

## Efektivitas Penerapan Elektronik Kinerja (Ekinerja) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli

### INFO PENULIS

Muh Furqan  
Universitas Tadulako  
[muhfurqan14@rocketmail.com](mailto:muhfurqan14@rocketmail.com)  
+62811832444

Syahrudin Hattab  
Universitas Tadulako  
[SyahrudinHattab@gmail.com](mailto:SyahrudinHattab@gmail.com)

Ani Susanti  
Universitas Tadulako  
[AniSusanti@gmail.com](mailto:AniSusanti@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2807-9558  
Vol. 6, No.1 April 2026  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Furqan, M., Hattab, S., & Susanti, A. (2026). *Religious Fear of Missing Out dan Subjective Well-Being Siswa: Studi pada Siswa SMA di Perkotaan*. *Arus Jurnal Pendidikan*, 6 (1), 539-547.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Penerapan Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini mengkaji tentang efektivitas penerapan elektronik kinerja (e-Kinerja) dengan mengacu kepada teori Edy Sutrisno yang mengukur efektivitas dari indikator Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan dan Perubahan Nyata. Jenis penelitian yang digunakan Adalah penelitian analisis kualitatif, yaitu jenis penelitian menggunakan metode pemecahan masalah yang diteliti dengan memberikan Gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai keadaan objek penelitian terhadap gejala-gejala yang terjadi pada objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli. Penetapan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yaitu dengan cermat memilih dan menentukan orang-orang yang lebih mengetahui masalah yang diteliti dan untuk memberikan data yang aktual dan akurat. Data yang disajikan dalam penelitian ini Adalah data yang diperoleh langsung dilapangan berupa data wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Efektivitas Penerapan Elektronik Kinerja (e-Kinerja) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli dari indikator tepat sasaran, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata telah berjalan dengan baik namun terdapat kendala yaitu dalam indikator pemahaman program dan pemahaman program dan tepat waktu belum tercapai secara maksimal karena masih ada sebagian ASN yang terlambat melakukan pengisian yang telah ditetapkan batas pengisian dan juga belum memahami program.

**Kata Kunci :** Efektivitas Program, e-Kinerja, Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan, Perubahan Nyata

### Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of the Electronic Performance System (e-Kinerja) at the Department of Education and Culture of Tolitoli Regency. This research examines the effectiveness of the implementation of e-Kinerja by referring to the effectiveness theory proposed by Edy Sutrisno, which measures effectiveness based on the indicators of Program Understanding, Target Accuracy, Timeliness, Achievement of Objectives, and Real Change. The type of research used in this study is qualitative analysis, which is a research method that focuses on problem-solving by providing a systematic, factual, and accurate description of the condition of the research object and the phenomena occurring within it, based on existing facts at the Department of Education and Culture of Tolitoli Regency. The selection of informants in this study used a purposive technique, carefully choosing individuals who have deeper knowledge of the research problem in order to provide actual and accurate data. The data presented in this research were obtained directly from the field through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the effectiveness of the implementation of the Electronic Performance System (e-Kinerja) at the Department of Education and Culture of Tolitoli Regency based on the indicators of target accuracy, achievement of objectives, and real change has been implemented well. However, there are still obstacles related to the indicators of program understanding and timeliness, which have not been achieved optimally. This is because some civil servants are still late in completing the required data entry within the specified deadline and some have not yet fully understood the program

**Keywords:** Program Effectiveness, e-Kinerja, Program Understanding, Target Accuracy, Timeliness, Achievement of Objectives, Real Change.

### A. Pendahuluan

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) yang telah dicapai, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan efektif adalah jika suatu kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Berkaitan dengan kata efektif dalam hal ini pelayanan memberi peran besar dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu pelayanan yang baik haruslah efektif dalam pelaksanaannya. Pelayanan publik dapat dikatakan efektif apabila selama proses kegiatan pelayanan dapat dilakukan dengan benar dan baik sesuai prosedur yang ada, serta memberikan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, cepat, tepat dan memuaskan bagi yang menerimanya (masyarakat).

