



MANAJEMEN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS E-KINERJA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

E-PERFORMANCE-BASED CIVIL APPARATUS PERFORMANCE MANAGEMENT AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF GORONTALO PROVINCE

Apriyana Darise^{1*}, Yacob Noho Nani², Sri Yulianty Mozin³

^{1*}Universitas Negeri Gorontalo, Email: apriyanadarise19@gmail.com

²Universitas Negeri Gorontalo, Email : yacobnani@ung.ac.id

³Universitas Negeri Gorontalo, Email: yulmozin@ung.ac.id

*email koresponden: apriyanadarise19@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i2.2721>

Abstrack

The performance management of State Civil Apparatus (ASN) is an important part in the implementation of professional, accountable, and results-oriented governance. The objectives of this study are: (1) To analyze ASN performance planning based on e-performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Gorontalo Province. (2) To analyze the implementation, monitoring, and development of ASN performance based on e-performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Gorontalo Province. (3) To analyze the evaluation of ASN performance based on e-performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Gorontalo Province. This study uses a qualitative approach with a descriptive type. The results of the study indicate that the evaluation of ASN performance based on e-performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Gorontalo Province is carried out periodically, namely quarterly and annually, with assessments based on targets, realization, implementation time, and supporting evidence uploaded in the system, so that the process becomes more structured, measurable, objective, and transparent and is used as a basis for awarding awards. Although it has been running quite well, there are still challenges such as delays in collecting supporting evidence and slow application access. Therefore, its effectiveness is highly dependent on employee discipline and management's thoroughness in verifying data. Therefore, this system needs to be continuously optimized so that it is not merely administrative but truly serves as a basis for continuous performance development and improvement.

Keywords: Management, Civil Apparatus, E-Performance, Gorontalo.

Abstrak

Pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk menganalisis perencanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. (2) Untuk menganalisis pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi



Gorontalo. (3) Untuk menganalisis evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilaksanakan secara berkala, yaitu triwulanan dan tahunan, dengan penilaian didasarkan pada target, realisasi, waktu pelaksanaan, serta bukti dukung yang diunggah dalam sistem, sehingga prosesnya menjadi lebih terstruktur, terukur, objektif, dan transparan serta digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan. Meskipun sudah berjalan cukup baik, masih terdapat kendala berupa keterlambatan pengumpulan bukti dukung dan lambatnya akses aplikasi, sehingga efektivitasnya sangat bergantung pada kedisiplinan pegawai serta ketelitian pimpinan dalam memverifikasi data. Oleh karena itu, sistem ini perlu terus dioptimalkan agar tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi dasar pembinaan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen, Aparatur Sipil, E-Kinerja, Gorontalo.

1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, transparan, serta berorientasi pada hasil (Wibowo, 2018). Dalam administrasi publik, manajemen kinerja tidak hanya sebatas menilai capaian kerja pegawai pada akhir periode, tetapi juga mencakup proses pengelolaan kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Proses tersebut meliputi penyusunan rencana kerja, pelaksanaan tugas, pemantauan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, hingga pemberian umpan balik dan tindak lanjut perbaikan. Melalui manajemen kinerja yang efektif, setiap tugas dan target kerja aparatur sipil negara dapat diselaraskan dengan dengan tujuan organisasi serta dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun substantif.

Pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa dituntut memiliki kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan (Negara et al. 2023). Oleh karena itu, kinerja ASN tidak dapat dipahami hanya sebagai pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari, tetapi harus ditempatkan sebagai hasil kerja yang direncanakan, dilaksanakan, dipantau, dinilai, dan ditindaklanjuti secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, manajemen kinerja menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan sasaran organisasi, standar jabatan, serta kebutuhan pelayanan publik.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara memberikan penekanan bahwa pengelolaan kinerja ASN harus dilakukan melalui dialog kinerja, penyusunan ekspektasi kinerja, pemantauan kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi (Kementerian PANRB, 2022). Aturan ini mengindikasikan bahwa manajemen kinerja ASN adalah sebuah proses yang bersifat siklis dan berkelanjutan. Dalam proses ini, pimpinan tidak hanya memegang peran sebagai penilai, tetapi juga sebagai pihak yang memberikan arahan, melakukan pembinaan, memberikan umpan balik, serta memperkuat pencapaian kinerja pegawai. Dengan demikian, pokok dari manajemen



kinerja ASN terletak pada bagaimana organisasi mengelola kinerja pegawai dari tahap perencanaan hingga perbaikan kinerja.

