



Implementasi Kebijakan Aplikasi Kinerja (E-Kinerja) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Fanny Affan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta fannyaffan1981@gmail.com</p> <p>T. Herry Rachmatsyah Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta T.HerryRachmatsyah@gmail.com</p> <p>Harry Nenobais Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta HarryNenobais@gmail.com</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Affan, F., Rachmatsyah, T. H., & Nenobais, H. (2025). Implementasi Kebijakan Aplikasi Kinerja (E-Kinerja) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3),4231-4240.

Abstrak

Implementasi aplikasi e-Kinerja pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara tidaklah mudah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasinya, hambatan dan upaya apa saja yang dilakukan untuk menyukseskan implementasi aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini meninjau dari sudut pandang Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, hakikat Kinerja, pemahaman mengenai Aplikasi e-Kinerja dan Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil penelitian antarlain (1) Pada evaluasi implementasi aplikasi e-Kinerja pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara seluruh indikator berada pada penilaian positif, (2) Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan aplikasi e-Kinerja masih terdapat personil yang kurang literasi digital akibat usia senja dan kendala teknis akibat kestabilan jaringan internet serta server yang seringkali error (down server). (3) Solusi yang digunakan antarlain adalah pendampingan bagi personil yang masih mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi, menyiapkan panduan tertulis dan video tutorial serta menyiapkan tim IT khusus yang merespon di saat aplikasi mengalami kendala.

Kata kunci: Reformasi Birokrasi, Undang-Undang 20 Tahun 2023, Implementasi, Kinerja ASN.

Abstract

Implementing the e-Performance application at the North Sumatra Provincial Liaison Agency office is not easy. With this study aims to determine the extent of implementation, obstacles and efforts made to ensure the success of the implementation of the e-Performance application in improving ASN performance at the North Sumatra Provincial Liaison Agency office. This research examines from the perspective of Public Policy, Policy Implementation, the nature of Performance, understanding of the e-Performance Application, and Civil Servants. This research method uses a qualitative approach with a case study type of research. The results of the study include (1) In the evaluation of the implementation of the e-Kinerja application at the Regional Link Agency of North Sumatra Province, all indicators received positive assessments. (2) There are still obstacles in the implementation of the e-Kinerja application, including personnel with low digital literacy due to old age and technical constraints due to unstable internet connectivity and frequent server errors (down server). (3) The solutions include mentoring for personnel, preparing written guidelines and video tutorials, forming personnel IT team that responds when the application encounters issues.

Keywords: Bureaucratic Reform, Law 20 of 2023, Implementation, ASN Performance.

A. Pendahuluan

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (UU 20/2023) terkait kepegawaian dan aparatur sipil negara (ASN), menunjukkan bahwa pemerintah mengikuti perkembangan dengan memberikan dasar hukum yang diperbarui dalam mengatur kepegawaian di sektor publik. Hal tersebut karena diperlukan adaptasi terhadap dinamika saat ini, terutama pada isu integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

UU 20/2023 memberikan perubahan signifikan dalam manajemen kepegawaian dan memiliki dampak yang meluas terhadap ASN serta peningkatan pertanggungjawaban hukum. UU 20/2023 menghadirkan perubahan dalam rekrutmen, seleksi, dan penempatan ASN, sehingga melalui Undang-Undang ini pada akhirnya dapat meningkatkan profesionalisme ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sekaligus menciptakan sistem kepegawaian yang lebih tertib dan terstruktur. Hal tersebut sebagai bagian dari reformasi birokrasi, pelayanan publik yang lebih optimal dan pentingnya tata kelola pemerintahan yang mengacu kepada prinsip Good Governance. Salah satu produk implementasi UU 20/2023 adalah aplikasi e-Kinerja.

Pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen kepegawaian juga menjadi harapan dalam implementasi aplikasi e-Kinerja. Pemerintah diwajibkan untuk menyediakan informasi yang jelas terkait kebijakan kepegawaian, evaluasi kinerja, dan kebijakan pengembangan ASN. Dengan demikian, aplikasi e-Kinerja tidak hanya menciptakan aturan baru tetapi juga meningkatkan tingkat keterbukaan dalam pengelolaan kepegawaian di sektor publik.