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Ravianto dalam Masruri, 2014:11). Efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pelayan masyarakat atau disebut sebagai abdi negara yang bertanggung jawab penuh terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Negara berusaha memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional dengan memahami dan melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN sebaik mungkin sehingga strategi pembangunan nasional dapat tercapai. Maka dari itu, diperlukan adanya capaian kinerja pegawai yang baik sehingga kesejahteraan masyarakat terpenuhi. Seiring perkembangan teknologi, instansi pemerintah memerlukan perubahan yang signifikan yang disesuaikan dengan perkembangan saat ini melalui Reformasi birokrasi karena Indonesia berada dalam era kompetisi global. Percepatan reformasi birokrasi tetap menjadi target utama di era global dimana perkembangan teknologi komunikasi dan informasi pun juga semakin berkembang, apalagi dengan adanya kebijakan melalui Instruksi Presiden nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, Instansi Pemerintahan berlomba-lomba dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk proses penyelenggaraan pemerintah maupun pelayanan publik. Pendayagunaan EGovernment bertujuan untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Government*). Pemanfaatan teknologi

informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan ini untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, sehingga pelayanan publik menjadi prima dan produktivitas aparat pun akan meningkat.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, parsipatif, dan transparan dengan memperhatikan hasil dan manfaat yang dicapai. Dan dengan ditetapkannya Permenpan-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN serta Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara, sehingga data Kinerja ASN dapat terintegrasi dengan SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara). Selanjutnya akan digunakan untuk Kenaikan Pangkat, Pensiun, Konversi PAK tahunan (bagi pejabat fungsional) dan layanan Kepegawaian lainnya. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) terus mendorong penerapan sistem manajemen kinerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi. Salah satu inovasi yang diterapkan dalam rangka digitalisasi manajemen kinerja adalah aplikasi e-Kinerja, yaitu sistem elektronik yang digunakan untuk mencatat, memantau, dan menilai aktivitas serta kinerja ASN secara real-time. Transformasi sistem berbasis teknologi ini dilakukan untuk memudahkan pegawai dalam memasukkan hasil kerjanya setiap hari dan diharapkan bisa memberi kemudahan kepada pejabat penilai untuk memantau dan menilai kinerja harian Aparatur Sipil Negara. Seperti yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur berbagai hal terkait ASN, termasuk hak dan kewajiban, tugas, fungsi, jabatan, manajemen, pengawasan dan pemberhentian. Lingkup Dinas Pendidikan, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pendidikan. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keberlangsungan program pendidikan, monitoring kegiatan sekolah, dan pembinaan tenaga pendidik. Oleh karena itu, sistem manajemen kinerja yang efektif menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditawar. Penerapan aplikasi e-Kinerja diharapkan mampu menjadi alat bantu yang efektif dalam mengukur capaian kinerja secara objektif, memberikan umpan balik secara langsung, serta menjadi dasar dalam proses evaluasi, pemberian tunjangan kinerja, dan pengambilan keputusan kepegawaian. Melalui e-Kinerja, setiap pegawai wajib mengisi aktivitas harian atau bulanan sesuai dengan rencana kerja individu yang telah ditetapkan di awal tahun.

Pertanyaan ini menjadi relevan untuk diteliti mengingat pentingnya sistem ini dalam mendukung reformasi birokrasi yang berbasis kinerja. Dengan mengetahui efektivitas penerapan e-Kinerja, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli dapat melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan agar aplikasi ini dapat digunakan secara optimal, serta benar-benar mendukung tercapainya kinerja pegawai yang profesional, akuntabel, dan berorientasi hasil. Setelah melihat penelitian-penelitian terdahulu dari beberapa sumber, penulis belum menemukan penelitian terkait dengan efektivitas penerapan Ekinerja khususnya Di Kabupaten Tolitoli selain itu Penelitian sebelumnya umumnya mengukur efektivitas e-Kinerja dari sisi administratif, seperti ketepatan waktu pelaporan atau tingkat kepatuhan pengisian SKP. Namun, pengukuran yang lebih holistik dan teoritis, seperti efektivitas menurut indikator Edy Sutrisno masih jarang dilakukan. Padahal, untuk menilai efektivitas secara menyeluruh, perlu dilihat bagaimana e-Kinerja mampu Meningkatkan pencapaian tujuan organisasi,, memperkuat hubungan dan kerja sama antarpegawai, serta beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Melalui Tesis ini diharapkan alternatif solusi yang dihasilkan nantinya dari proses pelaksanaan yang mengalami sedikit kendala ini dapat meningkatkan sistem aplikasi E-Kinerja yang berjalan Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Toli-Toli. Sehingga pelaksanaan aplikasi E-Kinerja dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan output yang baik pula bagi Aparatur Sipil Negara dan juga bagi instansi. Sehingga penelitian ini mengambil judul: Efektivitas Penerapan Elektronik Kinerja (e-kinerja) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli

## **B. Metodologi**

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata (baik tertulis maupun lisan). Metode penelitian kualitatif ini dipilih karena dapat menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden serta lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2000).

Peneliti memakai teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:218-219). Pertimbangan tertentu yang dimaksud disini supaya data yang diperoleh nantinya lebih representatif.

Alasan menggunakan teknik purposive sampling yaitu agar setiap informan yang dipilih sesuai dengan kriteria informan yang baik dan kriteria tersebut sudah ditetapkan oleh peneliti serta peneliti memiliki batas informan siapa saja dan informasi seperti apa yang akan digali. Untuk itu informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli
3. Kasubag Program dan Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli
4. Staf Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli
5. Selain Aparat pejabat structural, fungsional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli, peneliti juga menentukan informan lainnya yaitu Pejabat yang membidangi penilaian kinerja di lingkup Kabupaten Tolitoli pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam proses penelitian Adalah:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian Pustaka Adalah salah satu cara memperoleh data yang dilakukan dengan cara menelusuri berbagai macam referensi, seperti buku-buku, literatur, peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang terkait objek yang diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan dan aktivitas yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar dalam melakukan wawancara peneliti sudah memahami situasi dan kondisi yang terjadi di lokasi penelitian tersebut sehingga akan memudahkan peneliti dalam melakukan proses selanjutnya, yaitu wawancara.

3. Wawancara

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden secara langsung. Dalam penelitian ini jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara secara terstruktur, dimana peneliti sudah mempunyai panduan wawancara tentang hal-hal apa saja yang akan ditanyakan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan penelitian.

4. Dokumen

Metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis (Moleong, 2017). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi

bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera biografi, peraturan, kebijakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:247), yakni sebagai berikut.

**Pengumpulan Data (data collection)** Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang berkaitan dengan permasalahan yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya. Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

**Kondensasi Data (data Condensation)** Kondensasi data merupakan suatu bentuk analisis yang memilih memfokuskan, menyederhanakan, meringkas atau merubah data yang dipakai sebagai sumber bahan penelitian dari catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dan dokumen.

**Penyajian Data (data display)** Penyajian data dilakukan setelah data selesai di reduksi atau dirangkum. Penyajian data adalah sebuah bentuk analisis yang berisi tatanan yang teratur dari informasi yang didapatkan sehingga mempermudah dalam teks. Hal tersebut dapat digunakan untuk menyusun informasi sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan ataupun untuk melanjutkan proses selanjutnya sampai data yang disajikan dapat berguna. Dalam penelitian ini disajikan adalah data saat melakukan wawancara. Selain itu juga ada dokumem-dokumen laporan kerja, kegiatan sosialisasi, dan dokumen penunjang lainnya.

Penarikan Kesimpulan (conclusion) Penarikan kesimpulan merupakan proses akhir dalam penelitian deskriptif kualitatif. Makna dari data yang diperoleh harus dikonfirmasi dengan menggunakan berbagai cara, sehingga peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Pada tahap ini peneliti tentunya memberikan kesimpulan dengan mengaitkan kondisi di lapangan terkait dengan masalah peneliti.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Pemahaman Program

Indikator Pemahaman Program yang dimaksud Adalah dimaksud dalam penelitian ini yaitu melihat sejauh mana aparatur memahami tujuan penerapan e-Kinerja, mekanisme penggunaan aplikasi, kesesuaian aktivitas dengan tugas pokok dan fungsi, manfaat yang diperoleh, serta aturan dan kebijakan yang mengatur pelaksanaannya. Tentunya dalam menerapkan suatu produk atau program di suatu instansi maka kegiatan sosialisasi harus di lakukan agar pegawai ASN bisa paham dalam menggunakan program khususnya ekinerja itu sendiri. Berkaitan hal tersebut, Artauli Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan menjelaskan bahwa:

“Setiap program yang dilakukan selalu ada sosialisasinya termasuk program Aplikasi Ekinerja ini, agar tidak ada lagi ASN yang belum paham, dan juga mereka sadari bahwa aplikasi ini sangatlah memudahkan dalam melaksanakan tugas dan peningkatan kinerja.”

