

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *ELECTRONIC*
KINERJA (E-KINERJA) SEBAGAI PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi
Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

**FEBRIA ARGARETA
NIM. 07011182126034**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *ELECTRONIC* KINERJA (E-KINERJA) SEBAGAI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN”

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

FEBRIA ARGARETA

NIM. 07011182126034

Telah Disetujui Oleh Pembimbing, 13 Maret 2025

Pembimbing



Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si.
NIP.199508142019032020



Mengetahui,
Ketua Jurusan,
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *ELECTRONIC* KINERJA (E-KINERJA) SEBAGAI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN”

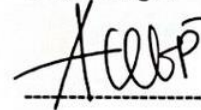
Skripsi
Oleh :
FEBRIA ARGARETA
0701182126034

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 7 Maret 2025

Pembimbing :

Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si.
NIP. 199508142019032020

Tanda Tangan



Penguji :

1. **Dr. Martina, M.Si**
NIP. 196603051993022001

2. **Khairunnas, S.I.P., M.I.Pol.**
NIP. 199405112023211012

Tanda Tangan



Dekan FISIP UNSRI,
Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Mengetahui,



Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febria Argareta

Nim : 07011182126034

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (E-Kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, Februari 2025



Febria Argareta
NIM. 07011182126034

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah
memanjatlah yang tidak pernah jatuh.”

(Buya Hamka)

Dengan Mengucap Syukur Kepada Allah
SWT Skripsi Ini Saya Persembahkan
Kepada::

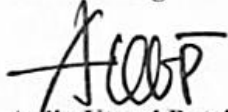
1. Kedua orang tua, Abang dan adikku
yang selalu memberikan doa, motivasi,
dukungan dan pengorbanan yang tiada
hentinya
2. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP
UNSRI
3. Sahabat-sahabat terbaik yang selalu
memberikan semangat, motivasi dan
dukungan
4. Almamater tercinta, Universitas
Sriwijaya.

ABSTRAK

Kebijakan *Electronic Kinerja* (e-kinerja) sebagai alat penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan. Kebijakan ini diterapkan dalam rangka meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penilaian kinerja ASN, sesuai dengan kebijakan *e-Government* dalam PP No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara. Meskipun e-kinerja diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya, seperti gangguan jaringan dan masalah teknis, ketidaksesuaian prosedur dalam mengisi laporan, kesiapan sumber daya manusia (SDM), ketidaksesuaian data pegawai dalam aplikasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi kebijakan e-kinerja diterapkan pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Analisis penelitian didasarkan pada teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975), yang mencakup enam variabel utama: standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antarorganisasi, karakteristik lembaga pelaksana, kondisi ekonomi, sosial, dan politik, serta sikap pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-kinerja telah meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja ASN. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan e-kinerja sudah cukup baik, namun masih perlu optimalisasi dalam infrastruktur teknologi, pelatihan SDM, serta integrasi dengan sistem lain dalam *e-Government* agar dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.


Kata kunci : *E-Government*, *Electronic Kinerja*, Implementasi Kebijakan, Penilaian Kinerja ASN.

Pembimbing



Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP. 199508142019032020

Indralaya, 13 Maret 2025
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

The Electronic Performance (E-Kinerja) policy serves as a performance assessment tool for State Civil Apparatus (ASN) employees at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of South Sumatra Province. This policy is implemented to enhance efficiency, transparency, and accountability in ASN performance assessment, in accordance with e-Government policies outlined in Government Regulation No. 95 of 2018 on the Electronic-Based Government System (SPBE) and Circular Letter of the Head of the National Civil Service Agency No. 11 of 2023 on the Use and Utilization of the E-Kinerja Application by the National Civil Service Agency. Although E-Kinerja is expected to improve transparency and accountability, its implementation still faces several challenges, such as network disruptions and technical issues, inconsistencies in reporting procedures, readiness of human resources (HR), and mismatches in employee data within the application. This study aims to analyze how the E-Kinerja policy is implemented at BAPPEDA South Sumatra Province using a qualitative descriptive method. The analysis is based on Van Meter and Van Horn's (1975) policy implementation theory, which includes six key variables: policy standards and objectives, resources, inter-organizational communication, characteristics of implementing agencies, economic, social, and political conditions, and implementers' attitudes. The research findings indicate that the implementation of E-Kinerja has improved transparency and accountability in ASN performance assessment. The study concludes that while the implementation of E-Kinerja has been fairly effective, further optimization of technological infrastructure, HR training, and integration with other e-Government systems is needed to ensure more effective operation and compliance with applicable regulations.

