

**IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS PEGAWAI DI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN  
CIAMIS****Gina Mardiana<sup>1</sup>, Uci Triyanti Dewi<sup>2</sup>, Irfan Nursetiawan<sup>3</sup>**<sup>1)2)3)</sup>Universitas Galuh, Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

e-mail: ginamardiani11@gmail.com, uci\_triyanti\_dewi @student.unigal.ac.id,

irfan\_nursetiawan10@unigal.ac.id

**ABSTRAK.** Implementasi sistem *e-Kinerja* merupakan langkah inovatif dalam pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap empat informan yang terdiri dari analis sumber daya aparatur ahli muda dan ahli pertama, dengan menggunakan pedoman wawancara, buku catatan dan perekam suara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *e-Kinerja* yang dilakukan di lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi, transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai, meskipun keberhasilannya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan kompetensi pegawai. Tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang perkembangan teknologi di kalangan sumber daya manusia aparatur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemahaman dan implementasi penggunaan *e-Kinerja* merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis. Hendaknya BKPSDM Kabupaten Ciamis terus meningkatkan kompetensi teknologi pegawai melalui pelatihan berkala dan pendampingan teknis guna mengoptimalkan pemanfaatan *e-Kinerja*.

**Kata kunci:** E-Kinerja, Implementasi, Akuntabilitas Pegawai, BKPSDM Kabupaten Ciamis.

***IMPLEMENTATION OF E-PERFORMANCE IN IMPROVING EMPLOYEE ACCOUNTABILITY IN  
THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF CIAMIS REGENCY***

**ABSTRACT.** *The implementation of the e-Performance system is an innovative step in managing employee performance in the government environment. This study aims to evaluate the implementation of e-Performance in improving employee accountability at the Personnel and Human Resources Development Agency of Ciamis Regency. This study uses a qualitative descriptive approach, data were collected through interviews and observations of four informants consisting of junior expert and first expert apparatus resource analysts, using interview guidelines, notebooks and voice recorders. The results of the study indicate that the implementation of e-Performance carried out in the work environment of the BKPSDM of Ciamis Regency has had a positive impact in improving the efficiency, transparency and accountability of employee performance, although its success is influenced by the educational background and competency of employees. The main challenge faced is the lack of understanding of technological developments among human resources apparatus. This study concludes that understanding and implementing the use of e-Performance is an important step in achieving organizational goals and improving overall performance in the work environment of the BKPSDM of Ciamis Regency. The BKPSDM of Ciamis Regency should continue to improve employee technological competence through regular training and technical assistance to optimize the use of e-Performance.*

**Keywords:** *E-Performance, Implementation, Employee Accountability, BKPSDM Ciamis Regency.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan pesatnya perkembangan teknologi informasi, pemerintah dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan pemerintah. Salah satu upaya tersebut adalah implementasi sistem elektronik dalam pengelolaan kinerja pegawai. E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis *website* yang terintegrasi dan komprehensif, dirancang untuk mengelola, memantau, dan mengevaluasi kinerja individu atau organisasi dengan lebih efisien. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pemerintah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, meningkatkan efisiensi operasional, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan layanan publik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis sebagai lembaga yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia di pemerintahan daerah mempunyai peran strategis dalam megimplementasikan sistem e-Kinerja. Sistem ini diharapkan proses evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih terukur, adil dan transparan sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Namun dalam praktiknya, implementasi e-Kinerja seringkali menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Hal ini mencakup terbatasnya infrastruktur teknis, kurangnya pemahaman dan keterampilan untuk mengoperasikan sistem e-Kinerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti implementasi e-Kinerja di berbagai wilayah. Veri, Pratama, dan Rosha (2023) mengkaji implementasi sistem ini di Kabupaten Sijunjung dan menemukan bahwa keberhasilan e-Kinerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di Kabupaten Pohuwato, Paramata et al. (2024) mengungkapkan bahwa walaupun sistem e-Kinerja mampu meningkatkan transparansi dalam penilaian, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh pemahaman pengguna dan infrastruktur teknologi yang belum merata. Sementara itu, Herawati, Warsono, dan Aos (2022) dalam penelitiannya di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon menyatakan bahwa pelaksanaan e-Kinerja belum optimal disebabkan oleh kurangnya pelatihan, komunikasi internal, dan sumber daya manusia yang mendukung.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam pemahaman implementasi e-Kinerja, sebagian besar masih berfokus pada aspek teknis dan operasional, seperti efisiensi sistem atau kepuasan pengguna. Masih sedikit penelitian yang langsung mengkaji bagaimana implementasi e-Kinerja berperan dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah.

