

PENGUNAAN APLIKASI E-KINERJA SEBAGAI BAGIAN DARI STRATEGI PENGEMBANGAN PEMERINTAHAN ELEKTRONIK DENGAN TUJUAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Eka Ubaya Taruna Rauf^{1*)}, Wisnaningsih²⁾, Farida Juwita³⁾

(e-mail: ekaubaya77@gmail.com^{1*)})

(*) Corresponding Author

¹⁾ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

²⁾ Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

³⁾ Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Implementation of the E-Performance Application Policy at the Bandar Lampung City Human Resources Development and Personnel Agency and to determine the Development of E-Government at the Bandar Lampung City Human Resources Development and Personnel Agency. Data collection techniques were carried out through observation, interview, and documentation methods. By using qualitative data analysis. An important finding in this study is that there are still a number of employees who have not fully mastered the procedure for compiling Employee Work Targets (SKP) through an online system. In addition, there are also ASN who tend to underestimate the importance of filling out performance reports online, so they are often late in fulfilling these obligations. This condition is especially seen in ASN with older ages and those who are highly dependent on the performance of third-party servers that support the E-Performance application. The results of the study indicate that with the presence of E-Performance, employee performance at the Bandar Lampung City BKPSDM can be improved through improved communication, efficient use of resources, and improvements to the work system. The implementation of e-government at the Bandar Lampung City BKPSDM is a positive step in improving the quality of public services. However, a number of challenges still need to be overcome, such as limited employee understanding of the e-performance system and dependence on third-party infrastructure. To overcome this, ongoing efforts are needed in terms of increasing employee capacity and developing a more independent technology infrastructure. Thus, BKPSDM Bandar Lampung City can be more optimal in providing effective and efficient public services.

Keywords: Application; E-Performance; Strategy; Employee; Development

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui Pengembangan E-Government di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi. Dengan menggunakan analisis data kualitatif. Temuan yang penting dalam penelitian ini masih terdapat sejumlah pegawai yang belum sepenuhnya menguasai prosedur penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) melalui sistem daring. Selain itu, terdapat pula ASN yang cenderung meremehkan pentingnya pengisian laporan kinerja secara online, sehingga seringkali terlambat dalam memenuhi kewajiban tersebut. Kondisi ini terutama terlihat pada ASN dengan usia yang lebih lanjut dan mereka yang sangat bergantung pada kinerja server pihak ketiga yang mendukung aplikasi E-Kinerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dengan adanya E-Kinerja, kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat ditingkatkan melalui perbaikan komunikasi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta penyempurnaan sistem kerja. Implementasi e-government di BKPSDM Kota Bandar Lampung merupakan langkah positif dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kendati demikian, sejumlah tantangan masih perlu diatasi, seperti terbatasnya pemahaman pegawai akan sistem e-kinerja dan ketergantungan pada infrastruktur pihak ketiga. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan upaya berkelanjutan dalam hal peningkatan kapasitas pegawai dan pengembangan infrastruktur teknologi yang lebih mandiri. Dengan demikian, BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat semakin optimal dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Kata Kunci: Aplikasi; E-Kinerja; Startegi; Pegawai; Pengembangan

I. PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian. Seiring dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat, tuntutan akan perubahan mendasar dalam sistem pemerintahan semakin mendesak. EUT Rauf, S Suhartina (2022:5) Reformasi birokrasi menjadi jawaban atas tantangan tersebut. Menurut Edwi Arief, (2018:77) Indonesia, sebagai bagian dari persaingan global, telah berupaya keras untuk mempercepat proses reformasi ini. Menurut Muliarta, (2018:43) Salah satu upaya konkrit adalah dengan mengadopsi teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat

Upaya mengembangkan pemerintahan elektronik melalui implementasi aplikasi e-kinerja adalah langkah strategis untuk mencapai pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, berbagai kegiatan seperti pengolahan data, informasi, dan manajemen proses dapat dilakukan secara elektronik. Menurut Tangkilisan, (2018:66) Tujuan akhir dari upaya ini adalah memberikan kemudahan akses bagi masyarakat dan instansi pemerintah dalam mengakses layanan publik

Implementasi sistem berbasis teknologi ini bertujuan untuk optimalisasi proses pelaporan kinerja ASN. Dengan sistem ini, diharapkan pejabat penilai dapat melakukan pemantauan dan penilaian kinerja secara lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menekankan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan perencanaan, pencapaian, dan perilaku ASN.