Implementasi aplikasi e-Kinerja dapat menimbulkan berbagai tantangan. Misalnya, perubahan besar-besaran dalam sistem kepegawaian dapat menimbulkan resistensi dari beberapa pihak yang mungkin terbiasa dengan praktik lama. Meskipun pendekatan komunikasi yang efektif dan program pelatihan untuk memahami dan mengimplementasikan perubahan tersebut dapat menjadi kunci dalam menjalankan bagian dari amanat UU 20/2023. Hal tersebut juga pernah disampaikan oleh Sabani, et al. (2024), bahwa “meskipun mempunyai beberapa manfaat, seperti mendorong kompetensi individu dan mengurangi korupsi, hal ini juga menghadapi tantangan dan keterbatasan”.

Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang telah menggunakan aplikasi e-Kinerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Penghubung Daerah pada Juni 2025, bahwa dasar hukum penggunaan aplikasi e-Kinerja adalah sebagai tindak lanjut dari Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja ASN, serta sebagai tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Sumut Nomor 12 Tahun 2022 tentang tata kelola sistem pemerintahan berbasis elektronik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Disampaikan Kasubbag Tata Usaha bernama Anisah Sari, bahwa “e-Kinerja mulai

diberlakukan pada tahun 2021 secara bertahap, dan menjadi kewajiban penuh pada 2022) . Pada penerapannya terjadi resistensi pegawai. Hal ini diperkuat Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, bernama Ichsanul Arifin Siregar, bahwa meskipun pada awalnya terdapat resistensi, namun hal tersebut dapat diatasi lewat sosialisasi dan pelatihan.

Pada laporan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara tahun 2024, nilai rating hasil kinerja seluruh jabatan berada pada predikat “Sesuai Ekspektasi” dan “Diatas Ekspektasi”. Dengan hasil kinerja periodik berada pada predikat “Baik” dan “Sangat Baik”. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seluruh personil kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara, tidak ada dalam predikat yang “Kurang Baik”. Hal tersebut menarik bahwa di tengah tantangan penerapan UU 20/2023 dan aplikasi e-Kinerja, kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara mampu mendorong kinerja para personilnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Penghubung Daerah pada Juni 2025, bahwa persoalan dalam penerapan aplikasi e-Kinerja antaralain hambatan teknis seperti server lambat, kurangnya pelatihan, dan ketidaksiapan sebagian pegawai terhadap digitalisasi.

Ketika implementasi kebijakan belum optimal, maka berdampak kepada pelayanan kepada masyarakat Sutmasa (2021). Menurut Wahab (1997) dikutip dari Siregar (2022), “implementasi kebijakan yang memiliki resiko gagal, biasanya disebabkan oleh faktor: bad execution, bad policy, bad luck (pelaksanaannya yang jelek, kebijakannya sendiri memang jelek, kebijakan itu memang bernasib jelek)”. Dengan demikian, suatu kebijakan boleh jadi tidak dapat diimplementasikan secara efektif, sehingga dinilai para pembuat kebijakan maupun mereka yang ditugasi melaksanakan, sama-sama sepakat bahwa kondisi eksternal benar-benar tidak menguntungkan bagi efektivitas implementasi, sehingga tidak seorangpun perlu disalahkan. Edward III, sebagaimana dikutip dari Sutmasa (2021), menuliskan bahwa “tanpa implementasi yang efektif, keputusan pembuatan kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output dan outcomes bagi masyarakat”. Pada pra penelitian yang dilakukan melalui observasi penulis atau peneliti, hal-hal yang menyebabkan implementasi kebijakan belum optimal pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara tahun 2024, seperti motivasi personil maupun sarana prasarana yang belum memadai dalam mendukung implementasi kebijakan tersebut.

