



Evaluasi Implementasi Program E-Kinerja dalam Mendukung Upaya Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Madiun

Shahwa Al-Sofwa

Fakultas Vokasi, Program Studi D-IV Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Penulis Korespondensi: shahwa.22096@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *The E-Kinerja Program is a policy innovation developed by the Madiun City Government to support the digitalization of civil servant performance management as part of bureaucratic reform and the implementation of the Electronic-Based Government System (SPBE). This study aims to evaluate the implementation of the E-Kinerja Program in Madiun City using six policy evaluation criteria proposed by William N. Dunn, namely effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and appropriateness. This research employs a qualitative descriptive approach, with data collected through interviews, direct observation of the E-Kinerja application usage, and documentation review of related policies. The findings indicate that the E-Kinerja Program is relatively effective and efficient in supporting the monitoring of civil servant attendance and daily activities through features such as QR Code-based attendance, photo documentation, and daily activity reporting. However, several challenges remain, including unstable GPS accuracy, limited internet connectivity, and the practice of non real time input of daily activities. In addition, differences in digital literacy levels and device compatibility among civil servants affect the equitable utilization of the application. Overall, the implementation of the E-Kinerja Program is considered appropriate as part of bureaucratic digital transformation in Madiun City, although further improvements in technical aspects and human resource capacity are required to optimize its implementation.*

Keywords: *Bureaucratic Digitalization; Civil Servant Performance; E-Kinerja; Madiun City; Policy Evaluation.*

Abstrak. Program E-Kinerja merupakan inovasi kebijakan yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Madiun untuk mendukung digitalisasi manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka reformasi birokrasi dan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Program E-Kinerja di Kota Madiun dengan menggunakan enam kriteria evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja, serta studi dokumentasi kebijakan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program E-Kinerja relatif efektif dan efisien dalam mendukung monitoring kehadiran dan aktivitas ASN melalui fitur absensi berbasis QR Code, dokumentasi foto, serta pencatatan aktivitas harian. Namun demikian, implementasinya masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain akurasi GPS yang belum stabil, keterbatasan jaringan internet, serta praktik pengisian aktivitas harian yang belum sepenuhnya dilakukan secara real time. Selain itu, perbedaan literasi digital dan perangkat yang digunakan pegawai turut memengaruhi pemerataan pemanfaatan aplikasi. Secara keseluruhan, Program E-Kinerja dinilai tepat sebagai bagian dari transformasi digital birokrasi di Kota Madiun, tetapi masih memerlukan penyempurnaan teknis dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar pelaksanaannya lebih optimal.

Kata kunci: Digitalisasi Birokrasi; E-Kinerja; Evaluasi Kebijakan; Kinerja ASN; Kota Madiun.

1. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi di Indonesia mendorong pemerintah untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menegaskan bahwa transformasi digital merupakan strategi penting untuk mewujudkan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Birokrasi dipahami sebagai sebuah sistem rasional atau struktur yang tersusun secara sistematis dan dirancang untuk mendukung

pelaksanaan kebijakan publik secara efektif dan efisien (Saprul et al., 2025). Aspek yang mendapatkan perhatian besar adalah sistem penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat kinerja ASN menjadi penentu kualitas pelayanan publik. Digitalisasi manajemen kepegawaian diperlukan untuk mengatasi kelemahan birokrasi tradisional seperti proses administrasi yang lambat, ketergantungan pada dokumen manual, kurangnya transparansi pelaporan, serta lemahnya akuntabilitas pegawai. Pada beberapa instansi pemerintah, pemerintah kinerja masih dilakukan secara manual sehingga rawan subjektivitas, ketidaktepatan data, serta tidak tersedianya bukti pendukung aktivitas harian sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan laporan kinerja serta menghambat proses monitoring.