Dengan semakin berkembangnya teknologi, berbagai aplikasi telah dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas berbagai proses. Salah satu contohnya adalah aplikasi e-Kinerja. Menurut Edyy Satriya, (2019:120) Sebagai bagian dari upaya pengembangan tata kelola

pemerintahan berbasis elektronik (*e-Government*), aplikasi ini memungkinkan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi lebih transparan, objektif, dan terukur. Pemerintah Kota Bandar Lampung, melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telah mengimplementasikan aplikasi e-Kinerja ini. Aplikasi yang sederhana namun efektif ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam mengukur kinerja dan beban kerja ASN di lingkungan kerja tersebut

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja ASN, Pemerintah Kota Bandar Lampung telah mengintegrasikan sistem penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja. Walaupun secara teori dan teknis, sistem ini telah dijelaskan secara mendalam, namun dalam praktiknya masih ditemukan kendala. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman sebagian pegawai, terutama mereka yang berusia lanjut, mengenai cara menyusun SKP secara daring. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan digital yang perlu diatasi.

Untuk memastikan kelancaran penggunaan aplikasi E-Kinerja, setiap unit kerja telah menunjuk seorang operator. Tugas operator ini mencakup pemantauan pengisian SKP, pengelolaan data absensi, dan finalisasi SKP. Meski telah diberikan sosialisasi, beberapa operator masih membantu ASN, terutama yang berusia lanjut, untuk mengisi SKP mereka. Alasannya, banyak ASN yang belum terbiasa dengan sistem *online* dan kesulitan mengoperasikan aplikasi E-Kinerja

Berdasarkan laporan informal dari para operator yang bertugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, terdapat kecenderungan sejumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bergantung sepenuhnya pada operator E-Kinerja dalam pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Fenomena ini terutama terlihat pada ASN yang telah memasuki usia menjelang pensiun, padahal

SKP merupakan dokumen krusial yang diperlukan dalam proses pengajuan pensiun.

Situasi seperti ini jelas memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan implementasi sistem E-Kinerja. Selain itu, tantangan lain yang masih mungkin muncul adalah ketergantungan pada layanan pihak ketiga untuk mengelola server. Hal ini berpotensi mengganggu proses pencatatan kinerja apabila terjadi kendala teknis pada server tersebut.

Sebelum era digitalisasi dengan sistem E-Kinerja, proses pengelolaan kinerja ASN masih dilakukan secara konvensional. Dokumen laporan kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dibuat secara manual menggunakan aplikasi pengolah kata atau *spreadsheet*. Selain itu, mekanisme pelaporan kinerja secara bulanan belum menjadi suatu keharusan atau praktik yang umum.

Saat ini, penggunaan perangkat lunak pengolah kata atau *spreadsheet* seperti Microsoft Word atau Excel dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak diizinkan. Dokumen SKP yang dibuat secara manual dianggap sebagai satu-satunya bentuk yang sah dan diakui dalam segala urusan kepegawaian.

Implementasi sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung telah berhasil mengintegrasikan pencatatan kegiatan pegawai baik bulanan maupun tahunan ke dalam platform digital. Meskipun masih terdapat kendala teknis yang perlu diatasi, sistem ini telah mengalami perkembangan pesat dalam hal kemampuan mengukur berbagai aspek kinerja, menghasilkan analisis yang lebih mendalam, serta mempercepat proses penilaian secara keseluruhan.

Perkembangan pesat teknologi informasi telah menuntut adanya penyesuaian dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan kinerja ASN. Menurut [Richardus Eko Indrajit, \(2020:27\)](#) Munculnya aplikasi E-Kinerja merupakan respons terhadap tuntutan

tersebut. Aplikasi ini memungkinkan proses penilaian kinerja ASN dilakukan secara lebih efektif dan efisien, tanpa terbatas oleh ruang dan waktu.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai berikut: Implementasi Kebijakan Aplikasi E-Kinerja Dalam Rangka Pengembangan *E-Government* Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Fokus Penelitian. Fokus penelitian ini tertuju pada Implementasi Kebijakan Aplikasi E-Kinerja dan Pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Rumusan masalah. Permasalahan yang terungkap dari latar belakang adalah masih adanya pegawai yang belum memahami cara pembuatan SKP secara *online* menggunakan e-Kinerja, masih adanya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menganggap enteng pengisian kinerja secara *online* sehingga selalu terlambat dalam pengisian kinerja, masih adanya pegawai yang kurang memahami teknologi, terutama pegawai yang telah berusia lanjut dan masih adanya ketergantungan pada jasa server pihak ketiga yang digunakan untuk kepentingan aplikasi E-Kinerja. Pertanyaan yang muncul dari permasalahan adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Aplikasi E-Kinerja Dalam Rangka Pengembangan *E-Government* Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung ?

