



Implementasi dan Tantangan Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas ASN di Era Digital Governance

Lala Amalia Marcelina¹, Andrea Maharani², Dian Azmi Khadijah³, Nazira Amelia Putri⁴, Muhammad Khoirul Anwar⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail : lalaamaliamarcelina@gmail.com¹, andreamaharani22@gmail.com², dian.azmi080105@gmail.com³, naziraamelia33@gmail.com⁴, m.khoirulanwar@umj.ac.id⁵

Article Info

Article history:

Received October 29, 2025

Revised November 02, 2025

Accepted November 06, 2025

Keywords:

E-Kinerja, Civil Servants, Productivity, Digital Governance, Bureaucratic Reform

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has brought significant changes in public administration, including efforts to improve the performance of civil servants (ASN). One of the innovations implemented is the e-Kinerja system, a digital-based application designed to manage and evaluate ASN performance more transparently, efficiently, and accurately. This study aims to analyze the implementation and challenges of e-Kinerja in enhancing ASN productivity in the era of digital governance. The research employs a descriptive qualitative approach through a literature review using secondary sources such as journals, research reports, and related policy documents. The findings indicate that e-Kinerja contributes to improving administrative efficiency, transparency in performance evaluation, and accountability among civil servants. However, its implementation still faces obstacles such as limited digital infrastructure, low digital literacy, and resistance to change. Leadership support and organizational policy play crucial roles in ensuring the successful implementation of this system toward building an adaptive, transparent, and results-oriented digital bureaucracy.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received October 29, 2025

Revised November 02, 2025

Accepted November 06, 2025

Kata Kunci :

E-Kinerja, ASN, Produktivitas, Digital Governance, Reformasi Birokrasi

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan besar dalam tata kelola pemerintahan, termasuk upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu inovasi yang diterapkan adalah sistem e-Kinerja, aplikasi berbasis digital yang digunakan untuk mengelola dan menilai kinerja ASN secara lebih transparan, efisien, dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dan tantangan penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas ASN di era digital governance. Metode yang digunakan ialah kajian literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang bersumber dari jurnal, laporan penelitian, dan kebijakan terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa e-Kinerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi administrasi, transparansi penilaian, serta akuntabilitas ASN. Namun, penerapannya masih menghadapi kendala seperti keterbatasan infrastruktur, literasi digital yang rendah, serta resistensi terhadap perubahan. Dukungan kepemimpinan dan kebijakan organisasi menjadi faktor penting untuk memastikan keberhasilan sistem ini dalam mewujudkan birokrasi digital yang adaptif, transparan, dan berorientasi hasil.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**Corresponding Author:**

Lala Amalia Marcelina

Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail: lalaamaliamarcelina@gmail.com**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital saat ini membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan pemerintahan. Pemanfaatan teknologi menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi birokrasi. Salah satu inovasi yang muncul dari upaya tersebut adalah sistem e-Kinerja, yaitu aplikasi berbasis digital yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara lebih transparan, akurat, dan efisien. Melalui sistem ini, proses pencatatan dan pelaporan kinerja pegawai dapat dilakukan secara daring, sehingga mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik yang selama ini memakan waktu dan berisiko tinggi terhadap kesalahan administrasi. Inovasi ini menjadi langkah penting dalam mendorong reformasi birokrasi agar lebih adaptif terhadap perkembangan zaman serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data (Caesar & Gae, 2025)

Penerapan e-Kinerja memang memberikan banyak manfaat, namun di lapangan masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat efektivitasnya. Beberapa instansi menghadapi keterbatasan infrastruktur teknologi seperti jaringan internet yang belum merata dan perangkat komputer yang belum memadai. Selain itu, kemampuan ASN dalam mengoperasikan sistem digital juga masih beragam. Tidak semua pegawai mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dari sistem manual ke sistem berbasis digital. Perubahan pola kerja ini sering kali menimbulkan resistensi karena dianggap menambah beban administratif atau karena kurangnya pemahaman mengenai manfaat yang akan diperoleh. Akibatnya, efektivitas penerapan e-Kinerja belum berjalan secara optimal di seluruh unit kerja