Oleh karena itu, pentingnya evaluasi terhadap implementasi e-Kinerja di instansi pemerintah menjadi krusial untuk mengidentifikasi sejauh mana sistem ini telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai. Evaluasi ini tidak hanya mencakup identifikasi kendala-kendala yang dihadapi selama implementasi, tetapi juga menganalisis pengaruh faktor pendukung dan penghambat keberhasilan di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis dengan fokus pada aspek akuntabilitas pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan dan mengoptimalkan penggunaan e-Kinerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja dan akuntabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

## KERANGKA PEMIKIRAN

### Implementasi

Nawawi Ismail (2009:131) mengutip beberapa rumusan terkait hakekat dan makna implementasi antara lain yang dirumuskan oleh Van Meter dan Van Horn mendefinisikan implementasi implementasi kebijakan/program pemerintah merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah yang diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam kesepakatan kebijakan /program.

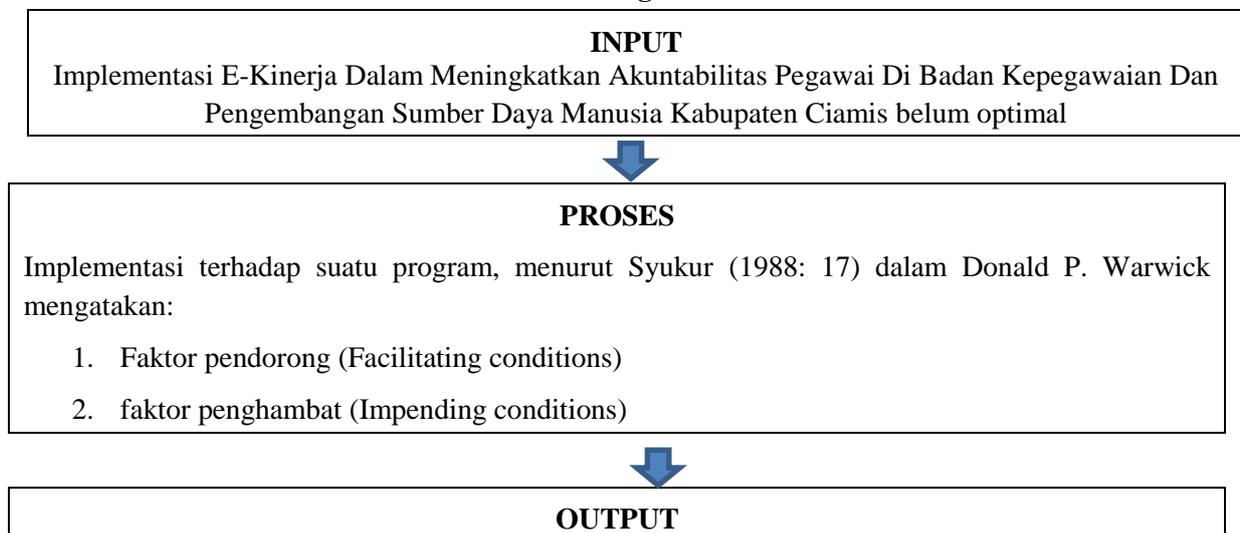
Implementasi program menurut David C. Korten (dalam Haedar Akib dan Antonius Tarigan. 2000:12) terdapat tiga elemen penting, yaitu program itu sendiri, organisasi (pelaksana program), serta pemanfaat (sasaran program). Korten menyebutkan suatu program akan dapat berjalan apabila terdiri dari tiga kesesuaian diantara elemen tersebut. Pertama, Kesesuaian antara program dan pemanfaat: Program harus sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran agar tepat guna. Kedua, Kesesuaian antara program dan organisasi pelaksana: Organisasi pelaksana harus memiliki kapasitas dan sumber daya yang cocok dengan tuntutan program. Ketiga, Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dan organisasi pelaksana: Sinkronisasi persyaratan yang ditetapkan dengan kemampuan dan kondisi kelompok sasaran.