Keywords: ASN Performance Assessment, E-Government, Electronic Performance, Policy Implementation.

Advisor



Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP. 199508142019032020

Indralaya, 13 March 2025
Head of Public Administration Department
Faculty of Social and Political Sciences Sriwijaya University



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (e-kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai ASN Pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan”. Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya Tahun Ajaran 2024/2025. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua orang tuaku, Bapak Sulaiman dan Ibu Yulia Aprida, terima kasih atas doa dan dukungan tanpa henti. Semoga selalu sehat, panjang umur, dan diberkahi.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,M.PA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
5. Terima kasih kepada Ibu Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si., atas bimbingan dan kesabarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Ibu Dr. Martina, M.Si dan Bapak Khairunnas, S.IP., M.I.Pol. selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberi saran dan kritik.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Untuk abangku Lionar Armanda Karim, dan adikku Septiawan Ariko, terima kasih atas dukungan, doa, dan semangatnya. Semoga rezeki abang lancar dan adik sukses meraih cita-cita.
9. Seluruh Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan atas bantuan informasi dan data.
10. Kepada Ibu Ita admin jurusan yang telah membantu dalam mengurus administrasi selama perkuliahan.
11. Kepada penghuni grup “Serba Bisa” Nuryana, Agnes Anggie, Hanifah Putri Elita, terima kasih telah menemani penulis dalam suka duka perkuliahan.
12. Kepada teman kuliah sekaligus partner magang “Pembasmi Granny” Della, Annisa, Intan, Daniel, terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan keceriaan selama

Akhir kata, Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran membangun sangat diharapkan. Semoga segala bantuan mendapat balasan dari Allah SWT.

Indralaya. Maret 2025



Febria Argareta
07011182126034

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kebijakan Publik	8
2.1.2 Teori Implementasi.....	9

2.1.3 <i>E – Government</i>	18
2.1.3.1 Manfaat <i>E-Government</i>	21
2.1.4 <i>E – Kinerja</i>	21
3.2 Penelitian Terdahulu	24
3.3 Kerangka Pemikiran	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Definisi Konseptual	41
3.2 Fokus Penelitian	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Informan Penelitian	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.7 Teknik Keabsahan Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	49
4.1.1 Profil Instansi	49
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	50
4.1.3 Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	51
4.2 Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Pengelolaan Kinerja ASN melalui e-kinerja	53
4.3 Informan Penelitian.....	58
4. 4 Hasil dan Pembahasan.....	59
4.4.1 Implementasi Kebijakan <i>Electronic</i> Kinerja (e-kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan.	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. Fokus Penelitian	42
Tabel 3. Informan Penelitian	45
Tabel 4. Tabel Informan penelitian	58
Tabel 5. Matriks Hasil dan Temuan Penelitian	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Teori Van Meter dan Van Horn (1975)	18
Gambar 2. Mekanisme E - Kinerja	24
Gambar 3. Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4. Tampilan login sistem e-kinerja	56
Gambar 5. Tampilan e-kinerja.....	57
Gambar 6. Sosialisasi Penggunaan e-kinerja pada BAPPEDA Prov Sumsel	72
Gambar 7. Kondisi ruangan bidang pada BAPPEDA Pfov Sumatera Selatan yang dilengkapi fasilitas komputer.....	79
Gambar 8. Fasilitas internet pada kantor BAPPEDA Prov SUMSEL	79
Gambar 9. Rapat Koordinasi salah satu bidang yang ada pada BAPPEDA Prov Sumatera Selatan.....	85
Gambar 10. Grup <i>WhatsApp</i> Pegawai BAPPEDA Prov Sumsel	93
Gambar 11. potrait salah satu pegawai yang sedang mengisi Laporan Kinerja pada sistem e-kinerja.....	98
Gambar 12. Salah satu Akun pegawai yang sudah dinilai oleh atasan	107
Gambar 13. Wawancara Sekretaris BAPPEDA Prov. Sumsel selaku Perwakilan Kepala BAPPEDA.....	147
Gambar 14. Wawancara dengan Kepala Subbagian Umum Kepegawaian.....	147
Gambar 15. Wawancara dengan Kepala Bidang Perekonomian dan Pendanaan Pembangunan	147
Gambar 16. Wawancara dengan Kepala Bidang Pemerintahan, Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan rakyat.....	147
Gambar 17. Wawancara dengan Kepala Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah.....	148
Gambar 18. Wawancara dengan Staff Koordinator <i>Electronic</i> Kinerja BAPPEDA Provinsi Sumsel.....	148
Gambar 19. Wawancara dengan Kepala Bidang Pengendalian,	148