Sesuai dengan Keputusan Wali Kota Madiun Nomor: 050-401.204/152/2023 Perubahan atas Keputusan Wali Kota Madiun Nomor: 050-401.204/93/2022 tentang Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun, Pemerintah Kota Madiun mengembangkan sistem E-Kinerja sebagai inovasi kebijakan di bidang manajemen kinerja ASN. Kebijakan ini dilandasi dengan Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Pemerintah Kota Madiun tahun 2025-2045 yakni pembangunan Kota Madiun Tahun 2025-2045 diwujudkan dalam mendukung cita-cita besar bangsa Indonesia mewujudkan Indonesia Emas Tahun 2045 dengan Visi pembangunan Indonesia Tahun 2045. Sistem elektronik ini dirancang untuk mencatat aktivitas harian pegawai secara *real time* dan mendukung rencana aksi dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Tahapan inovasi aplikasi ini adalah penyusunan tim kerja, rapat koordinasi, uji coba, evaluasi, penyusunan SOP dan pedoman serta kebijakan, penerapan terbatas (Diskominfo), implementasi instansi eksternal.

Pemerintah Indonesia secara berkelanjutan mengupayakan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta transparansi dalam penyelenggaraan birokrasi (Caesar Fransisco Gae, 2025). SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang mengintegrasikan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemberian layanan kepada instansi pusat, pemerintah daerah, Aparatur Sipil Negara, individu, masyarakat, pelaku usaha, serta pihak lain yang menggunakan layanan SPBE sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 95 Tahun 2018 (Nafisa et al., 2025). Pemerintah Kota Madiun mewajibkan seluruh ASN, PPPK, dan tenaga honorer untuk menginput aktivitas harian ke dalam aplikasi E-Kinerja. Data dalam sistem ini digunakan sebagai dasar penilaian bulanan dan tahunan, serta menjadi acuan dalam penetapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), promosi jabatan, hingga pembinaan pegawai. Upaya ini sejalan dengan meningkatnya capaian Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kota Madiun. Indeks SPBE yang terus

meningkat menunjukkan bahwa Kota Madiun memiliki komitmen kuat dalam memperluas implementasi digitalisasi di berbagai sektor pemerintahan. Capaian tersebut menjadi indikator bahwa lingkungan birokrasi di Kota Madiun relatif siap menerima dan mengoperasikan sistem digital, termasuk program E-Kinerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Tabel 1. Perkembangan Indeks SPBE Kota Madiun Tahun 2023-2024.

Tahun	Indeks SPBE	Predikat	Peringkat Provinsi Jawa Timur	Peringkat Nasional	Keterangan Pengembangan
2023	4,45	-	-	Peringkat 3 Nasional Kategori Kota/Kabupaten	Tahun awal acuan, menunjukkan kinerja digitalisasi yang sudah sangat baik
2024	4,57	Memuaskan	Peringkat 3 Provinsi Jawa Timur	Peringkat 4 Nasional	Naik 0,12 poin dari tahun 2023, menunjukkan peningkatan komitmen dan implementasi SPBE

Sumber: Website Dinas Kominfo Kota Madiun

Keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dan SDM. Program E-Kinerja Kota Madiun masih menghadapi sejumlah kendala dalam pelaksanaannya. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami cara pengoperasian sistem, khususnya pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi informasi. Praktik pengisian aktivitas harian yang masih banyak dilakukan mendekati akhir bulan menyebabkan laporan tidak mencerminkan kondisi kerja secara *real time*, sehingga menurunkan akurasi dan validitas data kinerja. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Rahmawati & Hermawati, (2024) yang menyatakan bahwa penerapan E-Kinerja menuntut profesionalitas ASN yang didukung oleh pemahaman sistem dan kedisiplinan dalam pelaporan kinerja. Program E-Kinerja Kota Madiun masih menghadapi sejumlah kendala dalam pelaksanaannya, terutama pada aspek pemahaman pegawai terhadap pengoperasian sistem, khususnya bagi ASN yang kurang terbiasa dengan teknologi informasi. Abdul Gafur, (2023) menegaskan bahwa penerapan sistem E-Kinerja dalam pemerintahan daerah sering kali menghadapi hambatan adaptasi pengguna karena perubahan pola kerja dari manual ke digital.