Keberhasilan penerapan e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologinya, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan kebijakan organisasi. ASN perlu diberikan pelatihan yang memadai agar mampu memahami dan menggunakan sistem ini dengan baik. Selain itu, peran kepemimpinan juga sangat penting. Pemimpin yang visioner dan mampu memberikan contoh akan mendorong pegawai untuk lebih terbuka terhadap perubahan. Dukungan berupa sistem penghargaan dan sanksi yang jelas juga diperlukan untuk menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab dalam mengisi serta melaporkan kinerja secara jujur dan tepat waktu (Sufi et al., 2022) Dengan adanya sinergi antara aspek teknologi, manusia, dan kebijakan, sistem e-Kinerja dapat berjalan lebih efektif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja birokrasi.

Penerapan e-Kinerja pada dasarnya juga diharapkan dapat memperkuat prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam penilaian kinerja ASN (A. S. N. Di & Padang, 2024) Melalui sistem digital ini, proses pelaporan yang sebelumnya rumit dan memakan waktu bisa dilakukan lebih cepat, terukur, dan terdokumentasi dengan rapi. Data yang tersimpan dalam sistem e-Kinerja juga dapat menjadi dasar dalam perencanaan karier, promosi, maupun pemberian penghargaan secara objektif. Dengan demikian, sistem ini bukan hanya sekadar alat administrasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun budaya kerja yang lebih profesional dan produktif. Untuk itu, dibutuhkan kajian yang lebih mendalam mengenai manfaat, kendala, serta strategi pengembangan e-Kinerja agar implementasinya dapat terus disempurnakan dan memberikan dampak positif bagi kualitas pelayanan publik di masa mendatang.



Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menelaah penerapan e-Kinerja dalam konteks reformasi birokrasi dan peningkatan produktivitas ASN, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada aspek teknis serta efisiensi administrasi. Namun, penelitian yang secara spesifik menyoroti peran kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya kerja digital sebagai faktor kunci keberhasilan implementasi sistem ini masih terbatas. Celah tersebut menunjukkan perlunya analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor nonteknis turut memengaruhi efektivitas penerapan e-Kinerja di era digital governance. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk memperkaya perspektif tentang e-Kinerja, tidak hanya sebagai inovasi teknologi, tetapi juga sebagai instrumen transformasi budaya dan tata kelola birokrasi digital yang adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Seluruh data bersumber dari literatur sekunder seperti jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan penerapan sistem e-Kinerja dan reformasi birokrasi digital pada periode 2020–2025.

Tahapan penelitian meliputi identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai efektivitas, tantangan, dan dampak e-Kinerja terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Analisis dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk menginterpretasikan kesamaan pola, perbedaan temuan, serta relevansi antar penelitian, sehingga menghasilkan gambaran konseptual yang komprehensif mengenai implementasi e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efisiensi, Transparansi, dan Akuntabilitas dalam e-Kinerja

Transformasi digital birokrasi melalui penerapan e-Kinerja memberikan perubahan signifikan dalam tata kelola kinerja ASN. Hasil kajian (Robiyandi et al., 2024) menunjukkan bahwa di Kabupaten Kutai Kartanegara, sistem e-Kinerja telah meminimalisasi proses manual dan mempercepat evaluasi kinerja pegawai, sehingga memperkuat efektivitas dan efisiensi administrasi pemerintahan. Sistem ini memudahkan monitoring berbasis indikator kinerja individu dan organisasi, yang sebelumnya sulit dilakukan secara manual. (Robiyandi et al., 2024).

