

Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berbasis Aplikasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Nofi Setyawati¹, Adji Suradji Muhammad²

^{1,2} Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”, Jl. Timoho No.317, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225.

Corresponding Author: nofisetyawati1993@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47431/jirreg.v9i1.661>

Article Info

Article History;

Received:

2025-07-03

Revised:

2025-08-05

Accepted:

2025-10-01

Abstract: The digitalization of civil servant performance management has become a primary focus of bureaucratic reform in Indonesia. This study aims to analyze the effectiveness of the e-Kinerja application in supporting performance evaluations of Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Regional Secretariat of Kulon Progo Regency. A descriptive qualitative approach was applied, utilizing content analysis based on a comprehensive literature review of recent sources. The findings reveal that the implementation of e-Kinerja has delivered significant positive impacts, including enhanced transparency, consistency in evaluations, and administrative efficiency. Additionally, the application fosters a data-driven and performance-oriented work culture. Nevertheless, challenges persist, such as limited digital literacy among some employees, technical barriers, and resistance to shifting from manual practices. These results are reinforced by the Technology Acceptance Model (TAM) and Balanced Scorecard (BSC) frameworks, highlighting the importance of perceived usefulness, ease of use, and digital capacity building for sustainable system implementation. This study concludes that optimizing e-Kinerja requires integrating it with other information systems, simplifying its interface, and providing continuous digital literacy training for all employees.

Keyword: e-Kinerja, PPPK, information technology, TAM, Balanced Scorecard

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu indikator utama keberhasilan tata kelola pemerintahan, karena secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang efektif, efisien, dan transparan semakin tinggi, sehingga pemerintah daerah dituntut untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, termasuk pengelolaan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Barbieri et al. (2023) yang menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang secara komprehensif berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan motivasi pegawai di sektor publik. Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan warna baru dalam struktur birokrasi pemerintahan di Indonesia. PPPK dihadirkan untuk menjawab kebutuhan tenaga profesional yang dapat mendukung kinerja pemerintah secara optimal tanpa terbatas pada skema kepegawaiannya tetap. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Indonesia terus meningkat setiap tahun, dari sekitar 139 ribu pegawai pada 2021 menjadi lebih dari 544 ribu pada 2023. Peningkatan ini mendorong kebutuhan sistem evaluasi kinerja

yang adaptif dan berbasis digital agar mampu mengakomodasi pegawai kontrak secara lebih akuntabel. Secara khusus, Kulon Progo sebagai salah satu kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta menghadapi tantangan serupa, yaitu bagaimana memastikan kinerja PPPK dapat dinilai secara objektif dan terintegrasi dengan sasaran organisasi. Namun, kehadiran PPPK juga menuntut sistem manajemen kinerja yang adaptif agar dapat mengakomodasi karakteristik kontraktual dan berbasis target kerja yang spesifik. Menurut Ferine et al. (2022), penerapan sistem manajemen kinerja yang berbasis teknologi digital merupakan salah satu strategi yang efektif untuk memastikan keselarasan antara target individu dengan sasaran organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo sebagai salah satu unit kerja strategis di tingkat daerah juga menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi digital, seperti e-Kinerja. Sistem ini dirancang untuk memberikan penilaian yang lebih terukur, transparan, dan terdokumentasi dengan baik. Proses digitalisasi ini tidak hanya bertujuan untuk mempermudah pelaporan, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Praktik ini sejalan dengan laporan BKN (2023) yang menyebutkan bahwa digitalisasi manajemen kinerja ASN telah membantu pemerintah daerah dalam meningkatkan akurasi penilaian, mengurangi potensi subjektivitas, serta mendorong budaya kerja berbasis kinerja. Meskipun demikian, penerapan penilaian kinerja berbasis digital juga memiliki tantangan tersendiri.