Gambar 1. Aktivitas Harian Aplikasi E-Kinerja.

Praktik pengisian aktivitas harian yang dilakukan mendekati akhir bulan menyebabkan laporan kinerja tidak mencerminkan kondisi kerja secara *real time*, sehingga menurunkan akurasi dan validitas data. Kondisi ini diperkuat oleh Susanti et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengisian aktivitas E-Kinerja yang bersifat administratif berpotensi mengurangi fungsi sistem sebagai alat monitoring kinerja berbasis proses. Navarani & Farida, (2023) menekankan bahwa efektivitas penggunaan aplikasi E-Kinerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian fitur aplikasi dengan kebutuhan kerja pegawai serta dukungan infrastruktur teknologi. Berbagai kendala tersebut menunjukkan perlunya evaluasi yang komprehensif terhadap implementasi Program E-Kinerja di Kota Madiun. Kartika Sari et al., (2023) menyatakan bahwa meskipun aplikasi E-Kinerja mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN, evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan pemerataan pemanfaatan sistem dan peningkatan kualitas kinerja. Mengacu pada teori evaluasi kebijakan William N. Dunn, evaluasi diperlukan untuk menilai efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan program.

2. KAJIAN TEORITIS

Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan tindakan yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan dalam rangka menyelesaikan persoalan-persoalan publik. Thomas R. Dye (2005) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “apa pun yang pemerintah pilih untuk dilakukan atau tidak dilakukan” yang berarti kebijakan selalu berorientasi pada pemecahan

asalah dan pencapaian tujuan tertentu. Kebijakan publik tidak hanya berbentuk regulasi dan prosedur administratif, tetapi juga mencakup inovasi teknologi yang mendukung penyelenggaraan pemerintah yang lebih akuntabel, transparan, dan responsif. Transformasi digital melalui kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menjadi bagian penting dalam reformasi birokrasi. SPBE mendorong perubahan prosedur kerja manual menuju sistem digital yang terintegrasi, efisien, dan berorientasi data. Implementasi E-Kinerja merupakan salah satu bentuk kebijakan digital di bidang manajemen kepegawaian yang bertujuan meningkatkan objektivitas penilaian kinerja, memperkuat akuntabilitas, serta mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian E-Kinerja berfungsi sebagai instrument kebijakan yang merepresentasikan upaya pemerintah dalam menata ulang proses penilaian kinerja ASN agar lebih terukur dan transparan.

Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan atau program mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut William N. Dunn (2018), evaluasi kebijakan dilakukan untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam menilai performa kebijakan sekaligus memberikan dasar bagi keputusan apakah kebijakan perlu diteruskan, direvisi, atau dihentikan. Menurut Zainal Abidin dalam Dismar & Firman, (2019) evaluasi kebijakan dipahami sebagai tahap akhir dalam rangkaian proses kebijakan. Akan tetapi, secara menyeluruh evaluasi mencakup tiga bentuk, yaitu: a) Evaluasi awal, yang dilakukan sejak tahap perumusan kebijakan hingga sebelum kebijakan tersebut dilaksanakan. b) Evaluasi selama implementasi, yang berfungsi sebagai monitoring terhadap pelaksanaan kebijakan. c) Evaluasi akhir, yang dilaksanakan setelah proses implementasi kebijakan selesai.