Sementara itu, (Gafur, 2023) menemukan bahwa e-Kinerja di Kota Bekasi menjadi instrumen yang efektif untuk menilai pencapaian ASN secara objektif. Sistem ini membantu pimpinan mengetahui tingkat kedisiplinan dan kinerja setiap pegawai secara real-time, sekaligus meningkatkan transparansi dan rasa tanggung jawab ASN terhadap target kinerja yang ditetapkan.

Digitalisasi semacam ini selaras dengan prinsip *good governance*, khususnya transparansi dan akuntabilitas publik. (Dunggio, 2025) menegaskan bahwa digitalisasi birokrasi merupakan langkah penting menuju pemerintahan yang responsif, efisien, dan berintegritas, di mana masyarakat dapat menilai kinerja ASN secara lebih terbuka. Namun, transparansi digital juga membawa konsekuensi baru: semakin banyak data pegawai dan masyarakat yang dikelola secara elektronik, semakin besar pula risiko kebocoran informasi pribadi. memperingatkan bahwa penerapan sistem digital harus disertai perlindungan hukum terhadap data pribadi ASN dan warga negara agar prinsip akuntabilitas tidak berubah menjadi pelanggaran privasi (Gafur, 2023).



Tantangan Infrastruktur, SDM, dan Budaya Organisasi

Keberhasilan penerapan e-Kinerja sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan kemampuan SDM dalam mengelola sistem. Studi oleh (Caesar & Gae, 2025) menunjukkan bahwa tingkat literasi digital ASN masih bervariasi, dan banyak pegawai yang belum memahami sepenuhnya fungsi sistem digital secara optimal. Selain itu, di Diskominfo Kabupaten Ciamis, menemukan bahwa e-Kinerja belum diimplementasikan secara merata akibat kurangnya sosialisasi dan pelatihan. Sebagian ASN menganggap sistem ini hanya menambah beban administratif tanpa memahami manfaatnya terhadap produktivitas kerja (Fleksibilitas et al., n.d.).

Hambatan lainnya adalah faktor budaya organisasi menjelaskan bahwa birokrasi tradisional di Indonesia cenderung bersifat hierarkis dan resistif terhadap perubahan teknologi. Hal ini menyebabkan adopsi sistem digital tidak selalu diikuti dengan perubahan perilaku kerja. Budaya kerja semacam ini dapat menghambat optimalisasi e-Kinerja karena ASN lebih fokus pada formalitas input data daripada pencapaian kinerja nyata.

Selain itu, dari perspektif perlindungan data pribadi, rendahnya pemahaman ASN terhadap keamanan digital menjadi ancaman serius menemukan bahwa masih banyak pegawai menggunakan password sederhana, berbagi akun, atau menyimpan data tanpa enkripsi, yang memperbesar peluang kebocoran informasi sensitif (Impact et al., 2025).

Dampak terhadap Produktivitas ASN dan Pelayanan Publik

Peningkatan produktivitas ASN menjadi salah satu hasil utama dari penerapan sistem e-Kinerja. Penelitian oleh (P. Di et al., 2024) di Kota Bandar Lampung menunjukkan adanya hubungan positif antara penggunaan e-Kinerja dan peningkatan disiplin kerja serta efektivitas tugas pegawai. ASN menjadi lebih bertanggung jawab karena capaian kerja mereka terekam dan dievaluasi secara digital juga mencatat bahwa digitalisasi pelayanan publik di Kecamatan Cidadap, Kota Bandung, tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah (Maulidini et al., 2025). Hal ini membuktikan bahwa inovasi digital tidak hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga pada kepercayaan publik.

Namun, peningkatan produktivitas yang dihasilkan harus dibarengi dengan penguatan tata kelola data. Menyoroti bahwa semakin banyak data yang diolah melalui sistem digital, semakin besar tanggung jawab instansi untuk menjaga keamanannya. Tanpa sistem pengamanan yang kuat, produktivitas tinggi justru dapat membuka peluang penyalahgunaan data atau pelanggaran privasi ASN dan masyarakat (Birokrasi & Adnan, 2022).