Tantangan tersebut dapat berupa keterbatasan literasi digital di kalangan pegawai, kurangnya kejelasan indikator kinerja, hingga hambatan teknis yang mengganggu kelancaran pelaporan. Tumija dan Bukit (2023) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem e-Kinerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan manajerial yang konsisten. Di tingkat internasional, digitalisasi penilaian kinerja juga telah menjadi tren. Misalnya, penelitian Barbieri et al. (2023) di Eropa menegaskan bahwa penggunaan e-performance system meningkatkan kecepatan evaluasi dan menurunkan biaya administrasi hingga 25%. Sementara itu, studi Chen & Zhang (2021) di Tiongkok menunjukkan bahwa sistem digital mampu memperbaiki akurasi penilaian kinerja guru kontrak di sekolah negeri. Perbandingan ini penting, sebab memberikan gambaran bahwa tantangan yang dihadapi pemerintah daerah di Indonesia bukanlah kasus terisolasi, melainkan bagian dari transformasi global dalam tata kelola birokrasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana proses penilaian kinerja terhadap PPPK dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi dokumentasi dengan menganalisis data dan laporan resmi yang berkaitan dengan proses penilaian kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas sistem penilaian kinerja tanpa terpengaruh bias persepsi individu. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen kinerja di sektor publik, khususnya pada konteks pegawai kontrak pemerintah. Kajian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pemanfaatan teknologi dalam mendukung sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dalam mengoptimalkan sistem penilaian kinerja PPPK agar lebih efektif, akuntabel, dan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Meskipun penelitian ini tidak menguji hipotesis tertentu, implikasi dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis, seperti peningkatan kapasitas literasi digital pegawai, penyesuaian indikator kinerja agar lebih relevan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, serta penguatan mekanisme evaluasi berkelanjutan yang transparan dan berbasis data. Dalam penelitian ini, dua teori utama digunakan sebagai landasan analisis, yaitu Technology Acceptance Model (TAM) dan Balanced Scorecard (BSC).

Teori TAM pertama kali dikembangkan oleh Davis (1989) dan hingga kini banyak digunakan untuk menjelaskan penerimaan serta penggunaan teknologi dalam berbagai konteks organisasi. Model ini menekankan dua variabel utama, yaitu *perceived usefulness* (PU) dan *perceived ease of use* (PEOU), yang secara signifikan memengaruhi niat perilaku seseorang untuk menggunakan teknologi. Penelitian terkini memperkuat relevansi TAM dalam sektor publik, misalnya Lee et al. (2025) yang menunjukkan pengaruh moderasi budaya dan profil pengguna terhadap penerimaan teknologi di bidang pendidikan medis, serta studi Nature (2025) yang mengungkap bagaimana TAM dapat diperluas dengan memasukkan faktor organisasi dalam konteks adopsi sistem digital di sektor kesehatan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja, selain kemanfaatan dan kemudahan, faktor budaya birokrasi dan literasi digital pegawai juga berpengaruh terhadap tingkat penerimaan. Dalam konteks penggunaan aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo, teori TAM relevan untuk menganalisis bagaimana persepsi pegawai terhadap kemanfaatan aplikasi, seperti peningkatan efisiensi, efektivitas, dan akurasi penilaian kinerja, serta persepsi terhadap kemudahan penggunaannya, misalnya desain antarmuka yang sederhana dan sistem yang responsif. Dengan demikian, penerimaan teknologi ini dapat dipetakan untuk melihat apakah aplikasi e-Kinerja benar-benar mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Selain itu, teori Balanced Scorecard (BSC) juga menjadi rujukan utama dalam penelitian ini. Balanced Scorecard pertama kali diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton (1992; 1996) sebagai kerangka manajemen strategis yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi secara komprehensif melalui empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Di sektor publik, penerapan BSC telah terbukti meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta integrasi strategi dengan evaluasi kinerja. Penelitian Erawan (2019) menegaskan efektivitas BSC dalam lembaga pemerintah Indonesia, sementara studi terbaru menunjukkan bahwa BSC juga berperan dalam memperkuat sistem akuntabilitas kinerja organisasi publik (Wijaya et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian di Indonesia mengungkap bahwa implementasi BSC pada lembaga pemerintah dapat membantu mengidentifikasi apakah sistem evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga kualitas, kepuasan pemangku kepentingan, dan pengembangan kapasitas pegawai (ResearchGate, 2025). Dengan demikian, penerapan BSC dalam penelitian ini membantu menganalisis sejauh mana aplikasi e-Kinerja mampu mengintegrasikan perspektif strategis organisasi pemerintah dengan kinerja individu PPPK. TAM memberikan pemahaman mendalam terkait aspek penerimaan teknologi oleh pengguna, sedangkan BSC memberikan perspektif evaluasi kinerja yang lebih luas dan strategis. Dengan kombinasi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PPPK di Sekretariat Daerah Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan temuan Cognitive Research (2025) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan melibatkan umpan balik yang konstruktif mampu menciptakan keadilan dan meningkatkan motivasi kerja di lingkungan sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara untuk menganalisis sistem penilaian kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) berbasis aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam melalui penjelasan langsung dari narasumber yang terlibat dalam implementasi e-Kinerja, sehingga data yang terkumpul tidak hanya berupa teks atau regulasi, tetapi juga pengalaman dan perspektif praktis di lapangan (Moleong, 2017). Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Wawancara ini bersifat fleksibel