Adapun implementasi terhadap suatu program, menurut Syukur (1988: 17) dalam Donald P. Warwick mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan yaitu faktor pendorong (Facilitating conditions), dan faktor penghambat (Impending conditions). Lebih lanjut Syukur (1988: 398) menjelaskan bahwa pengertian dan unsur-unsur pokok dalam proses implementasi sebagai berikut :

- 1) Proses implementasi program ialah rangkaian kegiatan tindak lanjut yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah-langkah yang strategis maupun operasional yang ditempuh guna mewujudkan suatu program atau kebijaksanaan menjadi kenyataan, guna mencapai sasaran yang ditetapkan semula.
- 2) Proses implementasi dalam kenyataan yang sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil ataupun gagal sama sekali ditinjau dari hasil yang dicapai outcomes serta unsur yang pengaruhnya dapat bersifat mendukung atau menghambat sasaran program.
- 3) Dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat empat unsur yang penting dan mutlak yaitu :
  - a. Implementasi program atau kebijaksanaan tidak mungkin dilaksanakan dalam ruang hampa. Oleh karena itu faktor lingkungan (fisik, sosial budaya dan politik) akan mempengaruhi proses implementasi program pada umumnya.
  - b. Target group yaitu kelompok yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat program tersebut.
  - c. Adanya program yang dilaksanakan.
  - d. Unsur pelaksanaan atau implementer, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan implementasi tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menggambarkan pradigma penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Kerangka Pemikiran**



Evaluasi Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis  
(Gina Mardiana, Uci Triyanti Dewi, dan Irfan Nursetiawan)

Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis berjalan dengan optimal

Sumber: Peneliti

## E-Kinerja

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara e-Kinerja didefinisikan sebagai sistem yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai negeri sipil secara elektronik, termasuk dalam perhitungan tunjangan kerja. Sistem e-Kinerja merupakan alat berbasis *website* yang memudahkan analisis kebutuhan kerja, menetapkan satuan organisasi atau satuan kerja sebagai dasar pertimbangan prestasi kerja dalam memberikan insentif atas kerja karyawan, (Komara, 2014).

Indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai. Beberapa indikator utama yang digunakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan biaya, dan kemandirian, (Robbins, 2016:260).

1. Kualitas kerja: diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Hal ini mencerminkan mutu hasil kerja dan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan harapan organisasi.
2. Kuantitas kerja: mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dalam suatu unit atau siklus aktivitas dan mengukur tingkat kesesuaian antara jumlah output dan tujuan yang telah ditetapkan
3. Ketepatan waktu: mengukur aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu, memastikan bahwa pekerjaan tidak mengganggu tugas lain dan mematuhi standar waktu yang ditetapkan.
4. Efektivitas penggunaan biaya: berfokus pada efisiensi biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu tugas dan mengevaluasi penggunaan sumber daya (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan mentah) untuk memaksimalkan hasil.
5. Kemandirian: sebagai metrik akhir, mengukur kemampuan pegawai dalam melakukan tugas tanpa bantuan atau pengawasan yang mengindikasikan tingkat kedewasaan dan kematangan pegawai dalam bekerja.

## Akuntabilitas

Miriam Budiardjo (2008), menyebutkan akuntabilitas adalah kewajiban orang-orang yang diberi amanah oleh masyarakat untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pihak yang diberi amanah. Akuntabilitas berkaitan dengan struktur dan mekanisme kelembagaan yang memastikan bahwa individu atau organisasi bertindak sesuai dengan standar dan aturan yang ditetapkan.

Akuntabilitas pemerintah dapat dijelaskan sebagai kewajiban pegawai negeri untuk bertanggungjawab atas tindakan dan keputusannya serta memastikan sumber daya publik digunakan secara efisien dan transparan, (Madiasmo, 2018). Dimensi akuntabilitas pegawai terdiri dari beberapa aspek yang penting untuk memastikan bahwa kinerja dan tingkah laku dipertanggungjawabkan. Berikut beberapa dimensi akuntabilitas yang berkaitan dengan pegawai:

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum: Mengenai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang diterapkan. Akuntabilitas yang jujur melindungi organisasi dari penyalahgunaan jabatan, korupsi, dan kolusi.
2. Akuntabilitas proses: Berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Akuntabilitas proses memastikan layanan yang cepat, responsif, dan biaya rendah serta menghindari praktik korupsi melalui pengawasan dan pemeriksaan.