Menurut [Nugroho \(2018:158\)](#), tujuan utama dari implementasi kebijakan adalah untuk mewujudkan apa yang telah direncanakan. Selanjutnya [Nugroho \(2018:158\)](#) menekankan bahwa kualitas perencanaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu kebijakan, diperkirakan mencapai 60%. Namun demikian, pelaksanaan kebijakan yang konsisten dan sesuai dengan rencana yang telah disusun juga memegang peranan penting, yaitu sekitar 40%.

Pustaka akademik menawarkan beragam perspektif tentang implementasi kebijakan. Penelitian ini, bagaimanapun, akan mengadopsi model implementasi yang diusulkan oleh George C. Edward III (Widodo, 2018:90). Model ini mengasumsikan bahwa efektivitas implementasi kebijakan dipengaruhi oleh interaksi dari empat variabel.

(1) Komunikasi. Suksesnya implementasi suatu kebijakan sangat bergantung pada transmisi yang efektif mengenai tujuan dan sasaran kebijakan kepada kelompok sasaran. Pemahaman yang menyeluruh mengenai apa yang harus dilakukan oleh implementor menjadi prasyarat utama untuk meminimalisir terjadinya distorsi dalam pelaksanaan kebijakan.

(2) Sumberdaya. Efektivitas implementasi kebijakan tidak hanya bergantung pada kejelasan komunikasi, namun juga pada ketersediaan sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia dengan kompetensi yang relevan dan dukungan finansial yang mencukupi.

(3) Disposisi. Disposisi merujuk pada karakteristik individu yang berperan sebagai implementator kebijakan, meliputi komitmen, integritas, dan sikap demokratis. Kualitas disposisi yang baik memungkinkan implementator menjalankan kebijakan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

(4) Struktur Birokrasi. Tata kelola organisasi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Prosedur Operasional Standar (SOP) dan tingkat fragmentasi dalam organisasi merupakan dua elemen kunci yang mempengaruhi proses ini.

Berbagai teori pelaksanaan kebijakan publik menawarkan perspektif yang beragam. Oleh karena itu, pemilihan teori yang paling relevan menjadi krusial dalam upaya mengatasi permasalahan publik. Dalam proses pemilihan ini, aspek kesesuaian teori dengan

karakteristik kebijakan yang ditetapkan harus menjadi perhatian utama. Namun demikian, indikator keberhasilan utama dari sebuah teori adalah sejauh mana teori tersebut dapat diimplementasikan secara efektif untuk mencapai tujuan kebijakan.

Menurut Gusty, Davis, (2020:23) terdapat beberapa indikator dalam mengukur pengembangan *E Government* diantaranya, yakni :

(a) Kemudahan Penggunaan. Kemudahan penggunaan adalah faktor penentu utama dalam adopsi suatu aplikasi. Pengguna modern menuntut aplikasi yang intuitif dan tidak merepotkan. Dengan antarmuka yang *user-friendly*, aplikasi dapat menarik lebih banyak pengguna

(b) Kecepatan Akses. Tingkat transfer data melalui jaringan internet inilah yang dimaksud. Kuantitas data yang dapat ditransmisikan dari satu perangkat ke perangkat lainnya dalam satuan waktu tertentu menjadi indikator kecepatan akses. Satuan yang lazim digunakan adalah bit per detik. **(c) Keandalan Sistem.** Probabilitas bahwa sistem akan beroperasi sesuai spesifikasi dalam interval waktu tertentu di bawah kondisi operasi yang ditentukan.

(d) Fleksibilitas dan Keamanan.

Intinya, ini mencakup semua aturan perusahaan, mulai dari jam kerja, tempat kerja, sampai cara menjaga data karyawan agar aman. Aturan ini berlaku untuk semua karyawan dan ada langkah-langkah khusus untuk mencegah kebocoran data, baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun oleh *hacker* dari luar.

Agar kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat ditingkatkan dan diawasi secara efektif, maka penetapan target kerja menjadi suatu keharusan. Dengan demikian, penerapan sistem E-Kinerja diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap ASN, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih terarah dan produktif.