Dari uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menilai penerapan teknologi baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja PNS/ASN dalam kegiatan kerja melalui pemanfaatan e-Kinerja dengan mengkaji dan menganalisis bagaimana implementasi e-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja yang meningkat sebelum dan sesudah implementasi e-Kinerja menjadi tolak ukur utama dalam melihat keberhasilan dari penerapan sistem tersebut. Lebih lanjut, penelitian ini juga akan mendeskripsikan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-Kinerja di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian judul yang peneliti/penulis ajukan adalah Implementasi Kebijakan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara.

Carl J Federick sebagaimana dikutip dalam Achmad (2015) mendefinisikan “kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu”. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah. Kemudian, Easton dalam Achmad (2015) memberikan definisi “kebijakan publik sebagai the authoritative allocation of values for the whole society atau sebagai pengalokasian nilai nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat”.

Tahap-tahap kebijakan publik menurut William Dunn sebagaimana dikutip dalam Achmad (2015) adalah “(1) Tahap penyusunan agenda; Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini mungkin suatu masalah tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama. (2) Tahap

formulasi kebijakan; Maslaah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan (policy alternatives/policy options) yang ada. Dalam perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini masing-masing actor akan bersaing dan berusaha untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik. (3) Tahap adopsi kebijakan; Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau putusan pengadilan. (4) Tahap implementasi kebijakan; Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit jika program tersebut tidak diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administratif yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana (implementors), namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana. (5) Tahap evaluasi kebijakan; Dalam tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan, yaitu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat". Oleh karena itu ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik yang telah dilaksanakan sudah mencapai dampak atau tujuan yang diinginkan atau belum. Aplikasi e-Kinerja dapat dikategorikan sebagai kebijakan publik. Hal ini diperkuat Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, bernama Ichsanul Arifin Siregar, bahwa "e-Kinerja merupakan bagian dari kebijakan publik dalam rangka reformasi birokrasi. Tujuannya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN. Seluruh ASN dari pimpinan hingga staf wajib menggunakannya. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas ASN, memastikan transparansi dalam penilaian kinerja, serta efektivitas manajemen ASN".

Pada model implementasi yang disampaikan oleh Gerston (2014) yang peneliti kutip dari Irfan, Nenobais, Darmanto (2021), menyebutkan bahwa "diperlukan empat faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, yaitu sebagai berikut: (1) Translation ability, adalah kemampuan para pelaksana dalam menerjemahkan keputusan yang telah ditetapkan. (2) Resources, adalah ketersediaan sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana. (3) Limited number of players, yaitu pemahaman tentang efisiensi jumlah para pelaksana. (4) Accountabiliy, yaitu tahapan pertanggungjawaban proses pelaksanaan". Empat faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik yang dijelaskan pada model Gerston tersebut memungkinkan koordinasi yang baik antara keputusan di tingkat pusat dan pelaksanaan di tingkat bawah, serta memastikan partisipasi dan adaptasi di tingkat implementor. Hal ini mengingat kompleksitas dan kebutuhan untuk melibatkan berbagai pihak dalam implementasi e-Kinerja.

Mengutip pendapat Purba, Sinaga, Siregar (2022), bahwa "e-Kinerja menawarkan serangkaian modul lengkap yang mengorganisir data-data pegawai". Disampaikan Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, Ichsanul Arifin Siregar, bahwa "dasar hukum penggunaan aplikasi e-Kinerja adalah Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja ASN. Di tingkat daerah, ini juga merupakan tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2022 tentang tata kelola sistem pemerintahan berbasis elektronik".

Menurut Levinson dalam Effendy, et al. (2024), menjelaskan "kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya dalam evaluasi kinerja harus relevan, signifikan, dan menyeluruh". Terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2010) dalam Effendy, et al. (2024), "yaitu (1) Produktivitas; Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. (2) Kualitas; Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan. (3) Ketepatan Waktu; Ketepatan waktu menyangkut presentase

pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. (4) Cycle Time; Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. (5) Pemanfaatan Sumber Daya; Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumberdaya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk digunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. (6) Biaya; Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Banyak perusahaan mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit, sehingga pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut (1) Terdapat persoalan dalam penerapan aplikasi e-Kinerja antarlain hambatan teknis seperti server lambat, kurangnya pelatihan, dan ketidaksiapan sebagian pegawai terhadap digitalisasi. Dimana perubahan besar-besaran dalam sistem kepegawaian melalui aplikasi e-Kinerja menimbulkan resistensi dari beberapa pihak yang diduga terbiasa dengan praktik lama. (2) Terdapat personil pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memberikan hasil tidak sesuai harapan target kinerja.