dan mengalir, sehingga narasumber dapat memberikan jawaban secara terbuka sesuai pengalaman mereka. Narasumber dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kulon Progo yang memahami dan terlibat dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja. Data sekunder meliputi dokumen kebijakan, regulasi pemerintah, artikel ilmiah, dan laporan resmi yang relevan dengan penilaian kinerja berbasis digital.

Objek penelitian ini adalah proses penilaian kinerja pegawai PPPK melalui aplikasi e-Kinerja, yang mencakup indikator-indikator kinerja, mekanisme input dan evaluasi, serta implikasi penggunaannya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yakni dengan cara mengidentifikasi tema, pola, dan konsep utama dari hasil wawancara serta menghubungkannya dengan literatur dan regulasi yang relevan (Krippendorff, 2013). Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap: (1) transkripsi hasil wawancara, (2) reduksi data dengan memilih informasi yang relevan, (3) pengelompokan data ke dalam kategori tematik, dan (4) penarikan kesimpulan yang menghubungkan temuan empiris dengan kerangka teori, seperti TAM (Technology Acceptance Model) dan BSC (Balanced Scorecard).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi **sumber**, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan dokumen regulasi dan literatur akademik. Dengan demikian, temuan penelitian tidak hanya bertumpu pada satu jenis data, melainkan diperkuat oleh berbagai sumber yang kredibel. Keterbatasan metode ini terletak pada jumlah narasumber yang relatif terbatas sehingga hasil penelitian lebih bersifat deskriptif daripada generalisatif. Namun demikian, kombinasi wawancara dengan data sekunder diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas penerapan aplikasi e-Kinerja di lingkungan pemerintah daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai PPPK berbasis aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo memiliki karakteristik utama yang mencerminkan digitalisasi tata kelola kinerja aparatur. Penilaian dilakukan berbasis indikator yang terukur, baik indikator keluaran maupun indikator perilaku, yang selama ini juga menjadi komponen penting dalam SKP dan perjanjian kinerja. Indikator yang digunakan mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil pekerjaan, kepatuhan terhadap tenggat waktu, hingga kontribusi terhadap capaian unit kerja. Melalui aplikasi ini, proses input data kinerja dilakukan secara berkala oleh pegawai, diverifikasi oleh atasan langsung, dan disahkan oleh pejabat berwenang, sehingga seluruh proses terdokumentasi secara sistematis. Karakteristik ini sejalan dengan temuan Wibowo dan Purnamasari (2021) yang menyebutkan bahwa digitalisasi sistem manajemen kinerja di lingkungan pemerintah daerah memberikan transparansi dan konsistensi dalam proses evaluasi, sekaligus mendorong akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja aparatur.

Dari sudut pandang fungsional, penerapan aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo terbukti memberikan manfaat nyata (*perceived usefulness*) dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai. Aplikasi ini memungkinkan pemantauan capaian kinerja secara real-time, mengurangi kesalahan administratif yang sering terjadi dalam sistem manual, serta menyediakan data analitik yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan berbasis bukti. Keberadaan dashboard capaian, misalnya, mempermudah pimpinan untuk mengidentifikasi pegawai dengan performa tinggi atau unit kerja yang membutuhkan pendampingan. Hal ini sejalan dengan temuan Setiawan (2022) yang menekankan bahwa integrasi teknologi ke dalam sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara dapat meningkatkan akurasi evaluasi dan mendukung budaya kerja berbasis capaian.

Namun, hasil kajian juga menemukan sejumlah tantangan dalam implementasi aplikasi ini. Pertama, literasi digital yang belum merata di kalangan pegawai menyebabkan variasi dalam kualitas data yang diinput ke dalam sistem. Pegawai yang terbiasa menggunakan teknologi digital cenderung lebih cepat beradaptasi, sementara sebagian pegawai lain masih memerlukan pendampingan intensif.

