

Analisis Penerapan Awal E-Kinerja Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang

Nia Kartika Putri¹, Rahmalia Widiyana², M Yusuf Azwar Anas³

^{1,2,3} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Jawa Timur, Indonesia

Email Koresponden: niakartikaputri715@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital dalam sektor pemerintahan mendorong penerapan berbagai sistem berbasis teknologi, salah satunya aplikasi e-Kinerja sebagai sarana penilaian dan pemantauan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan awal aplikasi e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang, meliputi tingkat pemahaman pengguna, kemudahan penggunaan sistem, dampaknya terhadap kinerja pegawai, serta kendala yang dihadapi selama implementasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive dan terdiri atas pegawai yang terlibat langsung dalam penggunaan maupun pengelolaan aplikasi e-Kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja telah berjalan cukup efektif. Sebagian besar pegawai memahami tujuan dan mekanisme sistem meskipun masih berada dalam tahap adaptasi. Aplikasi dinilai relatif mudah digunakan dan memiliki fitur yang lebih lengkap dibandingkan sistem sebelumnya. Implementasi e-Kinerja juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan, keteraturan kerja, serta objektivitas dan transparansi penilaian kinerja. Namun, masih ditemukan kendala berupa gangguan teknis sistem dan keterbatasan pemahaman pengguna yang berpotensi menghambat proses perubahan organisasi.

Kata kunci : e-Kinerja; Penilaian Kinerja; Transformasi Digital; Manajemen Perubahan; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Perkembangan teknologi pada era saat ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung berbagai aktivitas dan kebutuhan manusia di berbagai bidang kehidupan (Marcelina et al., 2025). Kehadiran teknologi tidak hanya mempermudah penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan berbagai kegiatan sehari-hari (Furqan et al., 2026). Berbagai inovasi teknologi yang terus berkembang telah memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, baik dalam bidang pendidikan, bisnis, kehidupan sosial, maupun pemerintahan. pemerintah mengadopsi teknologi



informasi dan komunikasi (TIK) sebagai media untuk dapat membantu pelaksanaan kegiatan rutinitas dan tata Kelola di pemerintahan yang digunakan oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengaplikasian Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebagai salah satu sarana untuk mendukung pelaksanaan berbagai aktivitas administrasi dan tata kelola pemerintahan agar berjalan lebih efektif, efisien, serta terintegrasi. Penerapan TIK dimanfaatkan oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sekaligus mendukung terciptanya sistem pemerintahan yang lebih modern. Sesuai Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian. Berdasarkan ketentuan tersebut, setiap PNS memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional, bertanggung jawab, serta menunjukkan kinerja yang optimal demi mendukung tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang berkualitas (Andrian & Cholil, 2023).

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien di era digital, pengelolaan kinerja aparatus negara menjadi salah satu aspek yang paling strategis. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif pada era digital menuntut adanya inovasi dalam pengelolaan sumber daya aparatur, terutama dalam aspek pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai (Sholichah & Roekminiati, 2026). Pemanfaatan teknologi informasi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta transparansi dalam tata kelola pemerintahan. Dalam konteks *e-government*, digitalisasi tidak lagi terbatas pada penyediaan layanan publik, tetapi telah berkembang menjadi transformasi yang mencakup kebijakan, proses kerja, dan budaya organisasi secara menyeluruh (Rizqy et al., 2026b). Salah satu implementasi transformasi tersebut dalam manajemen sumber daya manusia aparatur adalah penggunaan sistem e-Kinerja.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Aguinis, 2014). Untuk

memperoleh penilaian kinerja yang tepat, diperlukan sistem evaluasi yang objektif dan terstruktur, yang tidak hanya menilai hasil akhir pekerjaan tetapi juga perilaku kerja selama proses pelaksanaannya (Aguinis, 2014). Sistem penilaian kinerja konvensional yang selama ini diterapkan dalam birokrasi cenderung bersifat administratif dan subjektif, sehingga belum sepenuhnya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara akurat (Madhani et al., 2024). Sebagai alternatif, e-Kinerja dikembangkan sebagai sistem berbasis digital yang mendukung analisis jabatan, analisis beban kerja, pemantauan aktivitas pegawai secara *real-time*, serta pelaporan yang terintegrasi. Dengan demikian, proses penilaian kinerja menjadi lebih objektif, transparan, akuntabel, dan berbasis (Latifah et al., 2023).