3. Akuntabilitas program: Hal ini terkait apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, Akuntabilitas program memastikan bahwa program yang dilaksanakan memberikan hasil optimal dengan hasil yang optimal dengan biaya minimal.
4. Akuntabilitas kebijakan: Berkenaan dengan tanggungjawab atas kebijakan yang dibuat, akuntabilitas kebijakan memastikan bahwa kebijakan tersebut dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan memiliki tujuan yang jelas.
5. Akuntabilitas Finansial: Fokus pada penggunaan sumber daya keuangan secara efektif dan efisien, Akuntabilitas finansial memastikan bahwa dana publik digunakan tanpa korupsi dan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Dadang Solihin (2007), indikator minimal akuntabiitas antara lain:

1. Konsistensi antara pelaksana dan prosedur pelaksanaan standar.
2. Sanksi dikenakan atas kesalahan atau kelalaian dan melaksanakan kegiatan.
3. Memiliki output dan outcome yang terukur.

Untuk memperluas konsep akuntabilitas, berikut adalah serangkaian indikator akuntabilitas yang lebih komprehensif:

1. Prosedur Operasi Standar (SOP) untuk menjalankan bisnis pemerintah atau menegakkan kewenangan/kebijakan.
2. Mekanisme akuntabilitas yang jelas.
3. Menyiapkan laporan tahunan terperinci.
4. Pelaporan akuntabilitas yang transparan.
5. Sistem pemantauan kinerja penyelenggara negara yang efektif.
6. Sistem pemantauan yang ketat.
7. Mekanisme reward dan punishment yang adil.

Akuntabilitas kelembagaan terdiri dari 3 dimensi utama: keuangan (*financial accountability*), kinerja (*performance accountability*), dan proses (*procces accountability*). Artinya organisasi harus bertanggungjawab atas penggunaan sumber daya, hasil yang dicapai, dan bagaimana proses operasional dilakukan (Robert D, Behn,2001).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis evaluasi implementasi e-Kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai di BKPSDM Kabupaten Ciamis. Menurut I Made Winartha (2006:155), penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menitikberatkan pada analisis, deskripsi, dan merangkum berbagai aspek permasalahan yang diteliti yang terjadi dilapangan dari berbagai data yang dikumpulkan berupa wawancara atau observasi mengenai masalah yang diteliti yang terjadi dilapangan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, dengan menggunakan instrumen penelitian antara lain:

1. Pedoman wawancara: Digunakan untuk mengarahkan wawancara dengan narasumber, baik verbal maupun non-verbal.
2. Buku catatan: Untuk mencatat hasil observasi dan tanggapan dari narasumber.
3. Perekam suara: Digunakan untuk memastikan informasi yang diperoleh dari wawancara tercatat secara akurat.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Tujuan pengumpulan data adalah untuk menjamin keakuratan informasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Sugiyono,2016). Teknik yang digunakan meliputi:

1. Observasi: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap proses implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis. Observasi ini bertujuan untuk memahami dinamika kerja, interaksi antar pegawai, serta penggunaan sistem e-Kinerja dalam kegiatan sehari-hari.
2. Wawancara: Dilakukan terhadap dengan empat orang informan yang terlibat langsung dalam implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis.

**Tabel 2. Informan Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	2
2.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	2

Sumber: Peneliti, 2024.

3. Dokumentasi: Meliputi identifikasi dan pencarian untuk memastikan keakuratan data selama wawancara.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini melibatkan perbandingan dan validasi data yang diperoleh dari informan yang berbeda atau sumber data yang berbeda. Data dikumpulkan dari beberapa informan yang mempunyai posisi dan peran berbeda dalam implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis. Dengan membandingkan data dari informan yang berbeda, peneliti dapat memastikan konsistensi dan validitas informasi yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era yang semakin digital, organisasi dan lembaga pemerintah perlu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan objektivitas dalam seluruh aspek operasionalnya. Perkembangan teknologi digital di seluruh tingkat pemerintahan telah mengubah paradigma pengelolaan tugas pemerintahan. Implementasi teknologi ini tidak hanya penting untuk mengikuti perkembangan saat ini, namun juga berdampak signifikan terhadap kemampuan sektor publik dalam mengambil keputusan yang lebih transparan dan akuntabel. Sistem perhitungan kinerja berbasis aplikasi, seperti aplikasi e-Kinerja, merupakan solusi efektif untuk mendorong pelaporan kinerja yang terukur dan terdokumentasi dengan baik.

Keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya tercermin dari efisiensi administratif yang diperoleh, namun juga bagaimana sistem disebut merubah budaya kerja, memperkuat akuntabilitas, dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Oleh karena itu, penting untuk membahas lebih lanjut bagaimana e-Kinerja berhasil mencapai tujuan tersebut dan dampak positif yang dihasilkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja pada pegawainya. E-Kinerja merupakan aplikasi manual yang dirancang khusus untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan memasukan data pekerjaan sehari-hari ke dalam perangkat lunak untuk mendapatkan persetujuan dari atasan (Mukti et al, 2019).

Dalam konteks ini teori implementasi program menurut Syukur (1988) dalam Donald P. Warwick menjadi relevan. Syukur menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu faktor pendorong (*facilitating conditions*) dan faktor penghambat (*impending* Evaluasi Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

(Gina Mardiana, Uci Triyanti Dewi, dan Irfan Nursetiawan)

*conditions*). ). Faktor pendorong dalam implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis antara lain adalah kesiapan teknologi, pemahaman prosedural, dan integrasi digital yang mendukung efisiensi kerja. Sebaliknya, faktor penghambatnya adalah kurangnya sumber daya manusia yang memahami teknologi, serta hambatan teknis seperti gangguan jaringan dan kesalahan server.

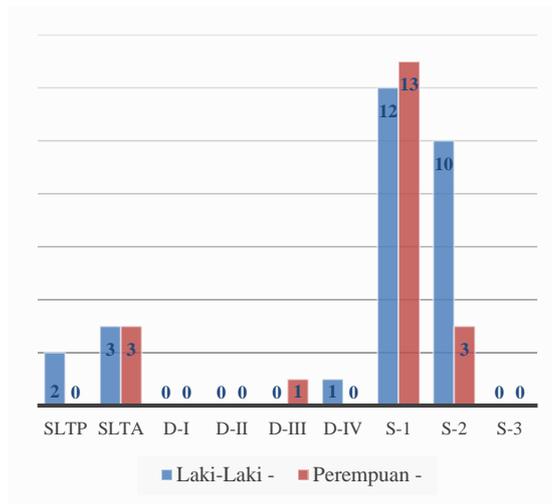
Syukur juga menjelaskan bahwa proses implementasi merupakan rangkaian kegiatan tindak lanjut berupa pengambilan keputusan, langkah strategis dan operasional yang ditempuh untuk mewujudkan program menjadi kenyataan. Dalam pelaksanaannya, implementasi dapat berhasil, kurang berhasil, atau gagal, tergantung pada hasil (*outcome*) dan unsur-unsur yang memengaruhinya. Dalam konteks BKPSDM, implementasi e-Kinerja menunjukkan keberhasilan dalam beberapa aspek seperti peningkatan efisiensi, dokumentasi kinerja, dan akuntabilitas, namun juga menghadapi kendala yang harus segera ditangani.

Syukur juga menekankan empat unsur penting dalam implementasi, yaitu: (1) lingkungan fisik, sosial budaya, dan politik; (2) kelompok sasaran (*target group*); (3) program yang dilaksanakan; dan (4) pelaksana (*implementer*). Keempat unsur ini tercermin dalam implementasi e-Kinerja di BKPSDM. Lingkungan digital dan kebijakan internal memengaruhi pelaksanaan program. Pegawai sebagai *target group* menerima manfaat langsung. Aplikasi e-Kinerja sebagai program inti memberikan kerangka kerja evaluatif. Sementara BKPSDM sebagai pelaksana bertanggung jawab atas pengelolaan dan evaluasi sistem.

BKPSDM Kabupaten Ciamis mengimplementasikan e-Kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai. Namun keberhasilan implementasi ini sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas pegawai, yang salah satunya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan pegawai dan kesesuaian dengan jabatan yang dijabat. Latar belakang pendidikan menentukan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pendidikan tinggi biasanya memberikan pengetahuan yang lebih dalam dan keterampilan analitis yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Misalnya:

- a) Pendidikan SMP: Pegawai dengan latar belakang pendidikan SMP biasanya ditempatkan pada jabatan fungsional umum dengan kelas jabatan 3 atau 5. Tugas-tugas yang dilakukan cenderung bersifat administratif dasar yang sesuai dengan kemampuannya.
- b) Pendidikan SMA/D3: Pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA atau D3 biasanya ditempatkan pada jabatan keterampilan (*terampil*) dengan kelas jabatan 6 atau 7 dan melakukan tugas yang memerlukan keterampilan teknis tertentu.
- c) Pendidikan S1/D4: Pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 atau D4 cenderung ditempatkan pada jabatan keahlian. Mereka memiliki kemampuan analitis dan pengambilan keputusan, yang sesuai dengan kelas jabatan yang lebih tinggi dan tugas yang lebih kompleks.