Penggunaan e-kinerja juga diperkuat melalui Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Layanan e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara. Surat edaran tersebut menunjukkan bahwa e-kinerja digunakan untuk mendukung layanan kepegawaian, periode evaluasi kinerja, serta keterhubungan data kinerja dengan sistem informasi ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa e-kinerja tidak berdiri sendiri sebagai aplikasi teknis, tetapi menjadi bagian dari ekosistem manajemen ASN yang lebih luas (Badan Kepegawaian Negara, 2024). Dengan demikian, penerapan e-kinerja perlu dilihat dalam hubungannya dengan proses manajemen kinerja, yaitu bagaimana sistem tersebut digunakan untuk merencanakan, mengarahkan, memantau, menilai, dan menindaklanjuti kinerja pegawai.

Berdasarkan sudut pandang ini, manajemen kinerja ASN berbasis e-kinerja dapat dipahami sebagai proses pengelolaan kinerja pegawai ASN dengan memanfaatkan sistem digital untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja. Dalam konteks ini, e-kinerja tidak menjadi fokus tunggal sebagai program aplikasi, melainkan sebagai alat yang digunakan untuk memperkuat siklus manajemen kinerja ASN. Dengan adanya e-kinerja, target kerja pegawai dapat dirumuskan secara lebih jelas, pelaksanaan tugas dapat terdokumentasi, pemantauan dapat dilakukan secara periodik, penilaian dapat berbasis bukti, dan hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar pembinaan serta perbaikan kinerja.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sebagai instansi vertikal pemerintah memiliki tugas dan fungsi yang luas dalam bidang pelayanan keagamaan, pendidikan keagamaan, pembinaan kelembagaan, serta pelayanan administrasi kepada masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut adanya manajemen kinerja ASN yang terarah dan terukur. Setiap pegawai perlu memiliki sasaran kinerja yang jelas, indikator yang sesuai dengan tugas jabatan, serta mekanisme pelaporan dan evaluasi yang dapat menunjukkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, penerapan e-kinerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo diharapkan mampu memperkuat pengelolaan kinerja ASN agar lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Pada tahap pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan, e-kinerja juga berpotensi dipahami sebagai kewajiban administratif semata. Pengisian aktivitas kerja dapat dilakukan hanya untuk memenuhi kewajiban pelaporan, bukan sebagai bagian dari proses pengendalian dan pembinaan kinerja. Apabila pimpinan belum secara konsisten memantau capaian, memeriksa bukti dukung, memberikan arahan, dan menyampaikan umpan balik, maka e-kinerja belum berfungsi optimal sebagai alat manajemen kinerja. Padahal, dalam manajemen kinerja ASN, pemantauan dan pembinaan memiliki peran penting untuk memastikan pegawai memahami ekspektasi kerja, memperbaiki kekurangan, dan meningkatkan capaian kinerja secara berkelanjutan.



Pada tahap penilaian kinerja, masalah dapat terjadi ketika hasil e-kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar penilaian yang objektif dan substantif. Penilaian kinerja seharusnya tidak hanya memperhatikan keterisian laporan atau kelengkapan administrasi, tetapi juga melihat kesesuaian antara target, bukti kerja, capaian hasil, manfaat pekerjaan, dan perilaku kerja ASN. Apabila penilaian lebih menekankan aspek formalitas, maka substansi manajemen kinerja ASN menjadi kurang terlihat. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana proses penilaian kinerja ASN berbasis e-kinerja dilaksanakan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa persoalan utama dalam penelitian ini bukan hanya apakah e-kinerja telah diterapkan, tetapi bagaimana e-kinerja digunakan sebagai instrument dalam manajemen kinerja ASN. Penelitian ini perlu menelaah secara mendalam proses perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja. Alur tersebut penting karena sesuai dengan substansi manajemen kinerja ASN dan lebih tepat untuk menjawab fokus penelitian dibandingkan hanya membahas implementasi aplikasi e-kinerja secara umum.