Tulisan ini berpendapat bahwa implementasi kebijakan aplikasi e-Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui, menganalisis dan menilai penerapan teknologi baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja PNS/ASN dalam kegiatan kerja melalui pemanfaatan e-Kinerja dengan mengkaji dan menganalisis bagaimana implementasi e-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja yang meningkat sebelum dan sesudah implementasi e-Kinerja menjadi tolak ukur utama dalam melihat keberhasilan dari penerapan sistem tersebut. Lebih lanjut. (2) Penelitian ini juga akan mendeskripsikan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan e-Kinerja di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. (3) Penelitian ini juga untuk menganalisis upaya apa saja yang dilakukan untuk menyukseskan implementasi aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara.

B. Metodologi

Penelitian tentang implementasi aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini berlokasi di kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menilai penerapan teknologi baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja PNS/ASN, dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat serta upaya dalam implementasi kebijakan e-Kinerja di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. Dengan maksud tersebut, maka penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme. Mengutip ulasan Creswell, “paradigma konstruktivisme percaya bahwa individu mencari atau memandang pemahaman tentang dunia berdasarkan cara hidup, kerja dan budaya masing-masing” (Creswell, 2018). Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif untuk memastikan tujuan penelitian dapat terjawab secara mandalam. Adapun subyek penelitian ini antarlain adalah Kepala Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara, Kasubbid Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat, Kasubbag Tata Usaha, Kasubbid Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan, Kasubbid Fasilitas Program Informasi dan Promosi, Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Analisis Perencanaan Evaluasi, dan Pelaporan, Analisis Kinerja, Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil, dan beberapa Pengadministrasi Umum.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana data-data hasil penelitian diperoleh dari wawancara dengan subyek sebagai informan yang telah ditetapkan dan memiliki kapasitas untuk memberikan data-data sesuai permasalahan yang diteliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, bernama Ichsanul Arifin Siregar, mengakui “manfaat penerapan e-Kinerja Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara” . Selanjutnya menurut Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara bernama Frida Situmorang, bahwa “hal-hal

yang diatur dalam aplikasi adalah target kerja, kegiatan harian, kehadiran, dan penilaian kinerja” . Sasaran manfaatnya meliputi ASN, manajemen kantor, dan lembaga pengawas yang membutuhkan data kinerja. Adapun untuk indikator termonitor, meliputi capaian SKP, realisasi harian, keterlambatan pengisian, dan penilaian pimpinan.

Kemudian salah satu staf Pengadministrasi Umum bernama Pujo Soesono Prihatin, memberikan argumennya mengenai manfaat e-Kinerja bahwa “e-Kinerja mempermudah pembuatan laporan kerja bulanan dan penilaian kinerja, terutama untuk faktor kinerja kedisiplinan, beban kerja, dan sistem penghargaan” . Maka penerapannya menyeluruh, dimana setiap personil wajib mengisi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Kasubbag Tata Usaha bernama Anisah Sari, bahwa “implementasi aplikasi e-Kinerja di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara cenderung berhasil karena peningkatan performa kerja terlihat signifikan. Pada awal penerapannya, diperlukan adaptasi) .