Dengan diluncurkannya aplikasi E-Kinerja, diharapkan penilaian kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan secara lebih terbuka dan adil. Selain itu, ASN dituntut untuk memahami serta menerapkan sistem E-Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar dapat meningkatkan produktivitas dan ide-ide baru dalam melaksanakan tugas.

II. METODE

Agar dapat memecahkan masalah secara sistematis dan ilmiah, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Proses penelitiannya meliputi beberapa tahap, yaitu: mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, merumuskan tujuan penelitian dan manfaatnya, mencari teori yang mendukung penelitian, menentukan siapa saja yang akan diwawancarai atau dijadikan sumber data, mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh, menganalisis data secara mendalam, dan akhirnya menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Penulis memperoleh informasi dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung yang dianggap mengetahui tentang penelitian yang akan dibahas, penulis hanya dapat memilih 3 (tiga) pegawai yang dianggap berwawasan luas dan kompeten dalam tugasnya, karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran yang ada. Adapun ketiga pegawai tersebut adalah : Resmi selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai; Sri Mulyani selaku Analis SDM Aparatur yang mengkoordinasi tugas pembinaan pegawai; Yan Abdillah selaku Analis SDM Aparatur yang mengkoordinasi tugas pengelolaan data kepegawaian; Paino selaku Staf Mutasi Pegawai dan Astriadi selaku Staf Pengadaan dan pemberhentian pegawai.

Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Di mana menurut Sugiyono, (2018:43) kegiatan mengumpulkan, menyimpan, dan mencari kembali berbagai jenis catatan atau informasi. Ini seperti kita membuat arsip atau perpustakaan kecil. Jadi, ketika kita butuh informasi di masa depan, kita bisa dengan mudah menemukannya.

III. PEMBAHASAN

Pemerintah Kota Bandar Lampung telah menginisiasi penggunaan aplikasi e-kinerja sebagai bagian dari upaya pengembangan pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*). Kebijakan ini didasarkan pada Peraturan Walikota Nomor 80 Tahun 2021 dan Surat Edaran Walikota Nomor 800/04/BKPPD/2022 yang mengatur tentang tata cara penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Implementasi aplikasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Pelaksanaan aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung merupakan langkah strategis dalam rangka pengembangan *E-Government*. Implementasi kebijakan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

(A) Komunikasi. Komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam implementasi kebijakan e-kinerja. Tanpa komunikasi yang baik, pegawai akan sulit memahami tujuan, manfaat, dan cara kerja sistem baru ini. Berikut adalah beberapa aspek komunikasi yang perlu diperhatikan:

a. Komunikasi Awal: (1) **Sosialisasi:** Melakukan sosialisasi yang menyeluruh kepada seluruh pegawai tentang apa itu e-kinerja, mengapa sistem ini diterapkan, dan bagaimana sistem ini akan mengubah cara kerja mereka, (2) **Pelatihan:** Menyediakan pelatihan yang komprehensif untuk memastikan semua pegawai memahami cara

menggunakan aplikasi e-kinerja secara benar. Pelatihan dapat dilakukan secara tatap muka, *online*, atau kombinasi keduanya.

(3) Bantuan Teknis: Menyediakan layanan bantuan teknis yang mudah diakses bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi.

b. Komunikasi Berkelanjutan: **(1) Umpan Balik:** Secara berkala memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja mereka berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi e-kinerja. **(2) Forum Diskusi:** Membuka forum diskusi untuk memungkinkan pegawai menyampaikan pertanyaan, saran, atau keluhan terkait penggunaan aplikasi. Dan **(3) Komunikasi Internal:** Menggunakan berbagai saluran komunikasi internal seperti email, intranet, atau pertemuan rutin untuk memberikan informasi terbaru mengenai perkembangan dan perubahan terkait e-kinerja.

Strategi komunikasi yang efektif untuk memastikan komunikasi berjalan efektif, beberapa strategi berikut dapat diterapkan:

(1) Identifikasi *Audiens*: Tentukan siapa saja yang perlu dilibatkan dalam proses komunikasi, mulai dari pimpinan, manajer, hingga seluruh pegawai, **(2) Pilih Saluran yang Tepat:** Pilih saluran komunikasi yang sesuai dengan karakteristik *audiens* dan pesan yang ingin disampaikan. **(3). Sesuaikan Pesan:** Sesuaikan pesan dengan tingkat pemahaman *audiens* dan gunakan bahasa yang mudah dipahami, **(4) Buat Pesan yang Jelas dan Singkat:** Hindari pesan yang terlalu panjang dan rumit. Sampaikan pesan secara jelas dan ringkas.