Penelitian ini memiliki kebaruan menempatkan e-kinerja sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja ASN, bukan sekadar program digitalisasi administrasi. Penelitian sebelumnya cenderung membahas efektivitas aplikasi, tingkat kepatuhan pengisian, atau kendala teknis penggunaan e-kinerja. Sementara itu, penelitian ini berupaya memahami bagaimana e-kinerja digunakan untuk mengelola kinerja ASN secara utuh, mulai dari penyusunan sasaran kerja, pelaksanaan dan pemantauan, pembinaan oleh pimpinan, penilaian berdasarkan bukti kerja, hingga tindak lanjut hasil evaluasi. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu menggali pengalaman, pemahaman, dan praktik aktor pelaksana dalam menggunakan e-kinerja sebagai alat manajemen kinerja.

Secara akademik, penelitian ini memiliki nilai signifikan untuk meningkatkan pemahaman dalam kajian Administrasi Publik, terutama terkait manajemen kinerja ASN serta perubahan digital dalam birokrasi. Penelitian ini menekankan bahwa pemahaman digitalisasi kinerja tidak semata-mata terkait dengan penyediaan aplikasi, melainkan harus dianalisis dari sejauh mana sistem tersebut dapat mendukung pengelolaan kinerja pegawai secara efektif. Dalam praktiknya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan perencanaan kinerja, memperkuat supervisi dan pembinaan, meningkatkan objektivitas dalam penilaian, serta mengoptimalkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja ASN.

Dengan demikian, penelitian mengenai Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis E-Kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo penting dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen kinerja ASN dijalankan melalui e-kinerja. Fokus penelitian diarahkan pada proses manajemen kinerja ASN yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Arah ini diharapkan dapat memperjelas substansi manajemen kinerja dalam penelitian sehingga e-kinerja tidak diposisikan hanya sebagai objek implementasi aplikasi, melainkan sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja ASN.



Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk menganalisis perencanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. (2) Untuk menganalisis pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. (3) Untuk menganalisis evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Gorontalo yang beralamat di Jalan Poigar No 123 Molosipat U Kota Utara Provinsi Gorontalo, Kota Gorontalo. Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan, mulai Januari sampai Juli 2026.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara pada subfokus evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja, didapatkan bahwa evaluasi kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilakukan melalui mekanisme penilaian oleh pimpinan atau pejabat penilai berdasarkan target, realisasi, waktu pelaksanaan, dan bukti dukung yang diunggah dalam e-kinerja. Evaluasi dilakukan secara berkala, terutama melalui penilaian triwulanan dan kemudian dilanjutkan dengan penilaian tahunan. Proses ini membantu pimpinan dalam melihat perkembangan capaian kinerja pegawai secara bertahap dan lebih terukur.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa bukti dukung memiliki kedudukan penting dalam evaluasi kinerja berbasis e-kinerja. Realisasi kerja yang dilaporkan pegawai perlu didukung oleh dokumen atau bukti yang sesuai agar dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, hasil evaluasi e-kinerja juga digunakan sebagai salah satu dasar dalam pemberian penghargaan, seperti penilaian pegawai terbaik, dengan tetap memperhatikan aspek kedisiplinan dan kehadiran pegawai. Namun, masih terdapat kendala dalam proses evaluasi, terutama pada keterlambatan pengumpulan bukti dukung oleh pegawai dan lambatnya akses aplikasi pada akhir periode penilaian.

Dengan demikian, temuan utama pada subfokus ini adalah bahwa evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja telah mendukung penilaian yang lebih terstruktur, periodik, dan berbasis bukti. E-kinerja membantu pimpinan dalam menilai kesesuaian antara target, realisasi, dan bukti pekerjaan pegawai. Akan tetapi, objektivitas dan kelancaran evaluasi tetap bergantung pada kelengkapan bukti dukung, kedisiplinan pegawai dalam pelaporan, serta ketelitian pimpinan dalam melakukan verifikasi terhadap capaian kinerja yang diinput dalam sistem.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan bahwa kendala dalam evaluasi kinerja dapat muncul ketika bukti dukung belum lengkap atau terlambat diunggah oleh pegawai. Kondisi tersebut dapat menghambat pimpinan dalam melakukan penilaian karena bukti pekerjaan menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa realisasi kerja benar-benar sesuai dengan target yang dilaporkan. Apabila bukti dukung tidak tersedia atau tidak sesuai, maka hasil



penilaian berpotensi kurang maksimal dan dapat memengaruhi capaian kinerja pegawai. Dengan demikian, berdasarkan hasil observasi, evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sudah berjalan cukup baik karena proses penilaian diarahkan pada target, realisasi, kualitas hasil kerja, waktu pelaksanaan, dan bukti dukung. Akan tetapi, pelaksanaan evaluasi masih perlu diperkuat melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dalam melengkapi bukti dukung serta ketelitian pimpinan dalam melakukan verifikasi terhadap data kinerja yang telah diinput dalam sistem.