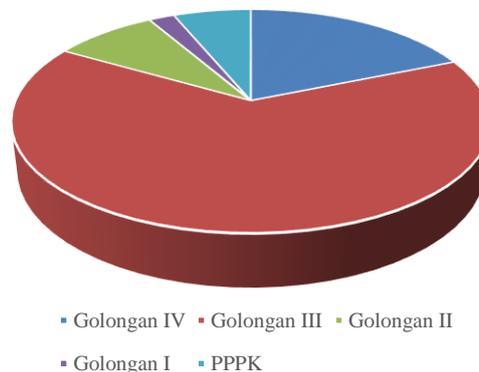
Derajat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan jabatan sangat mempengaruhi output kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka kompetensi yang dimilikinya dapat dimanfaatkan secara optimal, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Berikut data terlampir terkait latar belakang pendidikan dan kesesuaian jabatan:



Sumber: LKIP BKPSDM Kabupaten Ciamis, 2023.

**Grafik 1. Kondisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan grafik Kondisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis memiliki latar belakang pendidikan menengah ke atas, dengan dominasi lulusan D3 hingga S1. Hal ini mencerminkan potensi yang baik untuk mendukung implementasi e-Kinerja. Namun, pegawai dengan pendidikan menengah tetap perlu difasilitasi pelatihan agar mampu beradaptasi dengan sistem digital.



Sumber: LKIP BKPSDM Kabupaten Ciamis, 2023.

**Grafik 2. Kondisi Pegawai (Perangkat Daerah) Kabupaten Ciamis Berdasarkan Golongan/Pangkat**

Dari grafik Kondisi Pegawai (Perangkat Daerah) Kabupaten Ciamis Berdasarkan Golongan/Pangkat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai perangkat daerah Kabupaten Ciamis berada pada golongan III, disusul golongan II dan IV. Dominasi golongan III mencerminkan struktur pegawai yang relatif mapan dengan jenjang karier menengah. Hal ini mendukung pelaksanaan program seperti e-Kinerja, karena pegawai di golongan ini umumnya memiliki pengalaman dan tanggung jawab administratif yang lebih kompleks. Namun, pemerataan kompetensi antar golongan tetap perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitas implementasi di semua tingkatan.

Salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan e-Kinerja adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, hal ini sebagai langkah peningkatan efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sistem ini bertujuan untuk mendigitalisasi dan mengotomatisasi proses evaluasi kinerja agar memberikan evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan akurat. Sebelumnya, penilaian kinerja dilakukan secara manual yang mengakibatkan proses Evaluasi Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

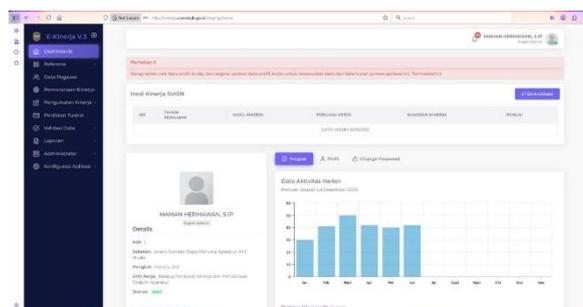
(Gina Mardiana, Uci Triyanti Dewi, dan Irfan Nursetiawan)

yang memakan waktu, kurang transparan, dan rentan terhadap subjektivitas. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Ciamis menyadari pentingnya peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan kinerja yang lebih efektif.

Dengan aplikasi e-Kinerja, organisasi dapat mengumpulkan data kinerja secara *real-time*, atasan dapat menganalisis data tersebut lebih dalam dan mengambil keputusan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai dan kinerja secara keseluruhan. Pemahaman dan implementasi yang tepat terhadap penggunaan aplikasi e-Kinerja merupakan langkah awal menuju keberhasilan suatu organisasi, sehingga dapat lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pandangan Edy Sutrisno (dalam Tami dan Putri, 2019) yang menyatakan bahwa pemahaman prosedural mengacu pada tingkat pemahaman seseorang tentang bagaimana prosedur digunakan dan dilaksanakan dalam suatu organisasi, serta pemahaman tentang prosedur. Rencana yang dibuat oleh pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas rencana yang dilaksanakan.