(5) Gunakan Berbagai Media: Kombinasikan berbagai media komunikasi seperti presentasi, video, dan materi tertulis untuk meningkatkan efektivitas, **(6) Libatkan Pihak Terkait:** Libatkan pihak terkait seperti IT, HRD, dan pimpinan dalam proses komunikasi untuk memastikan konsistensi pesan dan **(7) Evaluasi:** Lakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana

efektivitas komunikasi dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Tantangan dan solusi komunikasi dalam implementasi e-kinerja, beberapa tantangan komunikasi yang mungkin muncul antara lain: **(1) Perlawanan terhadap Perubahan:** Pegawai mungkin merasa enggan untuk berubah dan menggunakan sistem baru, **(2) Kurangnya Literasi Digital:** Tidak semua pegawai memiliki kemampuan digital yang sama, **(3) Kurangnya Waktu:** Pegawai mungkin merasa tidak memiliki cukup waktu untuk mempelajari sistem baru.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain: **(1) Komunikasi yang Persuasif:** Jelaskan manfaat e-kinerja bagi individu dan organisasi secara keseluruhan, **(2) Fokus pada Manfaat:** Tekankan manfaat e-kinerja dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, **(3) Penyederhanaan Proses:** Sederhanakan proses kerja dan tampilan aplikasi agar mudah digunakan, **(4) Pendampingan:** Berikan pendampingan secara individual kepada pegawai yang membutuhkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh Widodo, 2018 yaitu komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan implementasi kebijakan aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung. Dengan komunikasi yang baik, pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem baru, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan *e-government* di Kota Bandar Lampung.

(B) Sumberdaya. Implementasi aplikasi e-kinerja dalam rangka pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja pegawai. Namun, keberhasilan implementasi ini sangat bergantung pada

ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya yang memadai. Sumber Daya Utama yang Dibutuhkan:

1. Sumber Daya Manusia (SDM): (a). Tenaga IT: Dibutuhkan tenaga IT yang kompeten untuk merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan memelihara sistem e-kinerja. (b). Analis Sistem: Bertugas menganalisis kebutuhan sistem, merancang alur kerja, dan memastikan sistem sesuai dengan kebutuhan organisasi. (c). Petugas Pelatihan: Bertanggung jawab dalam memberikan pelatihan kepada pegawai mengenai penggunaan aplikasi e-kinerja. (d). Administrator Sistem: Mengelola dan menjaga keamanan sistem e-kinerja.

2. Sumber Daya Teknologi: (a). Perangkat Keras: Komputer, server, jaringan, dan perangkat pendukung lainnya yang memadai untuk menjalankan aplikasi e-kinerja. (b). Perangkat Lunak: Aplikasi e-kinerja yang sesuai, sistem operasi, *database*, dan perangkat lunak pendukung lainnya. (c). Infrastruktur Jaringan: Jaringan yang stabil dan aman untuk menghubungkan seluruh perangkat dan pengguna. (d). Penyimpanan Data: Ruang penyimpanan yang cukup untuk menampung data kinerja pegawai.

3. Sumber Daya Keuangan: (a). Anggaran: Dana yang cukup untuk pengadaan perangkat keras, perangkat lunak, pelatihan, dan pemeliharaan sistem. (b). Biaya Operasional: Biaya untuk membayar gaji pegawai IT, biaya listrik, biaya internet, dan biaya operasional lainnya.

4. Sumber Daya Informasi: (a). Data Kinerja Pegawai: Data historis kinerja pegawai yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi. (b). Indikator Kinerja Utama (KPI): Penetapan KPI yang jelas dan terukur untuk setiap jabatan. (c). Prosedur Kerja: Dokumen yang berisi prosedur kerja yang terkait dengan penggunaan aplikasi e-kinerja.

Tantangan dan Solusi: (1). Hambatan Adopsi Teknologi: Solusi: Melakukan sosialisasi yang intensif, memberikan pelatihan yang mudah dipahami, dan

melibatkan pegawai dalam proses pengembangan sistem. (2). Kualitas Data: Solusi: Melakukan validasi data secara berkala, memastikan data yang dimasukkan akurat dan lengkap, serta memberikan sanksi bagi pegawai yang memberikan data palsu. (3). Keamanan Data: Solusi: Menggunakan sistem keamanan yang kuat, melakukan *back up* data secara berkala, dan memberikan pelatihan kepada pegawai mengenai keamanan data. (4). Pemeliharaan Sistem: Solusi: Menyusun jadwal pemeliharaan sistem secara berkala, melakukan *upgrade* sistem secara teratur, dan menyediakan layanan bantuan teknis.