Temuan observasi ini memperkuat hasil wawancara bahwa e-kinerja dapat mendukung proses evaluasi kinerja yang lebih objektif, transparan, dan berbasis bukti. Namun, efektivitas evaluasi tidak hanya ditentukan oleh sistem aplikasi, tetapi juga oleh kualitas data yang dimasukkan pegawai dan kemampuan pimpinan dalam menilai kesesuaian antara target, realisasi, dan bukti kerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja berbasis e-kinerja perlu terus dioptimalkan agar tidak hanya menjadi proses penilaian administratif, tetapi juga menjadi dasar dalam pembinaan, penghargaan, dan perbaikan kinerja ASN secara berkelanjutan.

b. Pembahasan

Perencanaan Kinerja Berbasis E-Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah dilakukan dengan langkah-langkah terstruktur dan mengacu pada dokumen perencanaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari proses pencapaian tujuan organisasi. Penyusunan SKP yang bersumber dari Rencana Strategis (Renstra), kemudian diturunkan menjadi Perjanjian Kinerja, bidang, bagian, tim kerja, hingga pegawai pelaksana memperlihatkan bahwa perencanaan kinerja telah memiliki arah yang jelas. Dengan demikian, e-kinerja dalam tahap perencanaan berfungsi sebagai instrumen untuk menghubungkan sasaran organisasi dengan target kerja individu pegawai.

Dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai juga menjadi temuan penting dalam subfokus perencanaan. Dialog kinerja berperan sebagai sarana komunikasi untuk membahas target, ekspektasi, ukuran keberhasilan, dan tindak lanjut apabila target tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja tidak hanya dilakukan secara sepihak oleh pimpinan, tetapi melibatkan pegawai dalam proses penyusunan target kerja. Dengan adanya dialog kinerja, pegawai memiliki kesempatan untuk memahami harapan pimpinan dan menyesuaikan target kerja dengan tugas jabatan yang dimiliki.

Selain itu, target kinerja yang disusun dalam e-kinerja harus jelas, terukur, dan realistis. Kejelasan target membantu pegawai memahami apa yang harus dikerjakan, sedangkan keterukuran target memudahkan pimpinan dalam melakukan evaluasi pada periode berikutnya. Target yang realistis juga penting agar sasaran kerja yang ditetapkan dapat dicapai sesuai kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, perencanaan kinerja yang baik tidak hanya menentukan apa yang harus dicapai, tetapi juga memastikan bahwa target tersebut dapat dinilai secara objektif.

Namun, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam tahap perencanaan, khususnya pada kemampuan sebagian pegawai dalam menerjemahkan target



pimpinan yang bersifat umum menjadi rencana kerja individu yang lebih rinci dan operasional. Kendala ini menunjukkan bahwa meskipun sistem e-kinerja telah tersedia dan dokumen perencanaan organisasi telah disusun, pemahaman pegawai tetap menjadi faktor penting dalam keberhasilan perencanaan kinerja. Target pimpinan yang bersifat umum perlu dijelaskan secara lebih teknis agar dapat dipahami dan dijabarkan oleh pegawai sesuai tugas masing-masing. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam memberikan arahan, pendampingan, dan klarifikasi target menjadi sangat diperlukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa perencanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah mendukung prinsip manajemen kinerja yang terarah, terukur, dan berbasis pada tujuan organisasi. E-kinerja membantu proses perencanaan melalui penyusunan SKP, penetapan indikator, dan penjabaran target kerja pegawai. Namun, efektivitas perencanaan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aplikasi, tetapi juga oleh kualitas dialog kinerja, kejelasan arahan pimpinan, dan kemampuan pegawai dalam menyusun rencana kerja individu. Dengan demikian, perencanaan kinerja berbasis e-kinerja perlu terus diperkuat agar tidak hanya menjadi 2proses pengisian sistem, tetapi benar-benar menjadi dasar dalam pelaksanaan dan evaluasi kinerja ASN.