Penerapan sistem digital di lingkungan organisasi sektor publik tidak dapat dipisahkan dari proses perubahan organisasi dan kemungkinan munculnya resistensi (Rizqy et al., 2026a). Menurut Lewin (1951), perubahan organisasi berlangsung melalui tiga tahapan, yaitu *unfreezing* (melepas kebiasaan lama), *changing* (menerapkan sistem baru), dan *refreezing* (menstabilkan perubahan yang telah terjadi). Resistensi biasanya muncul pada tahap *unfreezing* dan *changing* akibat adanya ketidakpastian, perubahan peran, maupun kurangnya pemahaman terhadap tujuan dan manfaat perubahan yang dilakukan (Siswohadi et al., 2025). Perubahan organisasi sering kali dihadapkan pada keengganan dan penolakan dari individu maupun kelompok, sehingga diperlukan manajemen perubahan untuk membantu organisasi meningkatkan kemampuannya dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Kamuri et al., 2025).

Penelitian sebelumnya mengenai e-Kinerja sebagian besar menitikberatkan pada kajian efektivitas sistem di wilayah perkotaan, seperti Kota Bekasi (Latifah et al., 2023) dan Kota Padang (Madhani et al., 2024). Namun, penelitian yang mengkaji penerapan awal (*early adoption*) e-Kinerja di lingkungan dinas pendidikan tingkat kabupaten, khususnya terkait proses adaptasi pegawai, tingkat penerimaan pengguna serta berbagai kendala implementasi yang muncul, masih relatif terbatas. Padahal, kondisi di tingkat kabupaten sering kali berbeda dengan kota besar, baik dari segi infrastruktur teknologi, sumber daya manusia, maupun kesiapan organisasi. Oleh karena

itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan awal aplikasi e-Kinerja sebagai sistem penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Analisis tersebut meliputi tingkat pemahaman penggunaan sistem, dampaknya terhadap kinerja pegawai, serta berbagai hambatan yang dihadapi selama proses implementasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Pelaksanaan Penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu mulai tanggal 12 Januari 2026 hingga 12 Maret 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pemilihan informan secara *purposive*, yaitu memilih informan yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam pelaksanaan system e-Kinerja. Informan penelitian berjumlah 15 orang yang terdiri atas 10 pegawai bidang Sekolah Dasar (SD) dan 5 pegawai bidang Tenaga Teknis (TENTIS). Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan kepada seluruh informan penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara yang bersifat semi-terstruktur sehingga peneliti memiliki keleluasaan untuk menggali informasi secara lebih mendalam sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh informan (Wijaya et al., 2025). Teknik ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengalaman, persepsi, serta pandangan informan terkait implementasi aplikasi e-Kinerja, kendala yang dihadapi selama pelaksanaannya, serta upaya yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan sistem tersebut. Selain wawancara, observasi langsung dilakukan dengan mengamati proses penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja sehari-hari di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai kondisi nyata di lapangan, termasuk interaksi pegawai dengan sistem e-Kinerja, kesesuaian antara prosedur yang diterapkan dengan praktik di lapangan, serta berbagai

fenomena yang muncul selama proses implementasi. Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti peraturan, pedoman pelaksanaan e-Kinerja, laporan kinerja, arsip, dokumen administrasi, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan. Dokumen-dokumen tersebut digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Penggunaan ketiga teknik pengumpulan data tersebut bertujuan untuk menerapkan triangulasi data, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Melalui triangulasi, diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat validitas, kredibilitas, dan keabsahan yang lebih tinggi sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai implementasi aplikasi e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh (Miles et al., 2014), yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi dan tema-tema yang terorganisasi untuk memudahkan interpretasi. Tahap terakhir berupa penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai dilaksanakan.