“Pada saat dimulainya pemberlakuan aplikasi ini, kurang lebih 3 bulan kami lakukan sosialisasi dengan melakukan penjadwalan di tiap organisasi perangkat daerah (OPD) dengan coaching clinic dipandu secara langsung step by step agar para ASN ini bisa paham dalam penggunaan aplikasi ini, bahkan sampai sekarang masih ada pegawai yang kurang memahami penggunaan aplikasi kami berikan pelatihan secara lagi langsung”

“secara teknis hal pertama yang dilakukan untuk ekinerja ini adalah pembuatan Rencana Hasil Kerja (RHK) yang dilakukan pada awal tahun berjalan, dalam pembuatan RHK ini ASN membuat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan masing-masing yang sudah ditetapkan oleh Permenpan-RB, kemudian membuat rencana aksi yang akan dilakukan tiap bulannya dan dinilai oleh atasan masing-masing sesuai dengan hasil yang didapatkan ada 3 kriteria dalam penilaian yaitu diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi dan dibawah ekspektasi, nah nanti di akhir tahun ada penilaian tahunan yakni secara keseluruhan kegiatan ASN selama satu tahun dan nantinya akan menjadi SKP tahunan yang digunakan untuk mendapatkan Angka Kredit yang dikumpulkan untuk kenaikan pangkat nantinya.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli terhadap OPD khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli dalam memberikan pemahaman tentang program Elektronik Kinerja (ekinerja) yaitu dengan melakukan Sosialisasi. Dalam metode sosialisasi dilakukan penjadwalan tiap OPD secara coaching clinic dipandu secara langsung step by step agar lebih mudah dipahami. Sejauh ini berdasarkan hasil wawancara dengan ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli, mereka cukup memahami mekanisme program ekinerja, meskipun masih terdapat beberapa ASN yang belum memahami, dimana BKPSDM sebagai Pembina Kepegawaian memberikan Sosialisasi dan informasi yang jelas kepada ASN khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli.

#### Ketepatan Sasaran

Ketepatan sasaran dalam penerapan e-Kinerja juga tercermin dari sejauh mana sistem ini mampu mendukung tujuan organisasi dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kedisiplinan pegawai. Apabila penerapan e-Kinerja telah digunakan oleh pegawai yang menjadi target utama serta memberikan manfaat dalam pengelolaan kinerja, maka program tersebut dapat dikatakan telah berjalan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Menjelaskan hal tersebut, Hasta selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli mengatakan :

“Pengguna Aplikasi Ekinerja ini adalah PNS dan PPPK yang Dimana mereka tiap bulan membuat laporan terkait dengan tugas dan fungsi dalam jabatan masing-masing kemudian diupload dalam bentuk pdf maupun foto kemudian dinilai oleh atasan, selain itu di aplikasi ekinerja ini juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai

(TPP) jadi ASN yang tidak mengerjakan ekinerja pada bulan tersebut tidak akan mendapatkan Tambahan Penghasilan (TPP) jadi otomatis para ASN wajib mengerjakan jika ingin mendapatkan tambahan penghasilan”.

Senada dengan jawaban diatas, Makmur Kasubag Perencanaan dan Program Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli menjelaskan:

“ASN mempunyai tanggung jawab dan mempunyai uraian tugas dalam jabatan masing-masing sehingga saya pikir dengan pemberlakuan aplikasi ekinerja ini sudah sangat tepat karena kita diberikan kemudahan untuk mengetahui hanya lewat aplikasi siapa saja yang belum membuat ekinerja bulanan disamping itu dengan adanya Perbup tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi ASN yaitu 60% dari penilaian produktivitas kinerja, dan 40% dari penilaian disiplin kerja yang mana produktivitas kinerja itu dibuktikan melalui aplikasi ekinerja sehingga ASN sebagai pengguna aplikasi wajib membuat ekinerja tiap bulan”