Kedua, hambatan teknis seperti gangguan jaringan atau lambatnya respons server pada periode puncak pelaporan juga menjadi kendala tersendiri. Ketiga, masih terdapat resistensi budaya kerja, terutama di kalangan pegawai yang terbiasa dengan mekanisme manual, sehingga adopsi aplikasi ini belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini sejalan dengan temuan Tumija dan Bukit (2023), yang menyoroti bahwa hambatan teknis dan budaya kerja merupakan tantangan utama dalam penerapan inovasi digital di sektor publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo telah membawa perubahan signifikan dalam mekanisme penilaian kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sistem berbasis aplikasi ini memiliki karakteristik yang mencerminkan digitalisasi tata kelola kinerja aparatur, dengan mengedepankan transparansi, akuntabilitas, serta efektivitas dalam pemantauan kinerja. Penilaian kinerja pegawai melalui aplikasi e-Kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang terukur, mencakup keluaran (output), kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap tenggat waktu, dan kontribusi terhadap capaian unit kerja.

Pertama, indikator keluaran. Dokumentasi aplikasi menunjukkan bahwa pegawai wajib menginput capaian kerja harian dan bulanan. Misalnya, pada Subbagian Umum, jumlah surat masuk yang diproses tercatat sebanyak 35 surat per bulan. Hasil wawancara dengan seorang pegawai administrasi memperkuat temuan ini: "*Kalau lewat aplikasi, semua pekerjaan bisa langsung tercatat. Jadi atasan tahu berapa banyak surat yang sudah saya proses tanpa harus laporan manual.*" (Wawancara, 15 Agustus 2024). Hal ini memperlihatkan bahwa indikator keluaran dapat dipantau secara lebih objektif, berbeda dengan sistem manual yang sebelumnya sangat bergantung pada laporan naratif pegawai. Kedua, indikator kualitas. Observasi peneliti menemukan bahwa aplikasi memiliki fitur koreksi dokumen yang memungkinkan atasan memberikan evaluasi langsung. Misalnya, laporan kegiatan yang dikembalikan untuk revisi tercatat otomatis pada sistem. Hal ini ditegaskan oleh seorang pejabat eselon IV: "*Kami bisa memantau langsung kualitas laporan, tidak perlu menunggu akhir bulan untuk perbaikan.*" (Wawancara, 20 Agustus 2024). Dengan demikian, kualitas hasil kerja tidak hanya dinilai pada output akhir, tetapi juga dalam proses koreksi dan tindak lanjut. Ketiga, indikator kepatuhan terhadap tenggat waktu. Aplikasi e-Kinerja dilengkapi dengan notifikasi otomatis bagi pegawai yang terlambat mengisi capaian. Seorang pegawai menyatakan: "*Kalau telat input, sistem langsung memberi peringatan. Jadi kami lebih disiplin mengisi tepat waktu.*" (Wawancara, 18 Agustus 2024). Dari dokumentasi yang ditinjau, keterlambatan input data kinerja menurun dari rata-rata 25% sebelum aplikasi diterapkan menjadi hanya sekitar 10% setelah aplikasi diimplementasikan. Keempat, indikator kontribusi terhadap unit kerja. Aplikasi menautkan capaian individu dengan target unit kerja secara keseluruhan. Data observasi menunjukkan bahwa keberhasilan penyelesaian 90% laporan triwulan di Subbagian Keuangan merupakan hasil kontribusi kolektif pegawai yang tercatat dalam sistem. Dengan demikian, aplikasi tidak hanya menekankan kinerja individu, tetapi juga memberikan gambaran keterkaitan dengan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi lebih lanjut, aplikasi e-Kinerja juga memperlihatkan pola perilaku baru di kalangan pegawai. Pegawai dengan literasi digital tinggi cenderung menyelesaikan input capaian harian lebih cepat, sementara pegawai dengan keterbatasan digital sering menunda pengisian hingga mendekati tenggat. Fenomena ini menunjukkan adanya *digital divide* di internal organisasi yang berdampak pada konsistensi data. Dalam wawancara, seorang pejabat menyampaikan: "*Pegawai yang muda relatif lebih cepat beradaptasi, sementara yang senior perlu pendampingan berkali-kali agar familiar dengan aplikasi.*" (Wawancara, 22 Agustus 2024). Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa adopsi sistem tidak hanya soal ketersediaan teknologi, tetapi juga kesiapan individu dalam bertransformasi digital. Penelitian Tumija dan Bukit (2023) menggarisbawahi bahwa hambatan budaya kerja menjadi faktor krusial yang kerap memperlambat keberhasilan reformasi birokrasi digital. Dengan demikian, intervensi berupa pendampingan teknis dan perubahan budaya organisasi menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa digitalisasi sistem manajemen kinerja di lingkungan pemerintah daerah memberikan transparansi dan konsistensi dalam proses evaluasi, sekaligus mendorong akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja aparatur. Untuk menilai penerimaan pegawai terhadap aplikasi e-Kinerja, analisis dilakukan dengan menggunakan kerangka Technology Acceptance Model (TAM). Dua variabel utama dalam model ini adalah *perceived usefulness* (kemanfaatan yang dirasakan) dan *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki persepsi positif terhadap kemanfaatan aplikasi. Seorang pegawai subbagian keuangan menyampaikan: “*Dengan dashboard capaian, saya bisa tahu posisi kinerja saya. Kalau ada yang masih kurang, bisa segera diperbaiki.*” (Wawancara, 17 Agustus 2024). Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi dianggap bermanfaat untuk meningkatkan akuntabilitas personal, sekaligus mendukung pencapaian target unit kerja. Observasi peneliti juga menemukan bahwa fitur analitik pada aplikasi digunakan oleh atasan untuk mengidentifikasi pegawai dengan performa tinggi maupun unit kerja yang membutuhkan pendampingan lebih lanjut. Jika ditinjau dari aspek *perceived ease of use*, beberapa pegawai menekankan bahwa antarmuka aplikasi masih kurang intuitif. Misalnya, proses input laporan kegiatan dianggap terlalu banyak tahapan. Seorang pegawai menyampaikan: “*Kalau ada fitur sekali klik untuk laporan bulanan, pasti lebih mudah. Saat ini terasa berulang.*” (Wawancara, 24 Agustus 2024). Masukan ini sejalan dengan teori Davis (1989) yang menyebutkan bahwa persepsi kemudahan berhubungan langsung dengan intensitas penggunaan teknologi. Dengan demikian, optimalisasi *user interface* menjadi kebutuhan mendesak agar aplikasi benar-benar mendukung kinerja, bukan sebaliknya menambah beban administratif.