Mengenai penggunaan aplikasi juga disampaikan oleh Kasubbid Fasilitas Program Informasi dan Promosi bernama Erwina Hasni, bahwa “dengan memantau lewat dashboard kepegawaian dan lakukan review mingguan. Bagi yang tidak mengisi, akan dikirim pengingat secara personal. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan” . Kemudian terkait implementasi e-Kinerja, disampaikan juga oleh Kasubbid Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat bernama Lydia Tri Putri Rani Sibarani, bahwa “manfaatnya bagi ASN yaitu sangat membantu sebagai alat ukur objektif kinerja, dan menjadi dasar pemberian tunjangan” . Analisis Kinerja Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara bernama Rosna Sari Purba, juga menyampaikan argumen bahwa “kehadiran e-Kinerja, memberi gambaran objektif terhadap kontribusi pegawai” . Indikator termonitor, seperti volume pekerjaan, kehadiran, dan ketepatan pelaporan karena penerapannya menyeluruh diwajibkan bagi seluruh ASN. Ditambahkan pula, bahwa manfaat aplikasi e-Kinerja, seperti disampaikan oleh Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, Ichsanul Arifin Siregar, bahwa “perubahan yang terjadi pasca penerapan aplikasi tersebut di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah meningkatnya kedisiplinan, akuntabilitas, serta sistem kerja yang lebih tertata” .

Implementasi kebijakan aplikasi e-Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara merupakan bentuk kebijakan publik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui sistem manajemen kinerja berbasis teknologi. Sedangkan konsep kebijakan atau dalam bahasa Inggris sering diistilahkan dengan policy. Carl J Federick sebagaimana dikutip dalam Achmad (2015) mendefinisikan “kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu” .

Implementasi kebijakan aplikasi e-Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara merupakan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Diperkuat dari penelitian Rawinarno, Alynudin, Shafira, Widiarto, dan Setyoko (2024), bahwa “reformasi birokrasi Indonesia sudah berjalan kurang lebih sepuluh tahun sejak dikeluarkan grand design reformasi birokrasi. Bertujuan salah satunya adalah memastikan Aparatur Sipil Negara mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efisien” . Diperkuat pula dari penelitian Jesus, Helan, dan Asnawi (2022), bahwa “Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan Perundang-Undangan. Undang- Undang tersebut dinilai baik dan adil dalam menilai kinerja ASN” .

Aplikasi ini dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan dukungan dari berbagai pihak terkait. Teknologi yang digunakan mencakup basis data MySQL, backend PHP dengan Laravel, frontend JavaScript dengan Vue.js, serta implementasi enkripsi data dan autentikasi multi-faktor untuk keamanan. Mulai diuji coba pada 1 Mei 2022 dan implementasi penuh diterapkan secara resmi pada 1 Desember 2022. Diperkuat penelitian Owu (2022), bahwa “pemerintah daerah harus mampu beradaptasi menggunakan segala perubahan yang ada untuk perkembangan sistem pemerintahan yang ada” . Juga diperkuat dari penelitian Purba, Sinaga, Siregar (2022), bahwa “pada era globalisasi saat ini sebagian besar instansi pemerintahan sudah melakukan proses kerja secara online” .

Dalam implementasinya, sudah cukup baik dimana seluruh ASN telah menggunakan aplikasi tersebut untuk pelaporan dan evaluasi kinerja harian hingga bulanan. Diperkuat dari penelitian Purba, Sinaga, Siregar (2022), bahwa “E-Kinerja digunakan untuk menganalisis

kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja Unit/Satuan Kerja Organisasi sebagai dasar Perhitungan Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif Kerja dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005". Manfaat yang dirasakan penerapan e-Kinerja di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, adalah mempermudah pemantauan kinerja pegawai, mempercepat proses evaluasi, serta mengurangi praktik manipulasi laporan kerja. Maka manfaat utama dari inovasi ini adalah efisiensi dalam pengelolaan data kinerja, transparansi dalam penilaian, dan akurasi dalam perhitungan TPP.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam implementasi kebijakan publik melalui aplikasi e-Kinerja sesuai dengan model yang disampaikan oleh Edward Gerston (2014) dalam Irfan, Nenobais, Darmanto (2021), "diperlukan empat faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan publik, yaitu Translation ability, Resources, Limited number of players, dan Accountabiliy". Pada faktor Translation ability, adalah kemampuan para pelaksana dalam menerjemahkan keputusan yang telah ditetapkan. Dimana Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara secara periodik melaksanakan pelatihan teknis dan sosialisasi SOP. Untuk faktor Resources, adalah ketersediaan sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana. Bahwa Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara melakukan penyediaan komputer dan berupaya memastikan jaringan internet yang stabil. Kemudian pada faktor Limited number of players, yaitu pemahaman tentang efisiensi jumlah para pelaksana. Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan penetapan PIC di setiap bidang/sub-bidang. Terakhir, pada faktor Accountabiliy, yaitu tahapan pertanggungjawaban proses pelaksanaan. Yakni Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara menerapkan sistem audit internal dan laporan kinerja periodik.