Manfaat Implementasi E-Kinerja: (1). Peningkatan Efisiensi: Proses penilaian kinerja menjadi lebih cepat dan akurat. (2). Transparansi: Proses penilaian kinerja menjadi lebih transparan dan dapat diakses oleh semua pihak. (3). Akuntabilitas: Pegawai menjadi lebih bertanggung jawab atas kinerja mereka. (4). Pengembangan Karir: Sistem e-kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir pegawai. (5). Pengambilan Keputusan: Data kinerja yang akurat dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan organisasi.

Implementasi aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Namun, keberhasilan implementasi ini membutuhkan perencanaan yang matang, ketersediaan sumber daya yang memadai, serta dukungan dari seluruh pihak terkait.

(C) Disposisi. Implementasi aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Disposisi untuk memberikan pembahasan yang lebih komprehensif, berikut beberapa

aspek yang perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung:

1. Tujuan dan Manfaat. (a). Peningkatan kinerja pegawai: Dengan adanya e-kinerja, pegawai dapat lebih fokus pada target kinerja yang telah ditetapkan, serta mendapatkan umpan balik yang lebih objektif dan konstruktif. (b). Transparansi dan akuntabilitas: Proses penilaian kinerja menjadi lebih transparan dan dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan. Hal ini dapat mencegah terjadinya praktik-praktik yang tidak sesuai dengan aturan. (c). Efisiensi waktu dan biaya: Proses administrasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja dapat dilakukan secara otomatis, sehingga menghemat waktu dan biaya. (d). Pengembangan kompetensi pegawai: Data kinerja yang tersimpan dalam sistem dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pengembangan kompetensi yang lebih relevan.

2. Tahapan Implementasi. (a). Perencanaan: 1) Melakukan analisis kebutuhan dan gap analisis untuk mengidentifikasi fitur-fitur yang diperlukan dalam aplikasi e-kinerja. 2) Membentuk tim proyek yang terdiri dari berbagai pihak terkait, seperti IT, BKPSDM, dan perwakilan pegawai. 3) Menyusun rencana kerja yang jelas, termasuk *timeline*, anggaran, dan indikator keberhasilan.

(b). Pengembangan: 1) Memilih vendor atau mengembangkan sendiri aplikasi e-kinerja yang sesuai dengan kebutuhan. 2) Melakukan konfigurasi sistem sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.

(c). Pelatihan: 1) Melakukan pelatihan bagi seluruh pengguna aplikasi, baik pegawai maupun pimpinan. 2) Menyediakan dokumentasi yang lengkap dan mudah dipahami. (d). Implementasi: 1) Melakukan uji coba sistem secara terbatas sebelum digunakan secara luas. 2) Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya penggunaan aplikasi e-kinerja. (e). Evaluasi: 1) Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektifitas aplikasi e-kinerja.

2) Melakukan perbaikan dan pengembangan sistem secara terus-menerus.

3. Tantangan dan Solusi. (a). Hambatan teknis: Solusi: Menyediakan infrastruktur IT yang memadai, melakukan *backup* data secara berkala, dan memberikan dukungan teknis yang baik. (b). Resistensi pegawai: Solusi: Melakukan sosialisasi yang intensif, melibatkan pegawai dalam proses pengembangan sistem, dan memberikan insentif bagi pegawai yang aktif menggunakan aplikasi. (c). Kurangnya kesadaran akan pentingnya kinerja: Solusi: Melakukan kampanye internal untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya kinerja yang baik.

4. Indikator Keberhasilan. (a). Peningkatan kinerja pegawai: Terukur dari peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target kinerja. (b). Peningkatan kepuasan pegawai: Terukur dari hasil survei kepuasan pegawai. (c). Peningkatan efisiensi proses bisnis: Terukur dari pengurangan waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk proses penilaian kinerja. (d). Peningkatan transparansi dan akuntabilitas: Terukur dari tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur.

Implementasi aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Namun, keberhasilan implementasi ini sangat bergantung pada perencanaan yang matang, dukungan dari pimpinan, dan partisipasi aktif dari seluruh pegawai.

(D) Struktur Birokrasi. Implementasi aplikasi e-kinerja dalam rangka pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD) Kota Bandar Lampung merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja pegawai. Namun, keberhasilan implementasi ini sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi yang ada.