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	118
Lampiran 2. Matriks Wawancara	121
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara	147
Lampiran 4. SK Pembimbing Skripsi	149
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	151
Lampiran 6. Lembar Revisi Seminar Proposal	152
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi.....	154
Lampiran 8. SK Ujian Skripsi.....	155
Lampiran 9. Lembar Revisi Ujian Skripsi	158
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian Kesbangpol	160
Lampiran 11. Rekomendasi Penelitian Kesbangpol	161
Lampiran 12. Persetujuan Penelitian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	162
Lampiran 13. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara No 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-kinerja Badan Kepegawaian Negara.....	163
Lampiran 14. PP 95 Tahun 2018 tentang SPBE.....	166
Lampiran 15. Hasil Cek Plagiarisme di Perpustakaan Unsri	168
Lampiran 16. Buku Petunjuk Admin e-kinerja	169
Lampiran 17. Struktur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera	171

DAFTAR SINGKATAN

1. ABK : Analisis Beban Kerja
2. ASN : Aparatur Sipil Negara
3. BAPPEDA : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
4. BKD : Badan Kepegawaian Daerah
5. BKN : Badan Kepegawaian Negara
6. DP3 : Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
7. e-kinerja : *Electronic* Kinerja
8. IPW : Infrastruktur dan Pembangunan Wilayah
9. KABID : Kepala Bidang
10. Kasubbag : Kepala Sub Bagian
11. PEPS : Pengendalian Evaluasi dan Perencanaan
12. PERGUB : Peraturan Gubernur
13. Permendagri : Peraturan Menteri Dalam Negeri
14. PKK : Pemerintahan, Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Rakyat
15. PP : Peraturan Pemerintah
16. PPP : Perekonomian dan Perencanaan Pembangunan
17. Prov : Provinsi
18. SDM : Sumber Daya Manusia
19. SE : Surat Edaran
20. SIASN : Sistem Informasi ASN
21. SKP : Sasaran Kinerja Pegawai
22. SOP : Standar Operasional Prosedur
23. SPBE : Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

- 24. SSO : *Signle Sign On*
- 25. Sumsel : Sumatera Selatan
- 26. TPP : Tambahan Penghasilan Pegawai
- 27. TUKIN : Tunjangan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan suatu instansi di bidang perencanaan pembangunan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan dibentuk dengan pertimbangan – pertimbangan yang ada. BAPPEDA memiliki peran sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan daerah baik itu menyusun rencana strategis, kebijakan pembangunan serta program di wilayah provinsi Sumatera Selatan. Tidak hanya itu BAPPEDA juga bertugas mengkoordinasi Organisasi Pemerintah Daerah dalam perencanaan pembangunan antar sektor dan wilayah dalam provinsi, serta ikut andil memantau jalannya program pembangunan sehingga sesuai rencana yang diharapkan. Dalam mengkoordinasikan tugasnya BAPPEDA tentu saja membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul.

Sumber daya manusia sendiri menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi guna menghadapi tantangan-tantangan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen kunci dalam pengembangan organisasi. Meskipun sebuah organisasi memiliki teknologi yang canggih dan modal yang memadai, tanpa SDM yang kompeten, tujuan organisasi sulit tercapai. SDM yang berkualitas memastikan bahwa teknologi dan modal dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai visi dan misi organisasi (Tiong, 2023). Seiring perkembangan teknologi dari tahun ketahun selalu meningkat pesat terutama di era globalisasi saat ini. Berkembangnya teknologi informasi telah

menghasilkan berbagai fasilitas dan kemudahan yang secara langsung memengaruhi aktivitas organisasi maupun instansi.

Saat ini, perkembangan teknologi informasi telah merambah berbagai aspek kehidupan. Tidak dapat disangkal bahwa teknologi informasi berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi maupun instansi. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi yang mendorong peningkatan kebutuhan akan informasi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat beradaptasi, terutama ketika bekerja di sebuah organisasi atau instansi pemerintah, agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada (Abdurrahmat Fatoni, 2016).