Implementasi digital dapat mendukung transformasi birokrasi personil ASN dalam melayani masyarakat. Hal tersebut diperkuat dari penelitian Rawinarno, Alynudin, Shafira, Widiarto, dan Setyoko (2024), bahwa "implementasi UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan pengembangan kompetensi ASN merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas birokrasi di Indonesia, dimana ASN siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi secara maksimal bagi kemajuan bangsa". Dengan demikian, e-Kinerja dapat diimplementasikan pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut diperkuat dari penelitian Purba, Sinaga, Siregar (2022), bahwa "salah satu wujud untuk meningkatkan kerja para aparatur sipil negara yaitu dengan dilakukannya reformasi birokrasi melalui kebijakan E- Kinerja di Pemerintah Daerah". Diperkuat penelitian Amiliyani dan Sakawati meneliti (2019), bahwa "implementasi Aplikasi Online seperti e-DJPb di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Makassar II terimplementasikan dengan baik secara efektif dan efisien". Pada penelitian lain juga diperkuat Owu (2022), bahwa "dalam implementasi E-Kinerja penggunaannya cukup mudah". Hal ini juga diperkuat dari penelitian Purba, Sinaga, Siregar (2022), bahwa "dengan e-kinerja produktivitas kinerja pegawai mengalami peningkatan karena semua jenis kegiatan atau pekerjaan sekecil apapun dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat menjadi bobot penilaian pada pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ada".

Untuk persoalan-persoalan yang dihadapi dalam penerapan, bahwa pada awal penerapannya di tahun 2022 terdapat resistensi dari personil, karena perubahan sistem manual ke digital, tetapi lambat laun bisa diatasi dengan sosialisasi dan pelatihan. Selain itu hingga saat ini masih terdapat hambatan teknis seperti server lambat, kurangnya pelatihan, dan ketidaksiapan sebagian pegawai terhadap digitalisasi. Dapat disarikan mengenai faktor-faktor penghambat implementasi aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara antaralain (1) Keterbatasan Infrastruktur Teknologi; Keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang kurang memadai, menjadi hambatan utama dalam implementasi aplikasi e-Kinerja. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam mengakses dan menggunakan aplikasi secara optimal. (2) Kurangnya Kemampuan Teknologi Informasi (TI) di Kalangan ASN; Sebagian ASN belum memiliki kemampuan yang memadai dalam menggunakan teknologi informasi. Keterbatasan ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengalaman dalam mengoperasikan sistem berbasis digital, sehingga menghambat penggunaan aplikasi e-Kinerja secara efektif. (3) Budaya Kerja yang Tidak Mendukung Perubahan; Beberapa ASN masih terbiasa dengan metode kerja manual dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Kurangnya kesadaran akan pentingnya digitalisasi dan adaptasi terhadap teknologi baru menjadi tantangan dalam penerapan aplikasi e-Kinerja. (4) Ketidakjelasan Standar Operasional Prosedur (SOP); Belum adanya SOP yang jelas dan terstruktur mengenai penggunaan aplikasi e-

