd Razak, I. (2024). Mengukur korelasi Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 103–113.
- Eli Hasmin, BN Verawati, Muhammad Tafsir, Nurlaely Razak (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, Vol 5 No.1
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65.
- Jaya, A. (2022). *Indonesian Journal of Management Studies (I J M S)* Efektivitas E-Kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). Panduan Implementasi E-Kinerja di Instansi Pemerintah. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Karmini., at al. (2024). Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm Kota Kendari. 7(3), 1736–1751.
- Latif, I. R. (2021). Analisis Implementasi E-Kinerja Pada Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. *In I-International Journal of Government and Social Science*|39 (Vol. 7, Issue 1).
- Lengkong, F. D. J., & Pombengi, J. D. (2023). Implementasi Program Elektronik Kinerja (e-kin) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. IX(2), 84–94.
- Lompoliu., S. I., at al. (2022). Implementasi Aplikasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 2(2), 1–15.
- Nada, S. Q., & Mursyidah, L. (2022). Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *Web Of Scientist: International Scientific Research Journal*, 1(3).
- Nurwani., & Nur Fatmawati, L. (2023). Efektifitas Penilaian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3).
- Navarani, E., & Farida, I . (2024). *Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja*. 03(04).
- Nabilah., D. K., & Atieq., M. Q. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. 7(2), 114-124.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 *Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)*

- Rahmaniah. (2022). Implementasi E Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. Jpp: *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 4(1), 50–59.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Tafsir. Muh, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, M Umar Data (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management* Vol 6 No.1