Evaluasi tidak hanya menilai keberhasilan, tetapi juga mengidentifikasi hambatan selama pelaksanaan serta kesenjangan antara tujuan dan hasil yang dicapai. Dunn mengemukakan enam indikator utama evaluasi program, yaitu: a) Efektivitas, mengukur tingkat pencapaian tujuan program, khususnya pada aspek *outcome* dan dampak. Suatu program dinilai efektif apabila hasilnya sesuai atau mendekati target yang ditetapkan. b) Efisiensi, menilai hubungan antara input dan output, yaitu apakah program menghasilkan manfaat yang sebanding atau lebih besar dari sumber daya yang digunakan. c) Kecukupan, menggambarkan sejauh mana kebijakan mampu menjawab masalah pokok yang ingin diatasi. Kebijakan yang memadai adalah kebijakan yang menyediakan solusi substansif, bukan hanya administratif. d) Pemerataan/kesetaraan, mengkaji keadilan distribusi manfaat serta beban kebijakan terhadap kelompok sasaran. Program yang baik harus memberikan akses dan manfaat yang setara bagi seluruh pegawai atau masyarakat yang terlibat. e) Responsivitas

Mengukur kemampuan program dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan aspirasi kelompok sasaran. Responsivitas menilai relevansi program dengan kebutuhan nyata pengguna. f) Ketepatan, berkaitan dengan relevansi kebijakan terhadap konteks sosial, budaya organisasi, kapasitas SDM, serta struktur administratif. Kebijakan dianggap tepat apabila menjadi pilihan terbaik dibandingkan alternatif kebijakan lain.

E-Kinerja

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mencatat, memonitor, dan mengevaluasi aktivitas kinerja ASN secara digital dan terintegrasi. E-Kinerja diharapkan dapat berfungsi sebagai instrumen pengawasan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Safitri & Sumanjoyo, 2023). Program E-Kinerja merupakan inisiatif pemerintah dalam mengukur sekaligus meningkatkan kinerja birokrasi negara. Akan tetapi, secara umum efektivitasnya masih belum optimal akibat berbagai kelemahan yang terdapat dalam sistem pemerintahan (Nada & Mursyidah, 2022). E-Kinerja adalah salah satu wujud pengembangan *e-government* yang diterapkan dalam rangka mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi (Putra & Frinaldi, 2023). Mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, sistem E-Kinerja berperan sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya kerja aparatur sipil negara yang produktif, terukur, dan akuntabel (Alrizqan, 2025). Sistem ini berfungsi sebagai pengganti mekanisme penilaian manual yang selama ini rentan subjektivitas, kesalahan pencatatan, serta keterbatasan bukti aktivitas. Integrasi E-Kinerja dengan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memungkinkan proses pencatatan kinerja menjadi lebih terstruktur, terukur, dan terdokumentasikan dengan baik. Menurut Susanti et al., (2023) E-Kinerja memiliki beberapa fungsi utama, yaitu: a) Mencatat aktivitas harian pegawai secara *real time*. b) Menjadi dasar penilaian SKP dan kinerja tahunan. c) Menjadi dasar perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). d) Menyediakan data objektif untuk pembinaan, mutasi, dan promosi pegawai.

E-Kinerja dirancang untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja ASN berdasarkan capaian tugas dan tanggung jawab yang diemban (Madhani et al., 2024). Penerapan E-Kinerja membawa perubahan pada budaya kerja ASN. Pegawai dituntut lebih disiplin dalam melakukan input kegiatan, konsisten dengan target kinerja, serta menyediakan bukti pendukung yang valid. Proses ini mendorong terciptanya manajemen kepegawaian berbasis data, tetapi keberhasilan implementasi E-Kinerja sangat bergantung pada beberapa faktor seperti kapasitas SDM, ketersediaan sarana prasarana