Integrasi e-Kinerja dengan Sistem Manajemen Pemerintahan Digital

Integrasi e-Kinerja dengan aplikasi pendukung seperti e-SKP, e-Absensi, dan SIASN merupakan fondasi penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan digital yang efisien. Sistem ini memungkinkan sinkronisasi data Aparatur Sipil Negara (ASN) secara otomatis, sehingga setiap aktivitas, hasil kinerja, dan kehadiran pegawai dapat terekam dalam satu basis data terpadu. Penerapan sistem terintegrasi membantu mengurangi duplikasi laporan, mempercepat proses validasi data, serta meningkatkan ketepatan informasi kinerja. Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa keterpaduan sistem digital mempermudah proses pengawasan dan penilaian ASN, sekaligus memperkuat efisiensi birokrasi melalui digitalisasi dokumen dan pelaporan C Dalam konteks pemerintah daerah, integrasi antar aplikasi juga berperan strategis dalam membangun kepercayaan publik karena meminimalkan potensi manipulasi data kinerja.

Tujuan utama dari keterpaduan sistem ini adalah untuk meningkatkan efisiensi administrasi, memperkuat transparansi penilaian kinerja, serta memudahkan proses pemantauan berbasis data secara real-time. Dengan integrasi e-Kinerja, pimpinan unit kerja



dapat mengakses laporan dan capaian pegawai tanpa harus melalui proses manual lintas aplikasi. Menurut (Kinerja & Pelayanan, 2017), digitalisasi sistem kepegawaian yang saling terhubung tidak hanya menghemat waktu dan biaya administrasi, tetapi juga mendorong terciptanya keterbukaan informasi publik yang lebih luas. Sistem yang terintegrasi mendukung prinsip Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yaitu keterpaduan antar instansi dan interoperabilitas data sebagai dasar pengambilan keputusan berbasis kinerja. Dengan demikian, penerapan e-Kinerja terintegrasi bukan sekadar alat administratif, tetapi bagian dari transformasi menuju *smart governance* yang berorientasi pada hasil dan akuntabilitas.

Namun, proses integrasi sistem masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di tingkat pemerintah daerah. Variasi platform teknologi, perbedaan standar data, dan kesiapan infrastruktur digital yang belum merata sering kali menghambat kelancaran sinkronisasi informasi. Penelitian di Kabupaten Ciamis mengungkapkan bahwa kendala utama dalam penerapan e-Kinerja adalah keterbatasan jaringan internet, perangkat kerja, serta rendahnya literasi digital ASN (Fleksibilitas et al., n.d.). Kondisi tersebut menyebabkan pemanfaatan fitur aplikasi belum maksimal dan data kinerja sering tidak terbaru secara tepat waktu. Oleh karena itu, keberhasilan integrasi sistem memerlukan dukungan kebijakan nasional yang mendorong interoperabilitas, pelatihan kompetensi teknologi bagi ASN, serta investasi infrastruktur digital yang memadai. Langkah-langkah ini penting agar integrasi e-Kinerja benar-benar menjadi instrumen efektif dalam memperkuat sistem manajemen pemerintahan digital yang transparan dan berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Keberhasilan Implementasi

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem digital seperti e-Kinerja. Pemimpin yang berorientasi transformasional akan berperan aktif dalam mengawasi, membimbing, dan mendorong adaptasi ASN terhadap perubahan teknologi. Pemimpin yang adaptif dan terbuka terhadap inovasi mampu menumbuhkan rasa percaya diri pegawai untuk menggunakan sistem digital dalam kegiatan administrasi dan pelaporan. (Nuryadin & Herdiyana, 2024) menegaskan bahwa kepemimpinan digital di sektor publik berpengaruh signifikan terhadap percepatan transformasi birokrasi, terutama dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik. Dengan demikian, dukungan dan keteladanan pimpinan menjadi modal penting agar ASN tidak hanya menggunakan e-Kinerja sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Selain kepemimpinan, komitmen organisasi juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penerapan e-Kinerja. Organisasi yang memiliki kebijakan jelas, budaya kerja berbasis hasil (*result-oriented culture*), serta sistem penghargaan yang adil akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan implementasi sistem. Studi oleh (Saluy et al., 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan perilaku kerja produktif ASN. Dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, fasilitas teknologi, serta insentif kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memanfaatkan e-Kinerja secara optimal. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan struktural dan moral dari organisasinya, maka penerapan sistem digital tidak lagi dianggap sebagai beban, tetapi sebagai bagian dari budaya profesionalisme birokrasi.

Kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat akan saling melengkapi dalam mendorong keberhasilan implementasi e-Kinerja. Pemimpin yang mendorong adaptasi digital dan organisasi yang memberikan dukungan kebijakan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan disiplin, akuntabilitas, dan produktivitas ASN. Penelitian oleh (Rahmadani & Winarno, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja pegawai



sektor publik. Artinya, kepemimpinan yang visioner tidak akan efektif tanpa dukungan organisasi yang mampu mempertahankan semangat perubahan dan menegakkan nilai-nilai integritas. Oleh karena itu, keberhasilan e-Kinerja di tingkat pemerintah daerah, seperti di Kota Depok, sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang adaptif dan komitmen organisasi yang berkelanjutan dalam membangun birokrasi digital yang profesional.

Strategi Penguatan dan Inovasi e-Kinerja ke Depan

Peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pelatihan digital dan penguatan literasi teknologi merupakan langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan implementasi e-Kinerja. Kesenjangan kompetensi digital di kalangan ASN masih menjadi tantangan utama dalam mewujudkan pemerintahan berbasis elektronik. Oleh karena itu, program pelatihan yang berkelanjutan, mentoring digital, dan budaya pembelajaran adaptif perlu dikembangkan agar pegawai mampu beradaptasi terhadap sistem kerja baru yang sepenuhnya digital. Upaya penguatan kapasitas ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis ASN, tetapi juga membangun pola pikir inovatif dan kolaboratif yang dibutuhkan dalam birokrasi digital (Silitonga, n.d.).

Selain peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan sistem e-Kinerja ke depan harus diarahkan pada inovasi fitur dan peningkatan keamanan data. Sistem yang efektif tidak hanya berfungsi mencatat aktivitas dan hasil kinerja, tetapi juga mampu menyediakan analisis berbasis data, integrasi lintas instansi, serta perlindungan terhadap informasi sensitif pegawai. Evaluasi efektivitas aplikasi perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan sistem selalu relevan dengan kebutuhan pengguna dan perkembangan kebijakan. Inovasi berbasis kebutuhan pengguna (*user-centered design*) serta interoperabilitas antar platform menjadi kunci dalam memperkuat implementasi e-Kinerja agar selaras dengan tujuan transformasi digital pemerintahan (Nyeleker et al., 2025).

Arah pengembangan e-Kinerja ke depan harus terintegrasi dengan agenda besar reformasi birokrasi digital menuju smart governance. Reformasi ini tidak hanya menekankan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan budaya organisasi, tata kelola data, dan kolaborasi lintas sektor. Pemerintah perlu membangun ekosistem digital yang inklusif, transparan, dan berkelanjutan melalui kebijakan yang mendorong inovasi publik serta perlindungan data nasional. Studi terbaru menunjukkan bahwa komitmen pimpinan dan keberlanjutan inovasi berperan penting dalam memperkuat tata kelola pemerintahan digital di daerah. Oleh sebab itu, strategi penguatan e-Kinerja di masa depan perlu berorientasi pada integrasi kebijakan, penguatan kapasitas kelembagaan, dan transformasi budaya kerja ASN menuju birokrasi adaptif yang berdaya saing global (Muzaqqi et al., 2023).