Pembahasan/hasil

A. Penerapan Awal e-Kinerja

Penerapan aplikasi e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang mulai dilaksanakan pada Januari 2026 sebagai bagian dari usaha digitalisasi sistem pengelolaan dan penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan temuan riset, penerapan aplikasi tersebut masih berada pada tahap awal akibatnya tahapan adaptasi dan pembelajaran masih berlangsung. Dari 15 informan yang terdiri atas 10 pegawai Bidang Sekolah Dasar (SD) dan 5 pegawai Bidang Tenaga Teknis (TENTIS), sebagian informan menyampaikan

bahwa penggunaan e-Kinerja masih tergolong baru dan membutuhkan proses penyesuaian terhadap cara kerja serta fitur yang tersedia.

Pada tahap awal penerapan, pegawai masih mempelajari prosedur pengisian data, pencatatan aktivitas kerja, pelaporan kinerja, serta petunjuk yang dipakai dalam sistem. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa penerapan sistem digital tidak serta-merta membuat seluruh pengguna dapat langsung mengoperasikan sistem secara terbaik. Perbedaan pengalaman dan kemampuan dalam memakai teknologi informasi turut memengaruhi kecepatan adaptasi masing-masing pegawai.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penerapan awal e-Kinerja merupakan bagian dari tahapan perubahan organisasi yang membutuhkan tahapan adaptasi. Kondisi ini sejalan dengan model perubahan Lewin yang menguraikan bahwa perubahan organisasi berlangsung melalui tahapan *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing*. Pada tahap awal penerapan e-Kinerja, pegawai berada dalam proses meninggalkan pola kerja sebelumnya dan mulai beradaptasi dengan sistem baru. Proses tersebut menunjukkan karakteristik tahap *unfreezing* dan *changing*, ketika individu mulai menerima kebutuhan perubahan dan mempelajari pola kerja yang baru.

Oleh sebab itu, penerapan awal e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang dapat dipahami sebagai tahapan transisi dari sistem kerja sebelumnya menuju sistem pengelolaan kinerja berbasis digital. Keberhasilan penerapan pada tahap selanjutnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyajikan pendampingan dan dukungan kepada pegawai selama proses adaptasi berlangsung.

B. Pemahaman dan Proses Penggunaan e-Kinerja

Temuan riset memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai mempunyai pemahaman yang cukup baik mengenai sasaran penerapan aplikasi e-Kinerja. Informan memahami bahwa sistem tersebut tidak hanya dipakai sebagai media pelaporan aktivitas pekerjaan, tetapi juga sebagai alat ukur untuk menopang pengelolaan, pemantauan, dan penilaian kinerja pegawai secara lebih sistematis.

Dalam pelaksanaan sehari-hari, e-Kinerja dipakai untuk mencatat aktivitas pekerjaan melalui fitur jurnal kerja serta mencatat kehadiran melalui sistem absensi elektronik. Pegawai diwajibkan mengisi aktivitas kerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan. Aktivitas yang telah dicatat dalam sistem kemudian dapat menjadi dokumentasi kinerja yang dapat dipantau dan dievaluasi oleh atasan.

Penerapan cara kerja tersebut menyajikan perubahan terhadap tahapan pencatatan dan pelaporan aktivitas kerja pegawai. Jika sebelumnya pencatatan kinerja cenderung dijalankan secara administratif, penggunaan e-Kinerja memungkinkan aktivitas kerja terdokumentasi secara lebih sistematis dalam satu sistem digital. Kondisi ini juga memudahkan atasan dalam memantau aktivitas dan capaian kerja pegawai berdasarkan data yang tersedia dalam sistem.

Temuan tersebut sejalan dengan gagasan manajemen kinerja yang dikemukakan oleh (Aguinis, 2014), bahwa manajemen kinerja merupakan tahapan berkelanjutan yang meliputi pengukuran dan penilaian kinerja individu untuk meraih sasaran organisasi (Mukhsinuddin & Efendi, 2025). Dalam konteks riset ini, e-Kinerja berfungsi sebagai alat ukur pendukung dalam proses tersebut karena menyediakan media untuk mencatat dan mendokumentasikan aktivitas kerja pegawai.