Kinerja menyebabkan kebingungan di kalangan ASN. Hal ini menghambat pemahaman dan pelaksanaan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. (5) Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Usia Pegawai; Di beberapa instansi, terdapat pegawai dengan usia lanjut yang kurang familiar dengan teknologi informasi. Hal ini mempengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dan membutuhkan pendekatan khusus dalam pelatihan dan pendampingan. (6) Kurangnya Dukungan Regulasi yang Tegas; Belum adanya regulasi yang jelas dan tegas mengenai pelaksanaan aplikasi e-Kinerja menyebabkan ketidakpastian dalam implementasinya. Hal ini menghambat upaya untuk memastikan kepatuhan dan konsistensi dalam penggunaan aplikasi. (7) Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pendukung; Kurangnya fasilitas dan sarana pendukung, seperti perangkat keras yang memadai dan ruang pelatihan, menjadi hambatan dalam implementasi aplikasi e-Kinerja. Hal ini menghambat proses pelatihan dan penggunaan aplikasi secara optimal. (8) Keterbatasan Pengawasan dan Evaluasi; Kurangnya mekanisme pengawasan dan evaluasi yang efektif menyebabkan rendahnya disiplin ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja. Tanpa adanya kontrol yang ketat, tujuan peningkatan kinerja melalui aplikasi ini sulit tercapai.

Kemudian dalam menyukseskan implementasi aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara, berbagai upaya strategis telah dilakukan. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil (1) Sosialisasi dan Pelatihan Intensif; Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, melalui berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), telah melaksanakan sosialisasi dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman ASN mengenai aplikasi e-Kinerja. Contohnya, Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mengadakan sosialisasi penerapan sistem informasi e-Kinerja terintegritas bersama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara juga menyelenggarakan sosialisasi aplikasi E-Sakip untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja Pemprov. (2) Pengembangan dan Integrasi Teknologi; Aplikasi e-Kinerja Sumut dikembangkan dengan fitur-fitur unggulan seperti: Automatisasi Absensi: Menggunakan teknologi modern seperti biometrik atau RFID untuk otomatisasi proses absensi, mengurangi kesalahan manual. Perhitungan TPP Otomatis: Sistem otomatis untuk menghitung TPP berdasarkan data absensi dan kinerja, meningkatkan akurasi dan efisiensi. Dashboard Interaktif: Menyediakan dashboard yang memberikan visualisasi data secara real-time, memudahkan pemantauan kinerja dan absensi. Integrasi Data: Kemampuan untuk mengintegrasikan data dari berbagai sistem untuk laporan yang terintegrasi dan akurat. (2) Teknologi yang digunakan mencakup basis data MySQL, backend PHP dengan Laravel, frontend JavaScript dengan Vue.js, serta implementasi enkripsi data dan autentikasi multi-faktor untuk keamanan. (3) Pendampingan dan Evaluasi Berkala; Untuk memastikan implementasi berjalan efektif, dilakukan pendampingan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Selain itu, evaluasi berkala dilakukan untuk menilai kinerja ASN dan efektivitas aplikasi e-Kinerja. (4) Penyusunan Regulasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP); Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menyusun Peraturan Daerah (Perda) No. X Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN di Provinsi Sumut sebagai dasar hukum dalam penerapan aplikasi e-Kinerja. Selain itu, dilakukan penyusunan standar dan regulasi terkait penerapan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) melalui Focus Group Discussion (FGD) dengan melibatkan berbagai pihak terkait. (5) Peningkatan Infrastruktur dan Sarana Pendukung; Untuk mendukung kelancaran implementasi, dilakukan peningkatan infrastruktur teknologi informasi, seperti penyediaan perangkat keras yang memadai dan peningkatan kualitas jaringan internet. Selain itu, disediakan fasilitas pelatihan dan ruang pendukung lainnya untuk ASN.

D. Kesimpulan

Pada evaluasi implementasi aplikasi e-Kinerja pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara seluruh indikator berada pada penilaian positif, antarlain indikator produktivitas dimana dengan aplikasi ini mempermudah pemantauan kinerja pegawai, mempercepat proses evaluasi, serta mengurangi praktik manipulasi laporan kerja. Kemudian indikator kualitas, bahwa e-Kinerja mempermudah pembuatan laporan kerja bulanan dan penilaian kinerja, terutama untuk faktor kinerja kedisiplinan, beban kerja, dan sistem penghargaan dan implementasinya cenderung berhasil karena terdapat peningkatan performa kerja terlihat signifikan. Untuk indikator ketepatan waktu terkait implementasi e-Kinerja, karena digunakan sebagai alat ukur objektif kinerja, dan menjadi dasar pemberian tunjangan, maka selain obyektif, personil hampir tidak ada yang mengalami keterlambatan kerja. Pada

