



OPTIMALISASI IMPLEMENTASI APLIKASI E-KINERJA DALAM PENGEMBANGAN E-GOVERNMENT DI BKPSDM KOTA BANDAR LAMPUNG

Eka Ubaya Taruna Rauf¹, Hinfa Mosshananza²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

²Universitas Tulang Bawang, Indonesia

Informasi Artikel

Article history:

Received 05, 02, 2025

Revised 14, 03, 2025

Accepted 04, 04, 2025

Kata Kunci:

E-Government

E-Kinerja

Implementasi

Optimalisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi implementasi aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung serta mengevaluasi pengembangan *e-government* di instansi tersebut. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi implementasi aplikasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki potensi dalam meningkatkan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, serta struktur birokrasi pegawai. Namun, pencapaian tujuan ini masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakan sistem E-Kinerja secara daring, keterbatasan infrastruktur, serta minimnya literasi teknologi terkait penggunaan komputer dan internet. Selain itu, pengembangan *e-government* di BKPSDM Kota Bandar Lampung mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Meski demikian, terdapat kendala seperti ketergantungan pada layanan server pihak ketiga dalam operasional aplikasi E-Kinerja. Kendati demikian, upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah patut diapresiasi. Dengan pengembangan *e-government* yang berkelanjutan, BKPSDM Kota Bandar Lampung berpotensi menjadi contoh bagi instansi pemerintah lain dalam memberikan pelayanan yang lebih andal, fleksibel, serta aman bagi masyarakat.

JURIST: Jurnal Ilmu Hukum dan Ilmu Politik *This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



Corresponding Author:

Eka Ubaya Taruna Rauf

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang pesat menuntut adanya perubahan mendasar dalam sistem pemerintahan. Reformasi birokrasi menjadi solusi untuk menghadapi tantangan ini (Eka Putri Komara dkk, 2018:5). Indonesia, sebagai bagian dari persaingan global, terus berusaha mempercepat reformasi birokrasi guna meningkatkan kinerja pemerintahan (Edwi Arief, 2018:77). Salah satu langkah nyata yang dilakukan adalah penerapan teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta kualitas layanan kepada masyarakat (Muliarta, 2018:43).

Pengembangan pemerintahan berbasis elektronik melalui aplikasi e-kinerja menjadi strategi utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik (Gusty & Davis, 2020:11). Dengan pemanfaatan teknologi informasi, berbagai aktivitas seperti pengolahan data, penyediaan informasi, serta manajemen proses dapat dilakukan secara digital. Pada akhirnya, tujuan dari inisiatif ini adalah memberikan kemudahan akses bagi masyarakat serta lembaga pemerintah dalam memperoleh layanan publik (Tangkilisan, 2018:66).

Implementasi sistem berbasis teknologi bertujuan untuk mengoptimalkan proses pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya sistem ini, pejabat penilai dapat lebih mudah dalam memantau dan menilai kinerja secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yang menegaskan bahwa penilaian kinerja ASN harus didasarkan pada aspek perencanaan, pencapaian, dan perilaku.

Seiring dengan perkembangan teknologi, berbagai aplikasi telah dikembangkan guna meningkatkan efisiensi serta efektivitas berbagai proses, salah satunya adalah aplikasi e-Kinerja. Menurut Edyy Satriya (2019:11), aplikasi

ini merupakan bagian dari inisiatif dalam pengembangan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (*e-Government*). Dengan adanya e-Kinerja, proses penilaian kinerja ASN menjadi lebih transparan, objektif, dan dapat diukur dengan lebih baik. Pemerintah Kota Bandar Lampung, melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telah mengadopsi aplikasi ini dalam sistem administrasi kepegawaiannya. Menurut EUT Rauf dkk (2025:4), aplikasi ini dirancang secara sederhana namun efektif, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur kinerja serta beban kerja ASN di lingkungan pemerintahan setempat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja ASN, Pemerintah Kota Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja. Meskipun secara teori dan teknis sistem ini telah dijelaskan secara rinci, masih terdapat kendala dalam penerapannya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan pemahaman sebagian pegawai, khususnya mereka yang berusia lanjut, dalam menyusun SKP secara daring. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan digital yang perlu segera diatasi.