Meskipun demikian, beberapa informan mengungkapkan bahwa pada awal penggunaan masih dijumpai kesulitan dalam memahami fitur dan cara kerja aplikasi. Kesulitan tersebut secara bertahap dapat dikurangi melalui penjelasan, praktik langsung, serta pengalaman memakai sistem secara berulang. Oleh sebab itu, tingkat pemahaman pegawai terhadap e-Kinerja dapat dikategorikan cukup baik, meskipun tahapan pembelajaran dan adaptasi masih dibutuhkan untuk memastikan seluruh fitur dapat dimanfaatkan secara terbaik.

C. Kemudahan Penggunaan Sistem

Berdasarkan temuan wawancara, sebagian besar informan menilai bahwa aplikasi e-Kinerja relatif mudah dipakai dan mempunyai tampilan yang cukup sederhana. Dibandingkan dengan sistem sebelumnya, yaitu

Siap Kerja, e-Kinerja dinilai memiliki fitur yang lebih lengkap dan terintegrasi dalam menopang tahapan pencatatan serta pelaporan kinerja pegawai.

Kemudahan penggunaan tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fitur jurnal kerja, absensi, serta pencatatan aktivitas pekerjaan. Meskipun demikian, pada tahap awal penerapan masih ditemukan beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam memahami alur penggunaan aplikasi dan fungsi dari beberapa fitur yang tersedia. Kendala tersebut terutama dialami oleh pegawai yang belum terbiasa memakai sistem berbasis digital.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, instansi menyajikan dukungan melalui aktivitas bimbingan teknis (bimtek) dan penjelasan mengenai tata cara penggunaan aplikasi. Selain mengikuti pelatihan, pegawai juga menjalankan pembelajaran secara mandiri melalui praktik langsung dan berdiskusi dengan rekan kerja yang lebih memahami sistem. Tahapan pembelajaran tersebut membantu pegawai menaikkan kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kemudahan penggunaan suatu sistem tidak hanya ditentukan oleh desain dan fitur teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pengguna dalam beradaptasi. Kondisi ini sejalan dengan (Heriyanto, 2022) yang menguraikan bahwa penerapan teknologi dalam pemerintahan membutuhkan kesiapan asal daya manusia agar teknologi dapat dimanfaatkan secara terbaik. Temuan riset ini juga sejalan dengan (Madhani et al., 2024) yang menunjukkan bahwa adaptasi pengguna menjadi salah satu tantangan dalam penerapan sistem elektronik pada tahap awal penerapan.

Oleh sebab itu, meskipun e-Kinerja dinilai relatif mudah dipakai, pelatihan dan pendampingan tetap dibutuhkan untuk memastikan seluruh pegawai mampu memakai sistem secara terbaik. Dukungan tersebut menjadi semakin penting bagi pegawai yang mempunyai tingkat literasi digital yang berbeda.

D. Dampak Penerapan e-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan riset memperlihatkan bahwa penerapan e-Kinerja menyajikan dampak positif terhadap kedisiplinan dan keteraturan kerja pegawai. Kewajiban menjalankan absensi dan mencatat aktivitas kerja melalui sistem mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam mendokumentasikan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Selain menaikkan kedisiplinan, e-Kinerja juga membantu menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur. Setiap aktivitas kerja yang dijalankan pegawai dapat dicatat dan didokumentasikan secara sistematis akibatnya memudahkan tahapan pemantauan dan penilaian (Mulyani et al., 2021). Bagi pimpinan atau atasan, ketersediaan data aktivitas kerja dalam sistem menyajikan kemudahan dalam menjalankan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Penerapan e-Kinerja juga menopang tahapan penilaian yang lebih objektif karena penilaian dapat didasarkan pada data aktivitas dan bukti kinerja yang terdokumentasi (Agusnita & Assyahri, 2024). Dengan adanya data tersebut, proses penilaian tidak hanya bergantung pada persepsi atau penilaian subjektif, tetapi dapat didukung oleh informasi yang tersedia dalam sistem.

Temuan tersebut sejalan dengan (Aguinis, 2014) yang menguraikan bahwa sistem manajemen kinerja yang terstruktur dapat menopang tahapan pengukuran dan penilaian kinerja individu secara berkelanjutan. Temuan riset ini juga mendukung penelitian (Latifah et al., 2023) yang memperlihatkan bahwa penerapan sistem e-Kinerja dapat mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, penerapan e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang menyajikan sumbangan positif terhadap keteraturan administrasi kinerja, kedisiplinan pegawai, serta kemudahan pimpinan dalam menjalankan pemantauan dan penilaian. Akan tetapi, pengaruh tersebut perlu terus dievaluasi agar penerapan sistem tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi, tetapi juga mampu mendorong kenaikan kualitas kinerja pegawai secara substantif.