Struktur Birokrasi dan Implementasi E-Kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh Widodo, (2018). Struktur birokrasi yang efektif akan menjadi fondasi bagi keberhasilan implementasi e-kinerja. Beberapa aspek struktur birokrasi yang perlu diperhatikan adalah:

1. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab: (a). Kejelasan Peran: Setiap unit kerja di BKD harus memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas terkait dengan implementasi dan pemanfaatan aplikasi e-kinerja. (b). Koordinasi Antar Unit: Perlu adanya koordinasi yang baik antara unit yang bertanggung jawab atas pengembangan sistem, unit yang bertanggung jawab atas pelatihan pegawai, dan unit yang bertanggung jawab atas pemantauan dan evaluasi.

2. Hierarki dan Garis Komando: (a). Struktur Organisasi yang Jelas: Struktur organisasi yang jelas akan memudahkan dalam pendelegasian tugas dan pengambilan keputusan. (b). Garis Komando yang Efektif: Adanya garis komando yang jelas akan mempercepat proses komunikasi dan penyelesaian masalah.

3. Standar Operasional Prosedur (SOP): (a). SOP yang Detail: SOP yang detail dan mudah dipahami akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam menggunakan aplikasi e-kinerja. (b). Evaluasi dan Pembaruan: SOP perlu dievaluasi secara berkala dan diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

4. Sistem Pengambilan Keputusan: (a). Partisipasi Pegawai: Pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait dengan implementasi e-kinerja akan meningkatkan rasa *ownership* dan komitmen. (b). Mekanisme Pengambilan Keputusan yang Transparan: Mekanisme pengambilan keputusan yang transparan akan memperkuat kepercayaan pegawai terhadap sistem.

Tantangan dan Solusi dalam implementasi e-kinerja di BKD Bandar Lampung, terdapat

beberapa tantangan yang perlu diatasi, antara lain:

(1). Resistensi Perubahan: Tidak semua pegawai akan mudah menerima perubahan, terutama terkait dengan penggunaan teknologi baru. (2). Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur teknologi dapat menghambat proses implementasi. (3). Kurangnya Kompetensi: Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang cukup dalam menggunakan teknologi informasi.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, beberapa solusi yang dapat diterapkan adalah:

(1). Sosialisasi dan Pelatihan: Melakukan sosialisasi dan pelatihan secara intensif kepada seluruh pegawai mengenai manfaat dan cara penggunaan aplikasi e-kinerja. (2). Pembinaan Berkelanjutan: Memberikan pembinaan berkelanjutan kepada pegawai untuk memastikan bahwa mereka tetap termotivasi dan mampu menggunakan aplikasi e-kinerja secara efektif. (3). Pemanfaatan Teknologi: Memanfaatkan teknologi informasi yang ada untuk mempermudah proses sosialisasi dan pelatihan, misalnya melalui video tutorial atau *webinar*. (4). Kerja sama dengan Pihak Eksternal: Bekerja sama dengan pihak eksternal yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi untuk mengatasi kendala teknis.

Struktur birokrasi yang baik merupakan kunci keberhasilan implementasi e-kinerja di BKD Bandar Lampung. Dengan adanya struktur birokrasi yang jelas, koordinasi yang baik, dan dukungan dari seluruh pihak, diharapkan implementasi e-kinerja dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi.

Manfaat Implementasi Kebijakan Aplikasi E-Kinerja meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, menyederhanakan proses penyusunan dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan memudahkan *monitoring* dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala serta meningkatkan akuntabilitas pegawai terhadap tugas dan tanggung

jawabnya. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel menyediakan data kinerja pegawai yang akurat dan terpercaya kemudian memudahkan pengambilan keputusan dalam pengembangan karir pegawai lalu meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah.

Tantangan dalam implementasi kebijakan aplikasi e-kinerja diperlukan sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan untuk mengubah *mindset* pegawai agar menerima dan beradaptasi dengan sistem baru dan selalu membutuhkan infrastruktur dan teknologi informasi yang memadai untuk mendukung operasional aplikasi E-Kinerja di samping diperlukan pelatihan dan pendampingan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja.