Menjelaskan lebih lanjut Rahman Penelaah Teknis Kebijakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli mengatakan:

“Dengan adanya aplikasi ekinerja ini kami sangat terbantu dan memudahkan kami dalam hal pekerjaan karena masing-masing pegawai sudah mempunyai uraian tugas masing-masing jadi kami fokus mengerjakan sesuai tugas yang ditetapkan sebelumnya”

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan indikator ketepatan sasaran menjadi salah satu aspek penting dalam menilai efektivitas penerapan e-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli, karena melalui indikator ini dapat diketahui apakah program yang dijalankan benar-benar tepat mengenai target dan mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Dengan adanya Peraturan Bupati mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai yang membuat ASN lebih berlombadalam meningkat dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

### **Ketepatan Waktu**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan, Anita selaku penelaah teknis kebijakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengatakan bahwa:

“Kami setiap awal tahun membuat rencana hasil kerja (RHK) yang di dalamnya berisi beberapa uraian kegiatan dan tugas sesuai dengan jabatan kami selama satu tahun, kemudian ditiap bulannya mengajukan hasil pekerjaan beserta bukti pendukung kepada atasan melalui aplikasi ekinerja selanjutnya atasan melakukan verifikasi dan penilaian. Disini kami diberikan batas waktu sehingga jika kami tidak membuat laporan hasil pekerjaan bulanan atau melewati batas waktu yang ditentukan maka aplikasi akan otomatis terkunci sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan berkurangnya tunjangan pendapatan pendapatan karena sudah diatur dalam perbub”.

Jawaban tersebut diperkuat oleh Linda Atma yang juga merupakan Penelaah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli menyatakan bahwa:

“Aplikasi ini sangat membantu kami para ASN karena menjadikan ASN lebih disiplin waktu, ada beberapa kasus teman yang mempunyai kesibukan sehingga lupa membuat laporan hasil pekerjaan dalam aplikasi ekinerja, maka otomatis terbaca di sistem dan terkunci tidak bisa dibuka kembali sehingga berpengaruh pada nilai kinerja pegawai”.

Jawaban tersebut diperkuat oleh Linda Atma Yang juga merupakan penelaah d dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Tolitoli menyatakan bahwa:

“Aplikasi ini sangat membantu kami para ASN karena menjadikan ASN lebih disiplin waktu, ada beberapa kasus teman yang mempunyai kesibukan sehingga lupa membuat laporan hasil pekerjaan dalam aplikasi ekinerja, maka otomatis terbaca di sistem dan terkunci tidak bisa dibuka kembali sehingga berpengaruh pada nilai kinerja pegawai”.

Berdasarkan pernyataan dalam uraian wawancara diatas dapat disimpulkan sudah cukup efektif yang dimana dengan indikator ketepatan waktu setiap pegawai ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli dituntut untuk melaporkan dan menginput kegiatan kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dalam sistem meskipun masih ada juga yang terlambat. Ketepatan waktu dalam pengisian, verifikasi, serta pelaporan kinerja tidak hanya mencerminkan kedisiplinan pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap kelancaran proses penilaian kinerja secara keseluruhan.

## Tercapainya Tujuan

Penerapan e-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kegiatan pegawai, tetapi juga sebagai sarana untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja, akuntabilitas, serta transparansi kerja dapat tercapai secara optimal. Mengenai hal tersebut Usman selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli mengemukakan bahwa:

“Pada prinsipnya aplikasi ekinerja ini sangatlah membantu kepada ASN guna meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi karena mulai proses perencanaan, pelaporan, dan penilaian kinerja pegawai secara sistematis dan berbasis teknologi. Dengan adanya e-Kinerja, setiap pegawai dapat menyusun rencana kerja, menginput kegiatan yang telah dilaksanakan, serta melaporkan hasil pekerjaannya secara lebih transparan dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini memungkinkan pimpinan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih objektif”.