Dalam rangka mendukung transformasi digital di sektor pemerintahan, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai dasar dalam penerapan digitalisasi di instansi pemerintahan. Salah satu bentuk implementasi SPBE adalah penerapan e-kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai ASN. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menerapkan sistem ini guna mengoptimalkan manajemen kinerja pegawai secara lebih sistematis dan berbasis data digital. Perkembangan teknologi membawa perubahan dalam tuntutan terhadap SDM di instansi tersebut, sehingga instansi perlu menyesuaikan diri untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang. Upaya untuk mengatasi tantangan itu maka peningkatan mutu Pegawai Negeri Sipil diperlukan sebagai upaya dasar pembangunan, kinerja sumber daya manusia tentunya harus ditingkatkan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan kinerja pegawai dalam organisasi, tiap individu harus meng-*upgrade* kualitas kerjanya tak hanya itu organisasi juga harus melakukan *upgrade* pada sistem kerjanya. Sebelum diterapkannya kebijakan e-kinerja, penilaian kinerja pegawai ASN dilakukan secara manual melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Seiring berjalannya waktu, metode penilaian ini menjadi kurang relevan karena sistem manual tersebut tidak lagi memadai. Penilaian konvensional dengan DP3 sering kali dipengaruhi oleh formalitas, bias, dan subjektivitas, sehingga tidak mampu menilai kualitas dan kuantitas kinerja ASN secara akurat (Andika & Desi Maulida, 2022). Keterbatasan tersebut mendorong dilakukannya perubahan kebijakan penilaian kinerja dengan mengandalkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar untuk memasukkan data ke dalam sistem e-kinerja. e-kinerja adalah aplikasi berbasis yang digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Aplikasi ini juga menjadi dasar perhitungan prestasi kerja (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023).

Penilaian kinerja ASN di Indonesia telah diatur secara formal melalui berbagai regulasi, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini memberikan pedoman tentang bagaimana manajemen kinerja ASN seharusnya dilaksanakan, yang mana diimplementasikan melalui penggunaan kebijakan e-kinerja. Kebijakan e-kinerja ini merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. PP ini memberikan landasan bahwa penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN) didasarkan pada dua hal utama, yaitu: Kinerja utama yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi setiap ASN di instansinya dan

indikator kinerja individu, yang mencakup kinerja personal setiap ASN, diukur berdasarkan hasil nyata yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kemudian diturunkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 11 Tahun 2023 guna memberikan arahan lebih lanjut terkait penggunaan dan pemanfaatan aplikasi e-kinerja di lingkungan instansi pemerintah. Surat edaran ini mempertegas bahwa seluruh organisasi dan badan publik diwajibkan untuk menggunakan aplikasi e-kinerja untuk memantau dan mencatat kinerja ASN secara transparan dan akuntabel.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi melakukan inovasi untuk mendukung proses penilaian kinerja, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang ada. Sistem berbasis *web* elektronik ini digunakan oleh pemerintah untuk mengelola, menilai, dan mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam periode waktu tertentu. Penggunaan e-kinerja bertujuan untuk memaksimalkan penilaian kinerja sehingga lebih objektif dan terarah sesuai dengan tugas dan target yang telah ditetapkan.

Pemanfaatan e-kinerja di BAPPEDA Provinsi Sumsel sejak \pm 2 tahun yang lalu. Sistem tersebut dinamakan internet karena seluruh ASN di seluruh Indonesia atau Provinsi Sumsel terhubung langsung dengan e-kinerja utama Badan Kepegawaian Negara (BKN), sudah tersebar luas. Saat menggunakan e-kinerja, diperlukan nama pengguna dan kata sandi yang hanya diketahui oleh pengguna dan pengelola layanan. Hal ini mencegah aliran data dan, misalnya, untuk pertanyaan karyawan, manajer perekrutan atau manajer bertanggung jawab penuh atas data sistem yang tersedia.