Menurut Nugroho (2018:52), guna memastikan kelancaran penggunaan aplikasi E-Kinerja, setiap unit kerja telah menunjuk seorang operator. Operator ini bertugas memantau pengisian SKP, mengelola data absensi, serta melakukan finalisasi SKP. Meskipun telah diberikan sosialisasi, beberapa operator masih harus membantu ASN, terutama yang berusia lanjut, dalam mengisi SKP mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dalam menggunakan sistem *online* serta kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan laporan informal dari para operator yang bertugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, terdapat kecenderungan sejumlah Aparatur

Sipil Negara (ASN) untuk bergantung sepenuhnya pada operator E-Kinerja dalam pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Fenomena ini terutama terlihat pada ASN yang telah memasuki usia menjelang pensiun, padahal SKP merupakan dokumen krusial yang diperlukan dalam proses pengajuan pensiun.

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

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

Saat ini, penggunaan perangkat lunak pengolah kata atau *spreadsheet* seperti Microsoft Word atau Excel dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak diizinkan. LK Dewi, EUT Rauf, H Purnama, A Pramana, (2022:12) Dokumen SKP yang dibuat secara manual dianggap sebagai satu-satunya bentuk yang sah dan diakui dalam segala urusan kepegawaian.

Sistem E-Kinerja yang diterapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung telah berhasil mengintegrasikan pencatatan aktivitas pegawai, baik bulanan maupun tahunan, ke dalam platform digital. Meskipun masih menghadapi beberapa kendala teknis, sistem ini terus berkembang pesat dalam mengukur berbagai aspek kinerja, memberikan analisis yang lebih mendalam, serta mempercepat proses penilaian secara keseluruhan.

Kemajuan teknologi informasi menuntut adanya penyesuaian dalam

berbagai bidang, termasuk dalam manajemen kinerja ASN. Seperti yang disampaikan oleh Richardus Eko Indrajit (2020:27), kemunculan aplikasi E-Kinerja merupakan respons terhadap tuntutan tersebut. Aplikasi ini memungkinkan penilaian kinerja ASN dilakukan dengan lebih efektif dan efisien tanpa terikat oleh batasan ruang dan waktu.

Dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami prosedur pembuatan SKP secara *online* melalui aplikasi e-Kinerja, (2) Masih terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang serius dalam mengisi kinerja secara *online*, sehingga sering mengalami keterlambatan dalam proses pengisian, (3) Beberapa pegawai, terutama yang berusia lanjut, masih mengalami kendala dalam menguasai teknologi, (4) Ketergantungan terhadap layanan server pihak ketiga untuk operasional aplikasi e-Kinerja masih menjadi kendala.

Rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah : Bagaimana Optimalisasi Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Pengembangan *E-Government* di BKPSDM Kota Bandar Lampung. Tujuan penelitian untuk mengetahui optimalisasi implementasi Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui Pengembangan *E-Government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

METODE

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

adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. di antaranya Resmi selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai, Sri Mulyani selaku Analis SDM Aparatur yang mengkoordinasi tugas pembinaan pegawai dan Astriadi selaku Staf Pengadaan dan pemberhentian pegawai

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data: (1) Observasi. Cara kita mengumpulkan informasi dengan cara melihat langsung apa yang terjadi. Kita catat semua yang kita lihat untuk mendapatkan data yang akurat, (2) Wawancara. Cara kita mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada orang yang kita ingin tahu. Sugiyono, (2018:43), (3) Dokumentasi. Kegiatan mengumpulkan, menyimpan, dan mencari kembali berbagai jenis catatan atau informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

Komunikasi.

Komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam implementasi e-kinerja. Tanpa komunikasi yang baik, pegawai akan sulit memahami tujuan,

manfaat, dan cara kerja sistem baru ini. Berikut adalah beberapa aspek komunikasi yang perlu diperhatikan:

a. Komunikasi Awal:

(1) Sosialisasi: Melakukan sosialisasi yang menyeluruh kepada seluruh pegawai tentang apa itu e-kinerja, mengapa sistem ini diterapkan, dan bagaimana sistem ini akan mengubah cara kerja mereka. (2) Pelatihan: Menyediakan pelatihan yang komprehensif untuk memastikan semua pegawai memahami cara menggunakan aplikasi e-kinerja secara benar. Pelatihan dapat dilakukan secara tatap muka, *online*, atau kombinasi keduanya. (3) Bantuan Teknis: Menyediakan layanan bantuan teknis yang mudah diakses bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi.