Keberlanjutan penerapan e-Kinerja di era digital governance menuntut lebih dari sekadar penguatan sistem dan pelatihan ASN. Transformasi birokrasi digital harus berjalan seiring dengan perubahan budaya organisasi, tata kelola data yang akuntabel, dan kepemimpinan yang visioner. Pemerintah perlu memastikan bahwa digitalisasi kinerja tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada nilai kemanusiaan, kolaborasi lintas instansi, serta penguatan etika pelayanan publik. Dengan demikian, penguatan e-Kinerja bukan hanya soal pembaruan aplikasi, tetapi juga pembaruan paradigma kerja ASN menuju birokrasi adaptif, produktif, dan berorientasi hasil.



Tabel 1. Hubungan antara Tantangan, Strategi Penguatan, dan Dampak Implementasi e-Kinerja

Tantangan Implementasi E-kinerja	Strategi Penguatan dan Inovasi	Dampak terhadap Produktivitas ASN & Tata Kelola Digital
Keterbatasan infrastruktur digital dan jaringan internet.	Investasi infrastruktur teknologi dan perluasan jaringan SPBE di daerah.	Akses sistem e-Kinerja lebih merata dan peningkatan efisiensi administrasi.
Literasi digital ASN masih rendah.	Pelatihan dan mentoring digital berkelanjutan.	ASN lebih adaptif terhadap sistem digital dan peningkatan akurasi pelaporan.
Resistensi terhadap perubahan budaya kerja.	Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja kolaboratif.	Terbentuk budaya kerja digital yang terbuka dan produktif.
Kurangnya integrasi antar sistem (E-SKP, SIASN, E-Absensi).	Pengembangan interoperabilitas data dan sistem terintegrasi.	Peningkatan efisiensi, transparansi, dan kecepatan evaluasi kinerja.
Lemahnya perlindungan data ASN.	Penguatan kebijakan keamanan data dan regulasi privasi digital.	Meningkatnya kepercayaan publik dan keamanan informasi birokrasi.

Sumber: diolah oleh penulis berdasarkan hasil kajian literatur (2022–2025).

KESIMPULAN

Penerapan sistem e-Kinerja menjadi bagian penting dari transformasi birokrasi Indonesia menuju pemerintahan digital yang transparan, akuntabel, dan berorientasi hasil. Kajian ini menunjukkan bahwa e-Kinerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi administrasi, transparansi penilaian kinerja, dan akuntabilitas ASN, terutama melalui digitalisasi proses pelaporan dan monitoring yang sebelumnya dilakukan secara manual. Sistem ini membantu mempercepat evaluasi kinerja dan memperkuat budaya kerja berbasis data, sehingga menjadi instrumen penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi digital.

Namun demikian, keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Tantangan seperti keterbatasan infrastruktur digital, kesenjangan literasi teknologi ASN, serta resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan utama di banyak instansi pemerintah daerah. Faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang kuat terbukti berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif. Tanpa dukungan kepemimpinan visioner dan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi, e-Kinerja berisiko hanya menjadi alat administratif, bukan penggerak peningkatan produktivitas ASN.

Dari sisi strategi ke depan, penguatan dan inovasi e-Kinerja perlu diarahkan pada tiga aspek utama: peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan digital yang berkelanjutan, pengembangan sistem yang aman dan terintegrasi lintas instansi, serta penyusunan kebijakan yang mendorong interoperabilitas dan perlindungan data publik. Integrasi e-Kinerja dengan sistem lain seperti e-SKP, e-Absensi, dan SIASN menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efisien dan akuntabel. Pemerintah juga perlu membangun ekosistem digital yang inklusif dan berkelanjutan agar transformasi birokrasi benar-benar menghasilkan peningkatan kinerja ASN yang berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi e-Kinerja merupakan langkah strategis dalam memperkuat tata kelola pemerintahan berbasis digital. Keberhasilan



sistem ini menuntut sinergi antara teknologi, kebijakan, dan perilaku organisasi yang adaptif. Jika tantangan-tantangan yang ada dapat diatasi melalui kepemimpinan yang visioner, peningkatan kapasitas ASN, serta dukungan kebijakan yang konsisten, maka e-Kinerja akan mampu menjadi pondasi utama bagi terciptanya birokrasi digital yang produktif, transparan, dan berdaya saing global.