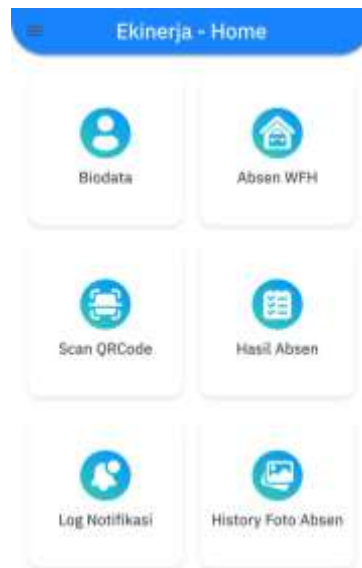
teknologi, komitmen pimpinan, kualitas pendampingan teknis, serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan input secara *real time*. Penerapan sistem E-Kinerja mendorong Aparatur Sipil Negara untuk bekerja secara lebih terstruktur dan memahami secara jelas tugas serta tanggung jawab jabatan yang harus dilaksanakan. Melalui E-Kinerja, peningkatan kinerja pegawai dapat didorong karena setiap kegiatan kerja yang telah dilaksanakan dapat dicatat dan dilaporkan secara sistematis melalui aplikasi, sehingga proses pelaporan kinerja menjadi lebih tertib, transparan, dan terdokumentasi dengan baik (Fadillah et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengevaluasi implementasi program E-Kinerja di Kota Madiun. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan program, kendala yang dihadapi, serta respons pengguna terhadap sistem E-Kinerja. Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dengan fokus pada penggunaan aplikasi E-Kinerja oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Informan penelitian ditentukan secara purposif, meliputi ASN pengguna aplikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi langsung penggunaan aplikasi E-Kinerja, serta studi dokumentasi terkait kebijakan dan pedoman pelaksanaan program. Observasi difokuskan pada fitur utama aplikasi yaitu biodata, absensi berbasis QR Code, absensi WFH, aktivitas harian, serta riwayat foto absensi. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Evaluasi implementasi Program E-Kinerja dianalisis menggunakan enam kriteria evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengevaluasi implementasi Program E-Kinerja di Kota Madiun dengan menggunakan enam indikator evaluasi menurut William N. Dunn, kerangka evaluasi ini digunakan untuk menilai sejauh mana Program E-Kinerja mampu mencapai tujuan kebijakan, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta memberikan manfaat yang adil dan relevan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai kelompok sasaran kebijakan. Secara umum, Program E-Kinerja telah diimplementasikan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dan berfungsi sebagai instrumen utama dalam pencatatan kehadiran serta aktivitas kerja ASN, tetapi keberhasilan implementasi bervariasi pada masing-masing indikator evaluasi.



Gambar 2. Format Laporan di Aplikasi E-Kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa aplikasi sudah berfungsi sebagai alat monitoring kehadiran pegawai, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala teknis maupun non-teknis.

Efektivitas

Menurut Dunn (2018), efektivitas berkaitan dengan sejauh mana suatu kebijakan mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Pada konteks Program E-Kinerja, tujuan utama kebijakan adalah meningkatkan disiplin kehadiran, transparansi aktivitas kerja, serta akuntabilitas kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program E-Kinerja di Kota Madiun tergolong cukup efektif dalam mendukung monitoring kehadiran dan aktivitas ASN. Fitur scan QR Code dan dokumentasi foto absensi terbukti mampu mengurangi potensi kecurangan, seperti titip absen atau manipulasi jam kehadiran. Selain itu, pencatatan aktivitas harian mendorong ASN untuk melaporkan pekerjaan yang dilakukan setiap hari, sehingga meningkatkan transparansi proses kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kartika Sari et al., (2023) dan Rahmawati & Hermawati, (2024) yang menyatakan bahwa aplikasi E-Kinerja mampu meningkatkan disiplin dan akuntabilitas ASN melalui sistem pencatatan berbasis bukti digital. Namun demikian, efektivitas Program E-Kinerja di Kota Madiun belum sepenuhnya optimal. Praktik pengisian aktivitas harian secara tidak *real time*, terutama menjelang akhir bulan, menyebabkan data kinerja lebih bersifat administratif daripada refleksi proses kerja yang sesungguhnya. Kondisi ini memperkuat temuan Susanti et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengisian E-Kinerja yang hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban administratif dapat menurunkan fungsi sistem sebagai alat monitoring kinerja berbasis proses. Dengan demikian,

efektivitas Program E-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan fitur aplikasi, tetapi juga oleh perilaku dan komitmen ASN dalam memanfaatkan sistem sesuai dengan tujuan kebijakan.