b. Komunikasi Berkelanjutan:

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

Strategi komunikasi yang efektif untuk memastikan komunikasi berjalan efektif, beberapa strategi berikut dapat diterapkan: (1). Identifikasi Audiens: Tentukan siapa saja yang perlu dilibatkan dalam proses komunikasi, mulai dari pimpinan, manajer, hingga seluruh pegawai. (2). Pilih Saluran yang Tepat: Pilih saluran komunikasi yang sesuai dengan karakteristik *audiens* dan pesan yang ingin disampaikan.

(3). Sesuaikan Pesan: Sesuaikan pesan dengan tingkat pemahaman *audiens* dan gunakan bahasa yang mudah dipahami. (4) Buat Pesan yang Jelas dan Singkat: Hindari pesan yang terlalu panjang dan

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

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

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

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

Sumber Daya

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

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

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

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

(4). Sumber Daya Informasi: (a). Data Kinerja Pegawai: Data historis kinerja pegawai yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi. (b). Indikator

Kinerja Utama (KPI): Penetapan KPI yang jelas dan terukur untuk setiap jabatan. (c). Prosedur Kerja: Dokumen yang berisi prosedur kerja yang terkait dengan penggunaan aplikasi e-kinerja.

Tantangan dan Solusi: (1). Hambatan Adopsi Teknologi: Solusi: Melakukan sosialisasi yang intensif, memberikan pelatihan yang mudah dipahami, dan melibatkan pegawai dalam proses pengembangan sistem. (2). Kualitas Data: Solusi: Melakukan validasi data secara berkala, memastikan data yang dimasukkan akurat dan lengkap, serta memberikan sanksi bagi pegawai yang memberikan data palsu. (3). Keamanan Data: Solusi: Menggunakan sistem keamanan yang kuat, melakukan *backup* data secara berkala, dan memberikan pelatihan kepada pegawai mengenai keamanan data. (4). Pemeliharaan Sistem: Solusi: Menyusun jadwal pemeliharaan sistem secara berkala, melakukan *upgrade* sistem secara teratur, dan menyediakan layanan bantuan teknis.

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

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

Disposisi

Implementasi aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung

merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Disposisi untuk memberikan pembahasan yang lebih komprehensif, berikut beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam implementasi aplikasi e-kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung:

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

(2). Tahapan Implementasi. (a). Perencanaan: 1) Melakukan analisis kebutuhan dan gap analisis untuk mengidentifikasi fitur-fitur yang diperlukan dalam aplikasi e-kinerja. 2) Membentuk tim proyek yang terdiri dari berbagai pihak terkait, seperti IT, BKPSDM, dan perwakilan pegawai. 3) Menyusun rencana kerja yang jelas, termasuk *timeline*, anggaran, dan indikator keberhasilan. (b). Pengembangan: 1) Memilih vendor atau mengembangkan sendiri aplikasi e-kinerja yang sesuai dengan kebutuhan. 2) Melakukan konfigurasi sistem sesuai dengan prosedur yang berlaku. (c). Pelatihan: 1) Melakukan pelatihan bagi seluruh pengguna aplikasi, baik pegawai maupun pimpinan. 2) Menyediakan dokumentasi yang lengkap

dan mudah dipahami. (d). Implementasi: 1) Melakukan uji coba sistem secara terbatas sebelum digunakan secara luas. 2) Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya penggunaan aplikasi e-kinerja. (e). Evaluasi: 1) Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas aplikasi e-kinerja. 2) Melakukan perbaikan dan pengembangan sistem secara terus-menerus.

(3). Tantangan dan Solusi.

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

(4). Indikator Keberhasilan.

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

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

(4). Struktur Birokrasi. Implementasi aplikasi e-kinerja dalam rangka pengembangan *e-government* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD) Kota Bandar Lampung merupakan langkah strategis

untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja pegawai. Namun, keberhasilan implementasi ini sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi yang ada.

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

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

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

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

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

akan memperkuat kepercayaan pegawai terhadap sistem.