DAFTAR PUSTAKA

- Birokrasi, R., & Adnan, M. F. (2022). *JIEE* : 2(2), 27–32.
- Caesar, A., & Gae, F. (2025). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur*. 5(3), 1081–1090.
- Di, A. S. N., & Padang, K. (2024). *EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM ELEKTRONIK (E-KINERJA) DALAM MENILAI KINERJA*. 2(1), 121–130.
- Di, P., Pemberdayaan, D., Dan, P., & Anak, P. (2024). *EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA* Ela Navarani , Ida Farida. 03(04).
- Dunggio, R. (2025). *Birokrasi Di Era Digital : Tantangan Dan Peluang Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik*. 5, 3871–3879.
- Fleksibilitas, A., Dinas, D. I., Dan, K., & Sari, A. W. (n.d.). *INFORMATIKA KABUPATEN CIAMIS*.
- Gafur, A. (2023). *PENERAPAN SISTEM KINERJA BERBASIS E-KINERJA PADA PEMERINTAHAN KOTA BEKASI IMPLEMENTATION OF E-KINERJA BASED PERFORMANCE SYSTEM ASSESSMENT IN BEKASI CITY GOVERNMENT*. 29(April).
- Impact, T. H. E., Digital, O. F., On, T., Resource, H., In, M., & Public, I. (2025). *DAMPAK TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP MANAJEMEN THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON HUMAN RESOURCE*. 7(1), 49–59.
- Kinerja, P., & Pelayanan, D. A. N. (2017). *ANALISIS PENERAPAN E-GOVERNMENT DAN DAMPAKNYA DI KANTOR IMIGRASI KELAS I BANDAR LAMPUNG*. 01(03), 9–18.
- Maulidini, J., Nabila, E. A., Bilfaqih, N., & Azhar, T. N. (2025). *Digitalisasi Administrasi Publik Meningkatkan Efisiensi Sistem Pelayanan Publik dalam Good Governance dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cidadap*. 5, 4080–4089.
- Muzaqqi, F., Fitrianto, H., Sciences, P., Airlangga, U., Selatan, D. D., & Java, E. (2023). *Comparison of e-government acceleration in five regions : Case studies following the issuance of Presidential Regulation 95 / 2018 Komparasi akselerasi e-government di lima daerah : Studi kasus pasca*. 230–245.
- Nuryadin, R., & Herdiyana, P. (2024). *A Social Science and Entrepreneurship Journal Digital Leadership in the Indonesian Public Sector : A Literature Review*. 4(2), 76–93.
- Nyeleker, K. P., Mutiarin, D., & Barrow, E. (2025). *From E-Government to Digital Government : SmartASN as a Sustainable Digital Innovation in Indonesia ' s Public Sector*. 2(95), 1–18. <https://doi.org/10.18196/pas.v2i1.23>
- Rahmadani, A. P., & Winarno, A. (2023). *Exploring the Mediating Role of Organizational Commitment between Organizational Culture and Employee Performance : Evidence from Public Sector Organization*. 7(04), 119–133. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7410>
- Robiyandi, R., Rahim, O., Eduwin, E., & Paselle, E. (2024). *Implementasi E-Kinerja Studi Kasus Kabupaten Kutai Kartanegara*. 4, 3945–3953.
- Saluy, A. B., Syawal, M., Pramudena, S. M., & Gustiah, I. P. (2024). *Organizational Commitment , Transformational Leadership and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Citizenship Behavior Among Civil Servants in Indonesia*. 14(1), 275–289. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.0116>
- Silitonga, M. S. (n.d.). *The Public Sector ' s Digital Skills Gap in Indonesia : The Challenges*



and Opportunities.

Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). *PERANAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). 1, 26–33.*