Efisiensi

Efisiensi menurut Dunn berkaitan dengan perbandingan antara input yang digunakan dengan output atau manfaat yang dihasilkan. Program E-Kinerja diharapkan mampu mengurangi beban administratif manual, menghemat waktu, serta meningkatkan kecepatan pengolahan data kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Kinerja relatif efisien dalam mendukung proses administrasi kehadiran dan pelaporan aktivitas kerja. ASN tidak lagi diwajibkan membuat laporan manual, karena data kehadiran dan aktivitas telah terintegrasi dalam satu sistem digital. Rekapitulasi data juga dapat diakses secara cepat oleh pimpinan, sehingga mempercepat proses monitoring dan evaluasi kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nada & Mursyidah, (2022) serta Madhani et al., (2024) yang menyatakan bahwa sistem E-Kinerja mampu meningkatkan efisiensi kerja birokrasi dengan memangkas prosedur administratif yang berulang. Akan tetapi, efisiensi tersebut masih terganggu oleh kendala teknis seperti keterlambatan unggah foto absensi, lamanya proses penguncian GPS, serta gangguan sistem pada jam-jam tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kebijakan digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi. Tanpa dukungan jaringan internet yang stabil dan sistem yang responsif, efisiensi yang diharapkan dari digitalisasi birokrasi tidak dapat tercapai secara maksimal.

Kecukupan

Kecukupan menurut Dunn mengukur sejauh mana kebijakan mampu menyelesaikan masalah pokok yang melatarbelakangi kebijakan tersebut. Dalam penelitian ini, kecukupan E-Kinerja dilihat dari kemampuan aplikasi dalam menyediakan data yang memadai untuk penilaian kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program E-Kinerja di Kota Madiun cukup memadai dalam menyediakan data kehadiran dan aktivitas harian ASN. Fitur absensi berbasis lokasi, dokumentasi foto, serta history absensi memberikan bukti yang cukup untuk mendukung penilaian kehadiran dan kedisiplinan pegawai. Akan tetapi, kecukupan program masih terbatas pada aspek kehadiran dan aktivitas dasar. Integrasi E-Kinerja dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja belum sepenuhnya optimal. Temuan ini sejalan dengan Putra & Frinaldi, (2023) yang menyatakan bahwa E-Kinerja sering kali belum mampu merepresentasikan kualitas dan hasil kerja ASN secara menyeluruh apabila tidak terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja yang komprehensif. Dengan demikian, meskipun E-Kinerja cukup memadai sebagai alat monitoring dasar, kebijakan ini masih

memerlukan penguatan fitur agar benar-benar mampu menjawab permasalahan kinerja ASN secara substansial, bukan sekadar administratif.

Pemerataan

Pemerataan dalam perspektif Dunn berkaitan dengan keadilan distribusi manfaat kebijakan kepada kelompok sasaran. Program E-Kinerja secara formal telah diterapkan kepada seluruh ASN di Kota Madiun tanpa pengecualian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerataan pemanfaatan aplikasi belum sepenuhnya tercapai. Perbedaan Tingkat literasi digital, spesifikasi perangkat, serta kualitas jaringan internet menyebabkan kemampuan ASN dalam memanfaatkan fitur E-Kinerja menjadi tidak seragam. Kondisi ini sejalan dengan temuan Abdul Gafur, (2023) dan Navarani & Farida, (2023) yang menyatakan bahwa kebijakan berbasis teknologi cenderung menghasilkan kesenjangan pemanfaatan apabila tidak diiringi dengan peningkatan kapasitas pengguna. Dengan demikian, pemerataan Program E-Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kewajiban penggunaan, tetapi juga dengan kesiapan sumber daya manusia dan sarana pendukung yang dimiliki oleh masing-masing ASN.