Tantangan dan Solusi dalam implementasi e-kinerja di BKD Bandar Lampung, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, antara lain: (1). Resistensi Perubahan: Tidak semua pegawai akan mudah menerima perubahan, terutama terkait dengan penggunaan teknologi baru. (2). Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur teknologi dapat menghambat proses implementasi. (3). Kurangnya Kompetensi: Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang cukup dalam menggunakan teknologi informasi.

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

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

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

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

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

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

Upaya ”untuk Mengatasi Kendala atau Hambatan. Berdasarkan kendala atau hambatan yang dihadapi, berikut beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pengembangan *e-governmnet*”: (1). Meningkatkan”literasi dan kemampuan digital pegawai: Perlu dilakukan pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif kepada pegawai tentang penggunaan aplikasi E-Kinerja. Selain itu, perlu juga disediakan sarana dan prasarana yang

memadai untuk mendukung pembelajaran TIK bagi pegawai” (2). Memperbaiki”kualitas aplikasi E-Kinerja: Perlu dilakukan pengembangan aplikasi E-Kinerja agar lebih *user-friendly* dan memiliki fitur yang lebih lengkap” (3). Meningkatkan”dukungan dari pimpinan: Pimpinan di semua tingkatan perlu memberikan dukungan yang maksimal terhadap implementasi aplikasi E-Kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan yang jelas, menyediakan anggaran yang memadai, dan memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi dalam menggunakan aplikasinya” (4). Membangun” budaya belajar dan berinovasi: Perlu dibangun budaya belajar dan berinovasi di lingkungan BKPSDM. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan *workshop* tentang berbagai hal baru, termasuk aplikasi E-Kinerja”. (5). Meningkatkan”sosialisasi dan komunikasi: Sosialisasi dan komunikasi tentang aplikasi E-Kinerja kepada pegawai perlu dilakukan secara gencar dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti *website*, media sosial, dan pertemuan langsung” (6). Memiliki”*server* sendiri yang digunakan untuk kepentingan aplikasi E-Kinerja”

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja di BKPSDM Kota Bandar Lampung berpotensi meningkatkan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, serta struktur birokrasi pegawai. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya berkelanjutan guna mengatasi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakan E-Kinerja secara daring,

serta keterbatasan infrastruktur dan teknologi, khususnya dalam pengoperasian komputer dan internet. Selain itu, pengembangan *e-government* di BKPSDM Kota Bandar Lampung mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Meskipun masih terdapat kendala, seperti ketergantungan pada layanan server pihak ketiga untuk operasional aplikasi E-Kinerja, upaya pemerintah daerah dalam menerapkan *e-government* tetap patut diapresiasi. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat menjadi contoh bagi instansi pemerintah lainnya dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, baik dari segi keandalan sistem, fleksibilitas, maupun keamanannya.

REFERENSI

- Edyy Satriya, (2019). Pentingnya Revitalisasi E-Government Di Indonesia. PT. Gramedia Utama Persada Jakarta
- Edwi Arief, (2018). Implementasi E-Government Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- Eka Putri Komara, dkk. (2018) dengan judul : Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh
- EUT Rauf, dkk, (2025). Penerapan PT Pelabuhan Indonesia Regional Ii (Persero) Cabang Panjang Dalam Mewujudkan Pelayanan Yang Berkualitas Tinggi. Jurnal Ilmu Hukum dan Ilmu Politik. Volume 2 (1)
- George C. Edward III, Widodo, (2018). Implementasi Kebijakan Press Publisher. Jakarta “

- Gusty, Davis. (2020). Implementasi Publik Dalam Mengukur Elektronik Kinerja. Bumi Aksara, Jakarta”
- LK Dewi, EUT Rauf, H Purnama, A Pramana, (2022). Implementation of The Family Hope Program in Poverty Reduction in Cilimus Village Teluk Pandan District Pesawaran Regen. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology. Volume 2 (1)
- Muliarta, (2018). E-Government : Inovasi dalam Strategi Komunikasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Nugroho, (2018). Dinamika Publik Analisis Kebijakan Publik dan Manajemen Politik Kebijakan Publik. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Richardus Eko Indrajit, (2020). Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Septiana, A. R., Bormasa, M. F., Alalsan, A., Mustanir, A., Wandan, H., Razak, M. R. R., ... & Rijal, S. (2023). Kebijakan Publik: Teori, Formulasi Dan Aplikasi. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono, (2018). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tangkilisan, (2018). Implementasi Kebijakan Publik Offset Yogyakarta