Adapun solusi mengatasi tantangan melakukan sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan dalam memberikan pemahaman yang jelas tentang manfaat dan tujuan implementasi aplikasi E-Kinerja serta melibatkan pegawai dalam proses pengembangan dan implementasi aplikasi E-Kinerja untuk meningkatkan Infrastruktur dan Teknologi Informasi guna memastikan ketersediaan jaringan internet yang stabil dan handal. Di samping menyediakan perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai untuk mendukung operasional aplikasi E-Kinerja dengan melakukan pelatihan dan pendampingan bagi pegawai untuk menggunakan aplikasi E-Kinerja dan menyediakan panduan dan tutorial penggunaan aplikasi E-Kinerja yang mudah dipahami

Implementasi kebijakan aplikasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki potensi yang besar untuk pengembangan kinerja pegawai, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Dengan mengatasi berbagai tantangan yang ada, diharapkan implementasi kebijakan ini dapat berjalan dengan sukses dan memberikan

manfaat yang optimal bagi kemajuan *E-Government* di Kota Bandar Lampung.

Upaya untuk Mengatasi Kendala atau Hambatan. Berdasarkan kendala atau hambatan yang dihadapi, berikut beberapa Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pengembangan *e-governmnet*:

(1). **Meningkatkan literasi dan kemampuan digital pegawai:** Perlu dilakukan pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif kepada pegawai tentang penggunaan aplikasi E-Kinerja. Selain itu, perlu juga disediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pembelajaran TIK bagi pegawai. (2). Memperbaiki kualitas aplikasi E-Kinerja: Perlu dilakukan pengembangan aplikasi E-Kinerja agar lebih *user-friendly* dan memiliki fitur yang lebih lengkap. (3). Meningkatkan dukungan dari pimpinan: Pimpinan di semua tingkatan perlu memberikan dukungan yang maksimal terhadap implementasi aplikasi E-Kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan yang jelas, menyediakan anggaran yang memadai, dan memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi dalam menggunakan aplikasinya.

(4). Membangun budaya belajar dan berinovasi: Perlu dibangun budaya belajar dan berinovasi di lingkungan BKPSDM. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan *workshop* tentang berbagai hal baru, termasuk aplikasi E-Kinerja. (5). Meningkatkan sosialisasi dan komunikasi: Sosialisasi dan komunikasi tentang aplikasi E-Kinerja kepada pegawai perlu dilakukan secara gencar dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti *website*, media sosial, dan pertemuan langsung. (6). Memiliki *server* sendiri yang digunakan untuk kepentingan aplikasi E-Kinerja.

Dengan mengatasi kendala atau hambatan yang dihadapi dan melakukan upaya-upaya di atas, diharapkan pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat lebih mudah dalam mempelajari dan menggunakan aplikasi E-Kinerja. Hal ini akan berdampak pada

peningkatan kinerja pegawai dan pengelolaan kepegawaian di BKPSDM Kota Bandar Lampung.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tersebut, peneliti memberikan kesimpulan yakni: (1). Implementasi kebijakan aplikasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki potensi untuk meningkatkan komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi pegawai. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada, seperti pegawai yang belum memahami menggunakan e-kinerja secara *online*, ketersediaan infrastruktur dan teknologi yang kurang dipahami oleh pegawai seperti menggunakan komputer dan internet. (2). Pengembangan *e-government* di BKPSDM Kota Bandar Lampung menunjukkan komitmen pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, meskipun masih terdapat beberapa tantangan seperti masih adanya ketergantungan pada jasa server pihak ketiga yang digunakan untuk kepentingan aplikasi E-Kinerja namun upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah patut diapresiasi dengan pengembangan *e-government* yang berkelanjutan, BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat menjadi contoh yang baik bagi instansi pemerintah lainnya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat baik dari keandalan sistem maupun fleksibilitas dan keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edyy Satriya, (2019). Pentingnya Revitalisasi E-Government Di Indonesia. PT. Gramedia Utama Persada Jakarta
- Edwi Arief, (2018). Implementasi E-Government Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- EUT Rauf, S Suhartina (2022). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Publik Di Kelurahan Adipuro

- Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Bisnis Darmajaya, 2 (8)140-156
- George C. Edward III, Widodo, (2018). Implementasi Kebijakan Presss Publisher. Jakarta
- Gusty, Davis (2020). Implementasi Kebijakan Publik Dalam Mengukur Elektronik Kinerja. Bumi Aksara, Jakarta
- Muliarta, (2018). E-Government : Inovasi dalam Strategi Komunikasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Nugroho, (2018). Dinamika Kebijakan Publik Analisis Kebijakan Publik dan Manajemen Politik Kebijakan Publik. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Richardus Eko Indrajit, (2020). Strategi Pembangunan Dan pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sugiyono, (2018). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tangkilisan (2018). Implementasi Kebijakan Publik Offset Yogyakarta