Responsivitas

Responsivitas menurut Dunn mengukur sejauh mana kebijakan mampu merespons kebutuhan, harapan, dan kondisi nyata kelompok sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Kinerja cukup responsif dalam mendukung kebutuhan dasar absensi dan pelaporan aktivitas ASN. Fitur dokumentasi foto dan history absensi memudahkan klarifikasi apabila terjadi permasalahan kehadiran. Akan tetapi, sistem masih kurang responsif terhadap kondisi lapangan, terutama bagi ASN dengan mobilitas tinggi. Masalah akurasi GPS dan keterbatasan fleksibilitas pelaporan menjadi kendala utama. Temuan ini sejalan dengan Safitri & Sumanjoyo, (2023) yang menekankan bahwa responsivitas E-Kinerja sangat bergantung pada kesesuaian fitur dengan karakteristik pekerjaan ASN. Tanpa penyesuaian tersebut, sistem berpotensi menimbulkan beban administratif baru bagi pegawai.

Ketepatan

Ketepatan menurut Dunn berkaitan dengan relevansi kebijakan terhadap konteks sosial, budaya organisasi, dan kapasitas pelaksana. Program E-Kinerja dinilai tepat sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi dan implementasi SPBE di Kota Madiun. Penggunaan teknologi digital dalam penilaian kinerja sejalan dengan tuntutan birokrasi modern yang menekankan transparansi dan akuntabilitas. Temuan ini mendukung penelitian Dismar & Firman, (2019) yang menyatakan bahwa E-Kinerja merupakan instrument kebijakan yang relevan dalam mendorong tata kelola pemerintahan berbasis data. Akan tetapi, ketepatan kebijakan akan lebih optimal apabila E-Kinerja tidak hanya difokuskan pada absensi, tetapi

juga diarahkan sebagai sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil dan kualitas kerja ASN.

Berdasarkan enam indikator evaluasi Dunn, Program E-Kinerja di Kota Madiun dapat dikategorikan cukup berhasil, namun belum sepenuhnya optimal. Keberhasilan kebijakan ini terutama terlihat pada peningkatan transparansi kehadiran dan efisiensi administrasi. Sebaliknya, tantangan utama terletak pada aspek perilaku pengguna, pemerataan pemanfaatan, serta keterbatasan integrasi sistem dengan penilaian kinerja yang lebih substantif. Temuan penelitian ini memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan E-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia, budaya kerja, dan dukungan kebijakan pendukung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi Program E-Kinerja di Kota Madiun menggunakan enam indikator evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn, dapat disimpulkan bahwa Program E-Kinerja secara umum telah berjalan cukup baik sebagai instrumen digital dalam mendukung manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Program ini terbukti mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kehadiran serta aktivitas kerja ASN melalui pemanfaatan teknologi digital berbasis lokasi dan dokumentasi visual. Ditinjau dari aspek efektivitas, E-Kinerja cukup mampu mencapai tujuan kebijakan, khususnya dalam pengawasan kehadiran dan pencatatan aktivitas kerja ASN. Akan tetapi, efektivitas tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan praktik pengisian aktivitas harian yang tidak dilakukan secara real time sehingga mengurangi validitas data kinerja. Dari aspek efisiensi, E-Kinerja mampu mengurangi beban administrasi manual dan mempercepat proses rekapitulasi data kinerja, meskipun masih terkendala oleh stabilitas sistem, keterbatasan jaringan internet, serta masalah teknis pada jam penggunaan tinggi.