Pelaksanaan Kinerja Berbasis E-Kinerja

Pelaksanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah berjalan melalui mekanisme pelaporan aktivitas kerja, realisasi kinerja, dan bukti dukung secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa e-kinerja tidak hanya digunakan sebagai aplikasi pencatatan, tetapi juga sebagai media untuk mendokumentasikan pelaksanaan tugas pegawai. Pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan SKP dan target kerja yang telah disepakati bersama pimpinan pada awal periode, kemudian melaporkan realisasi pekerjaan tersebut melalui sistem e-kinerja. Dengan demikian, pelaksanaan kinerja berbasis e-kinerja menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa pekerjaan pegawai dapat dipantau, diukur, dan dipertanggungjawabkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja ASN memiliki keterkaitan langsung dengan tahap perencanaan kinerja. Target kerja yang telah disusun dalam SKP menjadi dasar bagi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai jabatan dan kebutuhan unit kerja. Artinya, pegawai tidak melaksanakan pekerjaan secara bebas tanpa arah, tetapi mengacu pada target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini memperlihatkan bahwa e-kinerja membantu menghubungkan antara rencana kerja dengan realisasi pekerjaan pegawai di lapangan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa e-kinerja digunakan sebagai media pencatatan dan pelaporan pekerjaan. Melalui sistem ini, pegawai dapat menginput aktivitas kerja, realisasi capaian, serta bukti dukung pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini penting karena pelaksanaan kinerja tidak hanya dilihat dari pekerjaan yang diklaim telah selesai, tetapi juga dari data dan bukti yang dapat menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut benar-benar dilaksanakan. Dengan demikian, e-kinerja berperan dalam meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan kinerja ASN.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan e-kinerja masih dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai dalam menginput data dan mengunggah bukti dukung



tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan e-kinerja tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sistem, tetapi juga oleh perilaku kerja pegawai dalam menggunakan sistem tersebut. Pegawai yang tidak disiplin dalam menginput realisasi atau terlambat mengunggah bukti dukung dapat menyebabkan data kinerja tidak lengkap dan menyulitkan pimpinan dalam melakukan pemantauan. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kinerja berbasis e-kinerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dipahami bahwa pelaksanaan kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah berjalan cukup baik melalui pelaporan aktivitas kerja, realisasi capaian, dan bukti dukung secara berkala. E-kinerja membantu mendokumentasikan pelaksanaan tugas pegawai sehingga pimpinan dapat memantau kesesuaian antara target dan realisasi kerja. Namun, pelaksanaan e-kinerja masih perlu diperkuat melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dalam menginput data dan melengkapi bukti dukung tepat waktu. Dengan demikian, pelaksanaan kinerja berbasis e-kinerja tidak hanya menjadi proses pelaporan administratif, tetapi juga menjadi sarana pengendalian, pemantauan, dan pertanggungjawaban kinerja ASN secara lebih objektif dan akuntabel.

Evaluasi Kinerja Berbasis E-Kinerja

Berdasarkan temuan penelitian, evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah dilakukan secara periodik oleh pimpinan atau pejabat penilai. Evaluasi tersebut didasarkan pada target kerja, realisasi capaian, waktu pelaksanaan, kualitas kerja, dan bukti dukung yang diunggah dalam sistem. Hal ini menunjukkan bahwa proses evaluasi tidak hanya dilakukan berdasarkan penilaian umum, tetapi mengacu pada data kinerja yang telah direncanakan dan dilaporkan oleh pegawai. Dengan demikian, e-kinerja berperan sebagai media yang membantu pimpinan dalam menilai kinerja ASN secara lebih terstruktur dan terdokumentasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja memiliki hubungan erat dengan tahap perencanaan dan pelaksanaan kinerja. Target yang telah disusun dalam SKP menjadi dasar untuk menilai apakah pegawai telah mencapai hasil kerja sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Realisasi kinerja yang dilaporkan melalui e-kinerja kemudian menjadi bahan bagi pimpinan untuk melihat sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja berbasis e-kinerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas perencanaan dan kedisiplinan pelaksanaan kerja pegawai.