E. Kendala dalam Implementasi e-Kinerja

Meskipun menyajikan beragam kegunaan, penerapan e-Kinerja masih menghadapi kendala teknis dan nonteknis. Dari aspek teknis, beberapa informan menyampaikan bahwa sistem terkadang mengalami gangguan atau *error*, terutama ketika diakses secara bersamaan oleh banyak pengguna. Gangguan tersebut dapat mengakibatkan tahapan input data menjadi lambat atau sistem tidak dapat diakses untuk sementara waktu.

Selain kendala teknis, dijumpai kendala yang berhubungan dengan kesiapan dan kemampuan pengguna. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami alur penggunaan aplikasi, fungsi fitur, dan prosedur pengisian data. Perbedaan tingkat literasi digital antarpegawai menjadi salah satu aspek yang memengaruhi tahapan adaptasi. Pada beberapa kasus, masih ditemukan kesalahan dalam pengisian jurnal kerja, penggunaan petunjuk kinerja, maupun pengunggahan bukti pendukung.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan e-Kinerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan asal daya manusia dan dukungan organisasi. Pegawai membutuhkan waktu untuk memahami sistem baru, terutama ketika dijumpai perubahan kebiasaan kerja dari sistem sebelumnya. Dalam sudut pandang manajemen perubahan, kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan adanya *restraining forces* atau kekuatan penghambat perubahan sebagaimana dijelaskan dalam model perubahan Lewin. Hambatan tersebut dapat berupa kebiasaan kerja lama, keterbatasan kemampuan digital, ketidakpastian terhadap sistem baru, serta kendala teknis yang muncul selama proses penerapan.

Maka dari itu, dibutuhkan usaha berkelanjutan untuk memperkecil hambatan tersebut melalui pelaksanaan bimtek secara berkala, pendampingan oleh operator sistem, penyediaan panduan penggunaan yang mudah dipahami, serta kenaikan kualitas infrastruktur teknologi. Dukungan pimpinan juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menopang proses pembelajaran dan adaptasi pegawai terhadap sistem baru.

F. Evaluasi Efektivitas e-Kinerja

Berdasarkan temuan riset, sebagian besar informan menilai bahwa penerapan e-Kinerja telah berjalan cukup berdaya guna dalam menopang proses pengelolaan dan penilaian kinerja pegawai. Efektivitas tersebut terlihat dari kemampuan sistem dalam membantu pencatatan aktivitas kerja, menaikkan transparansi pelaporan, serta memudahkan pimpinan dalam menjalankan pemantauan dan penilaian kinerja pegawai.

Informan menilai bahwa pencatatan aktivitas secara digital membuat tahapan pelaporan menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi. Data yang tersedia dalam sistem juga dapat dipakai sebagai bahan pendukung dalam menjalankan evaluasi kinerja. Oleh sebab itu, penerapan e-Kinerja berpotensi menaikkan objektivitas proses penilaian karena dijumpai data dan bukti aktivitas yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian.

Akan tetapi, efektivitas penerapan e-Kinerja masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek teknis dan asal daya manusia. Dari sisi teknis, informan mengharapkan adanya kenaikan stabilitas sistem, keamanan data, kecepatan akses, serta pengembangan fitur pelaporan yang lebih lengkap. Dari sisi pengguna, dibutuhkan tampilan yang lebih sederhana, panduan penggunaan yang mudah dipahami, serta dukungan pelatihan yang dijalankan secara berkala.

Temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas penerapan e-Kinerja merupakan temuan interaksi antara kualitas sistem, kemampuan pengguna, dan dukungan organisasi. Sistem yang baik tidak akan menyajikan hasil terbaik jika pengguna tidak mempunyai kemampuan yang memadai dalam mengoperasikannya. Sebaliknya, kemampuan pengguna juga perlu didukung oleh sistem yang stabil dan mudah dipakai.