Hasil pra-penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan Staf Operator dan Koordinator e-kinerja di BAPPEDA menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penggunaan e-kinerja telah berlangsung selama kurang lebih dua tahun. Kebijakan ini

dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Meskipun demikian, pelaksanaan kebijakan ini masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu permasalahan yang signifikan adalah sering terjadinya gangguan jaringan yang menghambat akses ke aplikasi e-kinerja, yang berakibat pada kesalahan teknis, termasuk kesulitan dalam proses login. Selain itu, ditemukan adanya ketidaksesuaian data pegawai dalam aplikasi, yang tidak sejalan dengan instansi tempat mereka bertugas saat ini maupun sebelumnya. Tantangan lainnya berkaitan dengan sumber daya manusia di lingkungan instansi, di mana pegawai diharuskan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Fakta di lapangan, masih terdapat sebagian SDM yang belum menunjukkan kesiapan dalam menyesuaikan diri dengan transisi menuju sistem penilaian kinerja berbasis digital ini, selain itu, ketidaksesuaian prosedur dalam implementasi kebijakan e-kinerja yaitu masih terdapat pegawai ASN yang menyerahkan tugasnya dalam penginputan data pada sistem e-kinerja kepada operator.

Pada pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa implementasi kebijakan e-kinerja di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan belum berjalan optimal karena adanya beberapa kendala. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan ini secara mendalam, dengan melaksanakan penelitian yang berjudul “Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (e-kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu : Bagaimana Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (e-kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (e-kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan dalam memperkaya referensi terkait dengan Implementasi Kebijakan e-kinerja. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Administrasi Publik dan rekan meneliti mengenai kajian yang sama.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang relevan mengenai *Electronic* Kinerja dan juga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu administrasi dan kebijakan publik, serta memperluas pengetahuan penulis. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi masyarakat dalam memahami pentingnya kebijakan publik dalam mengatasi berbagai masalah yang ada.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan informasi dan juga menjadi masukan yang berarti dalam memperbaiki kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).
2. Bagi penulis sebagai upaya pemahaman dan pengembangan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gafur, Dan. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi *Implementation Of E-Kinerja Based Performance System Assessment In Bekasi City Government*. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1).
https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_negara/article/view/1830. Diakses pada 28 Agustus 2024, 20.25 pm.
- Abdurrahmat Fatoni. (2016). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alqaprint Jatinangor. <https://www.perpusnas.go.id/>. Diakses pada 1 September 2024, 14.02 pm.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora)*, 2. <https://isora.safar.id/index.php/isora/article/view/32>. Diakses pada 7 Agustus 2024, 10.13 am.
- Akib, H. (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, Dan Bagaimana Haedar Akib Guru Besar Ilmu Administrasi Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–11. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/289>. Diakses pada 15 September 2024, 18.31 pm.
- Andika, M., & Desi Maulida. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 101–122. <https://doi.org/10.47498/Tanzir.V13i1.1103>. Diakses pada 7 Agustus 2024, 11.02 am.
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/Jurnalmatrik.V25i2.2270>. Diakses pada 7 Agustus 2024, 13.06 pm.
- Arnia Fajarwati, U. (2019). Model Implementasi Kebijakan Merilee Grindle(Studi Kasus Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Pada Pt. Meiji Rubber Indonesia Kabupaten Bekasi). *10(2)*, 71–76. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Arnia+Fajarwati%2C+U.+%282019%29.+Model+Implementasi+Kebijakan+Merilee+Grindle%28+Studi+Kasus+Penyerapan+Tenaga+Kerja+Lokal+Pada+Pt.+Meiji+Rubber+Indonesia+Kabupaten+Bekasi%29.+10%282%29%2C+71%E2%80%9376.&btnG=. Diakses pada 19 Agustus 2024, 01.26 pm.
- Artha Ramadhan, A. A., Maulana Mukhlis, & Pitojo Budiono. (2023). Penerapan Kebijakan *E-Government* Sistem Aplikasi E-Kinerja Berbasis *Web* Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. *Journal Publicuho*, 6(4), 1181–1198. <https://doi.org/10.35817/Publicuho.V6i4.253>. Diakses pada 23 Agustus 2023, 19.45 pm.