Hasil evaluasi juga memiliki fungsi penting dalam mendukung pemberian penghargaan dan pertimbangan terhadap capaian kinerja ASN. Penilaian yang terdokumentasi dalam e-kinerja dapat menjadi bahan bagi instansi dalam menentukan pegawai yang memiliki capaian baik dan layak memperoleh penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa e-kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pelaporan, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, kualitas data dalam e-kinerja sangat menentukan ketepatan keputusan yang diambil berdasarkan hasil evaluasi.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam evaluasi kinerja, terutama berkaitan dengan keterlambatan pengumpulan bukti dukung. Keterlambatan



tersebut dapat menghambat proses verifikasi dan menyulitkan pimpinan dalam menilai kinerja pegawai secara tepat waktu. Jika bukti dukung tidak lengkap atau terlambat diunggah, maka capaian kerja pegawai menjadi sulit dipastikan kebenarannya. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai dalam menyiapkan dan mengunggah bukti dukung menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran evaluasi kinerja berbasis e-kinerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah berjalan melalui proses penilaian periodik yang memperhatikan target, realisasi, waktu, kualitas kerja, dan bukti dukung. E-kinerja membantu memperkuat objektivitas dan transparansi evaluasi karena penilaian didukung oleh data dan dokumen yang dapat diverifikasi. Hasil evaluasi juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pembinaan, pemberian penghargaan, dan pertimbangan terhadap capaian kinerja pegawai. Namun, pelaksanaan evaluasi masih perlu diperkuat melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dalam mengunggah bukti dukung serta ketelitian pimpinan dalam memeriksa data kinerja. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis ekinerja dapat menjadi instrumen penting dalam mewujudkan penilaian kinerja ASN yang adil, akuntabel, dan berorientasi pada perbaikan kinerja berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa Manajemen kinerja ASN berbasis e-kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah berjalan cukup baik dan digunakan sebagai instrumen pengelolaan kinerja yang mencakup seluruh siklus, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, hingga tindak lanjut hasil evaluasi, sehingga menjadikan pengelolaan kinerja lebih terarah, terdokumentasi, transparan, dan akuntabel, bukan sekadar aplikasi administratif. Pada tahap perencanaan, penyusunan SKP telah dilakukan secara berjenjang mengacu pada dokumen organisasi dan disesuaikan dengan tugas serta kompetensi pegawai, meskipun masih ada kendala dalam menerjemahkan target umum menjadi rencana kerja individu yang rinci. Dalam pelaksanaan dan pemantauan, sistem ini berfungsi sebagai media pencatatan aktivitas dan realisasi kerja yang disertai bukti dukung, namun efektivitasnya masih bergantung pada kedisiplinan pegawai menginput data tepat waktu. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif berdasarkan capaian dan bukti yang ada, sehingga dapat dijadikan bahan pembinaan, meskipun masih diperlukan ketelitian lebih dalam memverifikasi data. Hasil evaluasi pun memiliki potensi sebagai dasar pengembangan kompetensi dan pemberian penghargaan, namun pemanfaatannya sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, sistem ini sudah mendukung prinsip kinerja yang baik, namun masih memerlukan peningkatan pemahaman pegawai, kedisiplinan pelaporan, konsistensi pengawasan, serta optimalisasi tindak lanjut hasil penilaian agar e-kinerja benar-benar berfungsi meningkatkan profesionalisme dan kinerja ASN secara berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). SAGE Publications.



https://books.google.com/books/about/Performance_Management.html?id=d73sEAAAQBAJ

- Badan Kepegawaian Negara. (2024). Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Layanan E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara. BKN.
- Blackman, D. (2021). Performance management in the public sector: The importance of leadership. *Public Management Review*, 23(4), 1–18.
- Fatmawati, L. N., & Nurwani. (2023). Efektivitas penilaian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 45–58.
- Karmini, Zainal, A. S., & Maruf, A. A. (2024). Penggunaan aplikasi E-Kinerja sebagai instrumen peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 1–15.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kementerian PANRB
- Negara, K. A., Prasetyo, A. B., & Hidayat, R. (2023). Pengelolaan kinerja ASN berbasis sistem merit. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 12–26.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sekretariat Negara.
- Sinta, N. N., Emharis, E., & Andri, A. (2025). Efektivitas penerapan E-Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–47.
- Suardana, I. M., Arimbawa, I. G., Wisudawati, N. K., & Pratiwi, N. M. (2026). Optimalisasi sistem E-Kinerja dalam manajemen kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 5(1), 1–18.
- Ulfa, E. R. (2025). Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berbasis E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan*, 9(1), 20–35.
- Wilda, & Jaya, H. (2025). Reformasi birokrasi melalui penerapan elektronik kinerja (E-Kinerja) di BKPSDM Kabupaten Kampar. *Jurnal Administrasi Publik Nusantara*, 4(2), 88–102.
- Zulfirman. (2022). Analisis data penelitian kualitatif model interaktif Miles dan Huberman. CV Media Sains Indonesia.