indikator Cycle Time, proses kerja job desc masing-masing personil terus berproses dan selesai sesuai tenggat waktu. Pada indikator pemanfaatan sumber daya, pbbwa enerapan aplikasi e-Kinerja berlaku untuk seluruh personil. Kemudian untuk indicator biaya, implementasinya dapat berjalan baik karena terdapat anggaran dari pusat. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan e-Kinerja yang disampaikan George C Edwards III dan model implementasi yang disampaikan oleh Gerston. Meski awalnya dirasa sulit namun lambat laun personil mampu beradaptasi. Hal ini dikarenakan sosialisasi, SOP yang jelas, pendampingan, pelatihan dan monitoring yang dilakukan langsung oleh pimpinan yang berkolaborasi dengan staf yang ditunjuk oleh Pemda Sumatera Utara. Selain itu didukung dengan kemampuan serta watak dari para personil yang dapat beradaptasi menerima sistem tersebut dan membawa mereka kepada sikap yang positif seperti disiplin waktu dan sadar akan output kerja. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan aplikasi e-Kinerja masih terdapat personil yang kurang literasi digital akibat usia senja dan kendala teknis akibat kestabilan jaringan internet serta server yang seringkali error (down server). Untuk solusi yang digunakan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan aplikasi e-Kinerja, antarlain adalah pendampingan bagi personil yang masih mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi, menyiapkan panduan tertulis dan video tutorial serta menyiapkan tim IT khusus yang merespon di saat aplikasi mengalami kendala.

E. Referensi

- Achmad, A. A. (2015). Implementasi Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2011 tentang pemberdayaan UMKM (Studi deskriptif tentang pemberdayaan UMKM di Kabupaten Jombang). Perpustakaan Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/39303/1/1.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Efendi, P. A. (2017). *Hukum administrasi negara*. Sinar Grafika.
- Irfan, A., Nenobais, H., & Darmanto. (2021). *Implementasi standar pelayanan minimal jalan tol (Sebuah pendekatan kebijakan publik)*. CV Amerta Media.
- Amiliyani, Y., & Sakawati, H. (2019). Implementasi aplikasi online elektronik-office Direktorat Jenderal Perbendaharaan (e-DJPb) di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Makassar II. *BIROKRAT: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2). <https://ojs.unm.ac.id/birokrat/article/view/19587>
- Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). Meningkatkan kinerja aparatur sipil negara melalui sistem merit dihubungkan dengan penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 12(1). <https://doi.org/10.25157/justisi.v12i1.13597>
- Jesus, E. D., Helan, Y. G. T., & Asnawi, N. (2022). Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ditinjau dari segi keadilan. *Parlemerter: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, 1(4). <https://doi.org/10.62383/parlemerter.v1i4.333>
- Purba, H. S., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1). <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1.2086>
- Rawinarno, T., Alynudin, S., Shafira, N., Widiarto, A., & Setyoko, H. (2024). Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. *Jurnal Ilmiah Niagara*, 16(2).
- Sabani, A., Aulia, N., Mazaya, P., & Niken, S. M. (2024). Pentingnya implementasi sistem meritokrasi dalam instansi pemerintahan Indonesia. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik dan Sosial Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v1i3.333>
- 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>
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan efektivitas implementasi kebijakan publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1). <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>
- Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja ASN.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Kepegawaian dan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hasni, E. (2025, July 16). Personal interview.

Prihatin, P. S. (2025, July 18). Personal interview.

Purba, R. S. (2025, July 16). Personal interview.

Sari, A. (2025, July 16). Personal interview.

Sibarani, L. T. P. R. (2025). Personal interview.

Siregar, I. A. (2025, July 14). Personal interview.

Situmorang, F. (2025, July 18). Personal interview.