Oleh sebab itu, keberlanjutan penerapan e-Kinerja memerlukan strategi yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan teknologi, tetapi juga pada penguatan kapasitas asal daya manusia dan manajemen perubahan organisasi. Pelatihan berkelanjutan, pendampingan, penilaian sistem, serta dukungan pimpinan menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa penerapan e-Kinerja dapat terus berkembang dan menyajikan

kegunaan yang terbaik bagi pengelolaan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.

Kesimpulan

Penerapan awal aplikasi e-Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang telah berjalan cukup berdaya guna dalam menopang pengelolaan dan penilaian kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai telah memahami sasaran dan penggunaan dasar sistem, yang membantu menaikkan keteraturan pencatatan aktivitas, kedisiplinan, serta kemudahan pemantauan dan penilaian kinerja. Meskipun demikian, tahapan adaptasi masih berlangsung dan ditemukan kendala berupa gangguan teknis serta perbedaan kemampuan literasi digital pegawai. Oleh sebab itu, keberhasilan penerapan e-Kinerja tidak hanya bergantung pada kualitas sistem, tetapi juga pada kesiapan asal daya manusia dan dukungan organisasi dalam proses perubahan. Dinas Pendidikan Kabupaten Malang disarankan menjalankan penilaian dan pengembangan sistem secara berkala, menaikkan stabilitas aplikasi, serta menyelenggarakan bimbingan teknis dan pendampingan secara berkelanjutan. Penyediaan panduan penggunaan yang mudah dipahami juga dibutuhkan untuk menopang adaptasi pegawai. Riset selanjutnya dapat memperluas objek dan informan serta mengkaji penerapan e-Kinerja dalam jangka waktu yang lebih panjang untuk memperoleh Gambaran perkembangan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2014). *Performance Management*. Pearson.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 153–164.
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Furqan, M., Hattab, S., & Susanti, A. (2026). Efektivitas Penerapan Elektronik Kinerja (Ekinerja) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

- Kabupaten Tolitoli. *Arus Jurnal Pendidikan*, 6(1), 539–547.
<https://doi.org/10.57250/ajup.v6i1.2452>
- Heriyanto, H. (2022). Urgensi Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Publik. *Musamus Journal of Public Administration*, 4(2), 066–075.
<https://doi.org/10.35724/mjpa.v4i2.4128>
- Kamuri, K. J., Manongga, I. R. A., Anabuni, A. U. T., Benu, Y. S. I. P., & Siahaan, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Era Digital*. Penerbit Buku Indonesia (PBI).
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19.
<https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>
- Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas implementasi sistem elektronik (E-Kinerja) dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 121–130.
- Marcelina, L. A., Maharani, A., Khadijah, D. A., Putri, N. A., & Anwar, M. K. (2025). Implementasi dan Tantangan Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas ASN di Era Digital Governance. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 4(1), 1395–1403.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Mukhsinuddin, M., & Efendi, S. (2025). Influence of Islamic Law Principles on Human Resource Management. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 6(1), 39–51. <https://doi.org/10.51612/teunuleh.v6i1.183>
- Mulyani, M., Hardian, D. E., & Kurniawan, I. A. (2021). Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 11(2), 95–102.
<https://doi.org/10.33592/jiia.v11i2.2138>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026a). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islami. *Jimmi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 3(1), 14–30.
<https://doi.org/10.71153/jimmi.v3i1.414>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026b). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Bank Aceh Syariah. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 112–131.
<https://doi.org/10.71153/wathan.v3i1.433>
- Sholichah, N., & Roekminiati, S. (2026). Inovasi Pelayanan Penilaian Kinerja Aparatur Berbasis Digital (E-Kinerja BKN) Pada BKPSDM Kabupaten

Kaimana. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 8(2), 189–205.
<https://doi.org/10.37849/mici.v8i2.543>

Siswohadi, S., Ziliwu, R., Masitah, R., & Soetjipto, A. (2025). Resistensi Karyawan Dalam Proses Manajemen Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 9(12), 41–44.

Wijaya, M., Pratomo, B., Citta, A. B., & Efendi, S. (2025). *Buku Referensi Metodologi Penelitian Kombinasi Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods*. PT. Media Penerbit Indonesia.