Pada indikator kecukupan, E-Kinerja dinilai telah menyediakan fitur dasar yang memadai untuk monitoring kehadiran dan aktivitas ASN, tetapi belum sepenuhnya mampu menggambarkan kualitas dan hasil kinerja pegawai secara komprehensif karena keterbatasan integrasi dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja. Dari sisi pemerataan, meskipun kebijakan ini diterapkan kepada seluruh ASN tanpa pengecualian, pemanfaatan aplikasi belum sepenuhnya merata akibat perbedaan tingkat literasi digital, spesifikasi perangkat, serta kualitas jaringan internet antar unit kerja. Selanjutnya, dari aspek responsivitas, E-Kinerja cukup responsif dalam memenuhi kebutuhan dasar pencatatan kehadiran dan aktivitas ASN, namun masih kurang adaptif terhadap karakteristik pekerjaan

pegawai dengan mobilitas tinggi. Sementara itu, dari aspek ketepatan, Program E-Kinerja dinilai tepat dan relevan sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi dan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Kota Madiun. Akan tetapi, ketepatan kebijakan akan lebih optimal apabila E-Kinerja diarahkan sebagai sistem manajemen kinerja yang tidak hanya berfokus pada absensi, tetapi juga pada pencapaian hasil dan kualitas kerja ASN. Secara keseluruhan, Program E-Kinerja di Kota Madiun dapat dikategorikan cukup berhasil, tetapi masih memerlukan penyempurnaan berkelanjutan agar mampu berfungsi secara optimal sebagai instrumen evaluasi kinerja ASN yang objektif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja birokrasi.

DAFTAR REFERENSI

- Al Hisyam, N. K., & Agustina, I. F. (2025). Efektivitas program e-kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. *Journal Publicuho*, 8(3), 1245–1260. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i3.791>
- Alrizqan, M. F. (2025). *Evaluasi aparatur sipil negara dalam menggunakan e-kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Utara*.
- Dismar, D. R., & Firman. (2019). Evaluasi kebijakan sistem e-kinerja terhadap aparatur sipil negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Journal of Government (JOG): Kajian Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, 4, 132–154.
- Fadillah, D., Hilman, & Badar, R. (2024). Penerapan aplikasi e-kinerja bagi pegawai di Kecamatan Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10, 189–198. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10637678>
- Gae, A. C. F. (2025). *Penerapan aplikasi elektronik kinerja (e-kinerja) dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kecamatan Ende Timur*.
- Gafur, A. (2023). Penerapan sistem kinerja berbasis e-kinerja pada pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1).
- Madhani, L., Zai, N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas implementasi sistem elektronik (e-kinerja) dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, dan Pendidikan*, 2(1). <https://malaqbipublisher.com/index.php/MAKSI>
- Nada, S. Q., & Mursyidah, L. (2022). Efektivitas elektronik kinerja (e-kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 1(3), 40. <https://doi.org/10.47134/webofscientist>

- Navarani, E., & Farida, I. (2023). Efektivitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3. <https://ekinerja.asnkotabdl.net/>
- Putra, R. P., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-UNJA)*, 7.
- Rahmawati, F., & Hermawati, I. (2024). Evaluasi penerapan e-kinerja dalam meningkatkan indeks profesionalitas ASN di Kabupaten Magelang. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 8(2), 38–52. <https://doi.org/10.31002/jpalg.v8i2.2016>
- Safitri, R., & Sumanjoyo, S. (2023). Implementasi kebijakan electronic kinerja (e-kinerja) pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 5, 362–363.
- Saprul, M., Setiawan, I., & Raudhah, S. (2025). Implementasi sistem e-kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Negara*, 7. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.7.1.1322>
- Sari, A. K., Umiyati, S., Tamrin, M. H., & Ratnawati, S. (2023). Efektivitas aplikasi program e-kinerja berbasis e-government (studi kasus pada Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Sidoarjo). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 13(1).
- Susanti, E., Rahim, H., Handayani, S., & Titisemita, A. (2023). Evaluasi kinerja berbasis aplikasi e-kinerja di Kantor Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*. <https://doi.org/10.47233/jemb>