Selain pencapaian yang signifikan, BKPSDM Kabupaten Ciamis menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi implementasi sistem e-Kinerja. Tantangan utama yang teridentifikasi antara lain kurangnya sumber daya manusia aparatur yang belum sepenuhnya memahami perkembangan teknologi, dan distribusi sarana prasarana yang tidak merata, seperti gangguan jaringan internet dan kesalahan server yang menghambat pegawai dalam mengakses situs *website*. Tantangan ini berdampak signifikan terhadap integrasi sistem e-Kinerja kedalam operasional sehari-hari di BKPSDM Kabupaten Ciamis. Strategi yang efektif diperlukan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini guna memastikan keberhasilan dan efektivitas implementasi sistem e-Kinerja dan untuk meningkatkan tingkat akuntabilitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan dari e-Kinerja ini membawakan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena semua proses diotomatisasi oleh aplikasi. Dengan bantuan sistem ini, pegawai dapat menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan lebih efisien dan cepat. Proses persiapan yang sebelumnya memakan waktu, kini menjadi lebih sederhana dan terstruktur sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab lainnya. Selain itu, atasan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dengan lebih cepat dan akurat. Sistem menyediakan alat yang memudahkan atasan mengakses data kinerja, memberikan *feedback* dan menentukan penilaian secara *real-time*. Hal ini tentunya akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penilaian dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja.



Sumber: Bidang Kinerja BKPSDM Kab. Ciamis, 2025

**Gambar 1. Dashboard E-Kinerja**

Laporan dan dokumen penilaian kinerja karyawan juga terdokumentasi dengan baik melalui e-Kinerja. Segala data dan informasi terkait kinerja pegawai tersimpan rapi dan mudah diakses kapan saja. Dengan demikian, proses pemantauan dan evaluasi kinerja menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga atasan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan data yang akurat terkini. Secara keseluruhan, implementasi e-Kinerja tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi digital memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan kinerja pegawai pemerintah. E-Kinerja tidak hanya mengotomatisasi proses evaluasi kinerja, tetapi juga meningkatkan objektivitas pengambilan keputusan manajerial berdasarkan data yang terukur dan *real-time*. Selain itu, pergeseran budaya kerja menuju peningkatan akuntabilitas juga dinilai menjadi aspek positif dari implementasi ini.

Namun, tantangan seperti kurangnya pengetahuan teknologi dikalangan pegawai dan infrastruktur yang tidak merata perlu diatasi terlebih dahulu secara proaktif untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan penggunaan e-Kinerja di masa depan. Langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi teknologi pegawai dan memperbaiki infrastruktur teknologi sangat penting untuk menjamin keberhasilan e-Kinerja dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan publik yang unggul. Dengan terus melakukan evaluasi dan adaptasi terhadap *feedback* dari pengguna, BKPSDM Kabupaten Ciamis dapat terus memperbaiki dan menyempurnakan e-Kinerja untuk mendukung tujuan organisasi yang lebih besar.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, hendaknya BKPSDM Kabupaten Ciamis terus meningkatkan kompetensi teknologi pegawai melalui pelatihan berkala dan pendampingan teknis guna mengoptimalkan pemanfaatan e-Kinerja. Selain itu, perlu dilakukan pemerataan infrastruktur teknologi seperti jaringan internet yang stabil dan perangkat pendukung yang memadai di seluruh unit kerja untuk menghindari hambatan teknis. BKPSDM juga sebaiknya menyediakan layanan bantuan teknis (*helpdesk*) yang responsif serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap penggunaan e-Kinerja guna memperoleh masukan dari pengguna sebagai dasar perbaikan sistem. Pengembangan integrasi e-Kinerja dengan sistem kepegawaian lainnya dan penguatan komitmen pimpinan dalam pelaksanaan sistem juga penting untuk mendukung keberhasilan jangka panjang serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abrory, M., & Kartowagiran, B. (2014). *Evaluasi implementasi kurikulum 2013 pada pembelajaran matematika SMP negeri kelas VII di kabupaten sleman*. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 2(1), 50-59.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management For Dummies*. In John Wiley & Sons, Inc. John Wiley & Sons, Inc.
- Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*. (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Anwar, Y., & Budiarto, R. (2018). *Implementasi Sistem E-Kinerja di Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 5(2), 135-150.
- Barat, I. S. K. H., & Dalise, L. *Implementasi Program Jaminan Kesehatan Gratis Daerah Di Puskesmas Kampung Baru Kecamatan*.
- Budiardjo, Miriam. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, A. R. (2021). *Pentingnya Standar Pelayanan Publik*. Diakses 01 Juli 2024, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13921/Pentingnya-Standar-Pelayanan-Publik.html>
- Estamarinda, E., Akila, A., & Sinarti, T. (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hompizza Pizza Palembang*. *Jurnal Manajemen dan Investasi (Maninvestasi)*, 3(1), 69-82.
- Ginting, F. F. (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Price Discount Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Reddoorz Near Mikie Holiday*. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).