- Badan Kepegawaian Negara. (N.D.). *From* <https://www.bkn.go.id/>. Diakses pada 23 Maret 2025, 09.35 am.
- Creswell. JW. (2015). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*. Ego pustaka Pelajar, 383. <https://onsearch.id/Record/IOS5662.slims-1634>. Diakses pada 27 Agustus 2024, 15.18 pm.
- Dewi, D. S. K. (2019). Buku Ajar Kebijakan Publik. *UM Jakarta Press*, 188. <https://eprints.umpo.ac.id/10663/1/Buku%20Ajar%20Kebijakan%20Publik.pdf>. Diakses pada 11 September 2024, 10.03 am.
- Fatmawati, L. N., & Nurwani. (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. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/5400>. Diakses pada 7 Agustus 2024, 17.52 pm
- Handoyo, E. (2010). Kebijakan Publik Sebagai Kebijakan Publik. *Jurnal MEDTEK*, 2(3), 78–91. https://www.researchgate.net/profile/Hadion-Wijoyo/publication/352560376_KEBIJAKAN_PUBLIK/links/60d0495892851ca3acb7b57e/KEBIJAKAN-PUBLIK.pdf. Diakses pada 10 September 2024, 11.015 am.
- 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. <https://doi.org/10.22225/Pi.6.1.2021.55-65>. Diakses pada 5 Agustus 2025 01.42 am.
- Junaidi. (2015). *E-Government* Dalam Bingkai Reformasi Administrasi Publik Menuju *Good Governance*. In *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)* (Vol. 9, Issue 1, Pp. 55–67). <https://jurnal.ugm.ac.id/jkap/article/view/8334>. Diakses pada 8 Maret 2025, 21.34 pm.
- Kasmad, R. (2016). Studi Implementasi Kebijakan Publik. In *Kedai Aksara* (Vol. 11, Issue 1). http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeo.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI. Diakses pada 11 Agustus 2024, 01.08 am.
- Kusnadi, D., & Ma'ruf, J. (2015). *Electronic Government* Pemberdayaan Pemerintahan Dan Potensi Kelurahan Pringsewu Selatan. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 5(2), 37–44. <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/46>. Diakses pada 11 September 2024, 14.47 pm.
- Latansa Amalia, A. H. A. (2022). Evaluasi Kesuksesan Penerapan Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Menggunakan *Enhanced Information System Success Model*

- Di Kecamatan Benda Tangerang. *JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)*, 7(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jiska.2022.7.3.192-210>. Diakses pada 13 September 2024, 15.21 pm.
- Lembong, R. C., Lukman, S., & 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 (JIPSK)*, VI. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/427/>. Diakses pada 5 Oktober 2024, 02.57 am.
- Pramono, J. (2020). Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan Publik. In *Kebijakan Publik*. http://sirisma.unisri.ac.id/berkas/41naskah-A5_Joko-Pramono_Implementasi-....pdf. Diakses pada 5 Agustus 2024, 12.42 pm.
- Prof. DR. Yulianto Kadji, M. S. (2019). Formulasi Dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI. Diakses pada 14 Oktober 2024, 11.56 am.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1–10. <https://jurnal.usk.ac.id/JAA/article/view/4440>. Diakses pada 28 Agustus 2024, 16.27 pm.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>. Diakses pada 14 September 2024, 01.49 am.
- Risnandar. (2014). Analisis *E-Government* Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(7), 192–199. <https://media.neliti.com/media/publications/148798-id-analisis-e-government-dalam-peningkatan.pdf>. Diakses pada 6 November 2024, 10.20 am.
- Robiyandi, Dkk., 2024. (2024). Implementasi E-Kinerja Studi Kasus Kabupaten Kutai Kertanegara. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3945–3953. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12807>. Diakses pada 9 September 2024, 21.17 pm.
- Rushananto. (2014). Kebijakan Publik. *Kebijakan Publik*, 1993, 15. <https://www.perpusnas.go.id/>. Diakses pada 12 September 2024, 13.12 pm.

- Silalahi, M., Napitupulu, D., & Patria, G. (2015). Kajian Konsep Dan Kondisi E-Government Di Indonesia. *JUPITER : Jurnal Penerapan Ilmu-Ilmu Komputer*, 1(1), 10–16. <https://Ejournal.Borobudur.Ac.Id/Index.Php/08/Article/View/31>. Diakses pada 9 Maret 2025, 11.17 am.
- Siregar, N. (2022). Menentukan Model Implementasi Kebijakan Dalam Menganalisis Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(7), 713–722. <https://Bajangjournal.Com/Index.Php/JISOS/Article/View/3320/2430>. Diakses pada 28 Agustus 2024, 14.55 pm.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. <https://www.perpusnas.go.id/>. Diakses pada 17 September 2024, 15.41 pm.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. <https://www.perpusnas.go.id/>. Diakses pada 7 Agustus 2024, 09.27 am.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS*, 4(2), 153–164. <https://Doi.Org/10.24036/Jess.V4i2>. Diakses pada 4 September 2024, 22.55 pm