Menjelaskan lebih lanjut mengenai tujuan ekinerja, Artauli selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mengatakan bahwa:

“seluruh aktivitas kerja pegawai dapat direncanakan, dicatat, dan dievaluasi secara sistematis berbasis teknologi informasi. Hal ini memungkinkan setiap pegawai memiliki target kerja yang jelas serta kewajiban untuk melaporkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, selain itu hasil dari ekinerja itu sudah terintegrasi dengan akun ASN digital setiap pegawai sehingga memudahkan dalam pengurusan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, cuti dan sebagainya. tujuan utama e-Kinerja tidak hanya sebagai alat pencatatan kegiatan pegawai, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur, memperkuat sistem pengawasan kerja, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan, efektif, dan akuntabel.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan sudah efektif berdasarkan indikator pencapaian tujuan e-Kinerja dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan administrasi kinerja pegawai. Sebelum adanya sistem elektronik, pencatatan kegiatan kerja sering dilakukan secara manual sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, maupun kesulitan dalam proses evaluasi. Dengan adanya e-Kinerja, data kinerja pegawai dapat tersimpan secara terintegrasi dan mudah diakses oleh pimpinan untuk keperluan monitoring dan evaluasi.

## Perubahan Nyata

Efektivitas suatu program tidak hanya dilihat dari proses pelaksanaannya, tetapi juga dari adanya perubahan atau dampak nyata yang dihasilkan setelah program tersebut diterapkan. Perubahan nyata menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan mampu memberikan perbaikan atau peningkatan terhadap kondisi yang sebelumnya ada. Usman selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli mengatakan bahwa:

“Semenjak adanya aplikasi ekinerja ini saya melihat sangat banyak perubahan mulai dari produktivitas serta disiplin pegawai meningkat ditandai dengan laporan kinerja tahunan OPD mengalami kenaikan tiap tahun. karena sebelum adanya ekinerja, pengelolaan dan pelaporan kinerja pegawai umumnya masih dilakukan secara manual melalui dokumen tertulis sehingga proses pencatatan, pengumpulan laporan, dan evaluasi kinerja sering memerlukan waktu yang lebih lama. Selain itu, pemantauan kegiatan pegawai oleh pimpinan juga kurang optimal karena data tidak tersedia secara cepat dan terintegrasi, namun dengan adanya aplikasi ini pengelolaan kinerja menjadi lebih optimal, efektif dan efisien”.

Selain itu, Rahman selaku Penelaah Teknis Kebijakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli mengatakan bahwa:

“Aplikasi ekinerja ini membuat kami selaku ASN menjadi lebih tertib dan terarah terkait dengan uraian tugas yang kita kerjakan, pegawai menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab karena setiap kegiatan kerja harus diinput dan dapat dipantau langsung oleh atasan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan sudah efektif berdasarkan indikator perubahan nyata juga dapat terlihat dari meningkatnya transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan kegiatan kerja pegawai. Dengan sistem yang berbasis digital, setiap aktivitas kerja dapat dicatat dan diverifikasi secara sistematis sehingga meminimalkan kesalahan pencatatan serta meningkatkan ketertiban administrasi kinerja

## D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas penerapan e-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli yang dianalisis menggunakan teori

efektivitas dari Edy Sutrisno, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem e-Kinerja pada dasarnya telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pengelolaan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan organisasi tersebut. Penilaian efektivitas ini dilihat melalui beberapa indikator yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata. Pada indikator pemahaman program, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli telah memahami tujuan dan mekanisme penggunaan sistem e-Kinerja. Pemahaman tersebut diperoleh melalui kegiatan sosialisasi serta arahan dari pimpinan mengenai tata cara penggunaan aplikasi. Meskipun demikian, tingkat pemahaman pegawai terhadap sistem masih bervariasi, terutama bagi pegawai yang belum terbiasa menggunakan teknologi informasi.