- Haloho, S. P., Lengkong, F. D., & Pombengi, J. D. (2023). *Implementasi Program Elektronik Kinerja (E-Kin) Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 84-94.
- Herawati, A. R., Warsono, H., & Aos, A. (2022). Implementing the e-Kinerja System at the Department of Public Works and Spatial Planning, Cirebon Regency, *Journal of Madani Society*.
- Kamal. Pengertian Akuntabilitas: Aspek, Manfaat, Tingkatan, Dimensi, dan Mekanisme. Diakses 08 Juli 2024, dari <https://www.gramedia.com/literasi/akuntansi/>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Panduan Implementasi E-Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Ciamis 2022.
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi*. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Lindawati, S., & Hendri, M. (2016). *Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara*. In *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASSTIKOM)*, Hotel Lombok Raya Mataram (pp. 833-837).
- Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2022). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *GOVERNANCE*, 2(2).
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mokoagow, M., Ogotan, M., & Londa, V. (2018). *Pengaruh Akuntabilitas Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada PT. POS Indonesia (Persero) Manado*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(52).
- Mulgan, R. (2008, Spring). Public sector reform in new zealand: Issues of public accountability. *Public Administration Quarterly*, 32 (1) 1-33.
- Mulyadi, D., & Susanto, H. (2019). *Peran BKPSDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Era Digital*. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 4(1), 45-60.
- Navarani, E., & Farida, I. (2024). *Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung*. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 3(4), 139-149.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Nurhayati, E. (2017). *Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Nursetiawan, I., & Putra, R. A. K. (2021). Urgensi Penerapan Smart Governance Dalam Prespektif Pelayanan Publik Di Desa Pangandaran. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(1), 162-170.
- O'Flynn, J. (2021). *The Oxford Handbook of Public Accountability*. Oxford University Press.
- Outang, N. I. F. (2022). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerapan E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang*. (Doctoral dissertation, IPDN).
- Owu, D. (2022). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara*. (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Paramata, M. R., Yakup, Y., Karundeng, D. R., & Hunowu, Z. (2024). Implementation of Performance Evaluation Through E - Kinerja BKN for Improving Apparatus Performance in Pohuwato Regency, *IJESSM*
- Permenpan RB no 6 tahun 2020 tentang *Jabatan Fungsional Manggala Informatika*.
- Prasetya, H. I. (2022). Ragam Dimensi Akuntabilitas dan Arti Penting Memahaminya. Diakses 08 Juli 2024, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-bontang/baca-artikel/15714/Ragam-Dimensi-Akuntabilitas-Dan-Arti-Penting-Memahaminya.html>
- Reynaldi, M. (2019). *Sistem Informasi Penyewaan Dekorasi Pelaminan Adat Minang Berbasis Web Pada Nan Jombang*. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Evaluasi Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis  
(Gina Mardiana, Uci Triyanti Dewi, dan Irfan Nursetiawan)

- Schillemans, T., & Biela, J. (2020). *The Palgrave Handbook of Public Accountability*. Palgrave Macmillan.
- Susanto, H. (2017). *Tantangan Implementasi E-Government di Indonesia*. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 200-215.
- Tatang, N. P. M. (2018). *Model Penerapan Kode Etik Pegawai Negeri Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Di Kabupaten Ciamis*. (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Veri, J. V., Pratama, N., & Rosha, Z. (2023). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja), *Jurnal Ekobistek*
- Wahyuni, L. (2021). *Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kabupaten Ciamis*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Wargadinata, E. (2019). Pengukuran kinerja dan akuntabilitas organisasi publik. *Majalah Ilmiah Unikom*, 17(1), 77-90.
- Widiastuti, E. (2020). *Pengaruh E-Kinerja terhadap Akuntabilitas Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 80-95.
- Widodo, J. (2016). *Reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.