Pada indikator ketepatan sasaran, penerapan e-Kinerja dinilai telah tepat sasaran karena sistem ini ditujukan kepada seluruh aparatur sipil negara yang memiliki kewajiban untuk melaporkan kegiatan kerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas. Melalui sistem e-Kinerja, aktivitas kerja pegawai dapat terdokumentasi secara lebih sistematis sehingga memudahkan pimpinan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Indikator ketepatan waktu, penerapan e-Kinerja telah membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaporkan kegiatan kerja. Sistem ini menyediakan batas waktu tertentu bagi pegawai untuk melakukan penginputan aktivitas kerja sehingga laporan kinerja dapat disusun secara lebih teratur dan tepat waktu. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan penginputan kegiatan secara sekaligus pada waktu tertentu sehingga ketepatan waktu pelaporan belum sepenuhnya optimal. Pada indikator pencapaian tujuan, penerapan e-Kinerja telah memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem pelaporan kinerja pegawai, meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kinerja, serta mempermudah pimpinan dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap aktivitas kerja pegawai. Sistem ini juga membantu pegawai dalam menyusun laporan kinerja secara lebih sistematis karena seluruh kegiatan kerja telah terdokumentasi dalam aplikasi. Pada indikator perubahan nyata, penerapan e-Kinerja telah membawa perubahan dalam sistem pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya keteraturan dalam administrasi pelaporan kegiatan, kemudahan dalam proses pengawasan oleh pimpinan, serta meningkatnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pelaporan kinerja sebagai bentuk akuntabilitas kerja. Namun demikian, perubahan perilaku kerja pegawai dalam memanfaatkan sistem e-Kinerja masih memerlukan penyesuaian, karena sebagian pegawai masih menganggap pengisian e-Kinerja sebagai kewajiban administratif semata. Secara keseluruhan, berdasarkan kelima indikator efektivitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan e-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli tergolong cukup efektif. Sistem e-Kinerja telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan keteraturan dalam pelaporan kinerja serta mempermudah proses monitoring dan evaluasi kinerja pegawai. Meskipun demikian, efektivitas penerapan sistem ini masih perlu ditingkatkan melalui upaya peningkatan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi, penguatan sosialisasi mengenai pentingnya e-Kinerja sebagai alat pengukuran kinerja, serta peningkatan dukungan infrastruktur teknologi informasi agar implementasi e-Kinerja dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

## E. Referensi

- Agus Dwiyanto. 2011. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gajah Mada. University Press.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami penelitian Kualitatif*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- CV. Independent Generation, Sleman
- dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tolitoli
- Diah Budi Astuti (2018) Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Regional II Surabaya

- Dina Khilmi Nabilah & Muhammad Qoes Atieq (2022) Efektivitas Penerapan e-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta*
- Eka Sanda (2024). Efektivitas Penerapan Elektronik Formasi (e-Formasi) dalam Rekrutmen Aparatur Sipil
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Handayani, Soewarno, 1983, Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen,. Gunung Agung, Jakarta.
- Hattab Syahrudin (2014). Reformasi Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.
- Ilham Akbar Mustapa (2019) Efektivitas Kinerja pegawai Bidang Informasi dan Mutasi Pegawai Pada
- Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang. Kota Magelang : Universitas Tidar.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2005, Etika Administrasi Negara, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Lexy, J Moleong, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- M.M., D. P., & Budiningsih, S.Pd., S. E. 2018. Otomatisasi dan Tata Kelola Kepegawaian. Jakarta: Miles, & Huberman. (2014). In Saldana, Qualitative Data Analysis. America: SAGE Publication
- Mulyani, Sri, 2012. Kinerja Organisasi Sektor Publik. Jengala Pustaka Utama, Surabaya
- Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- Peraturan Bupati Tolitoli Nomor 28 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.8 Tahun 2021
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pegawai Negeri Sipil
- Pratama, D. W. (2020). Penerapan E-Kinerja di Dinas Perdagangan Kota Surakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Putri, Vina Andari Usman. (2021). Efektivitas Program Inovasi Desa Di Desa Ngargoretno
- Richard M. Steers, 1985. Efektivitas Organisasi. Penerjemah Magdalena Jamin. Airlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. PT Alfabet, Bandung
- Sumaryadi, N. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah . Jakarta: Citra Utama.
- Supriyatno, B. 2009. Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis). Jakarta: CV. Berlian.
- Surat Edaran Kepala BKN No. 11 Tahun 2023
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tayibnapis, B.A. 2000. Administrasi Kepegawaian: suatu tinjauan analitik. Jakarta.
- Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Disiplin ASN.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wursanto, 1991. Sistem Informasi Manajemen. Gajah Mada University Press, Yogyakarta