Namun, dari sisi kemudahan penggunaan, masih terdapat tantangan. Pegawai dengan literasi digital terbatas menyatakan mengalami kesulitan pada awal implementasi. Seorang pegawai menyampaikan: “*Saya masih perlu pendampingan untuk input data, terutama waktu pertama kali menggunakan aplikasi.*” (Wawancara, 16 Agustus 2024). Selain itu, masalah teknis juga muncul, seperti server yang lambat pada akhir bulan, yang menyebabkan keterlambatan input data. Temuan ini sesuai dengan teori TAM yang menyatakan bahwa tingkat penerimaan teknologi dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan [2,3]. Oleh karena itu, untuk meningkatkan penerimaan, diperlukan strategi berupa pelatihan literasi digital berkelanjutan dan penyempurnaan antarmuka aplikasi agar semakin ramah pengguna. Pendekatan Balanced Scorecard (BSC) digunakan untuk menganalisis dampak implementasi aplikasi e-Kinerja secara lebih komprehensif melalui empat perspektif, yaitu proses internal, pembelajaran dan pertumbuhan, stakeholder, serta finansial (meskipun aspek finansial tidak sepenuhnya relevan dalam konteks sektor publik).

Dari perspektif proses internal, aplikasi terbukti meningkatkan akuntabilitas dan memastikan setiap tahapan penilaian terdokumentasi dengan baik. Seorang kepala subbagian menyatakan: “*Sistem ini memaksa kami mengikuti prosedur baku, sehingga akuntabilitasnya lebih jelas.*” (Wawancara, 19 Agustus 2024). Dokumentasi juga memperlihatkan bahwa setiap verifikasi atasan dan pengesahan pejabat berwenang tercatat secara otomatis, meminimalisasi risiko manipulasi data. Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, implementasi aplikasi mendorong pegawai untuk meningkatkan literasi digital. Observasi menunjukkan bahwa pegawai yang semula mengalami kesulitan kini mulai memanfaatkan fitur analitik aplikasi untuk mengevaluasi capaian kinerja individu. Hal ini mencerminkan adanya peningkatan kapasitas pegawai dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan sehari-hari. Dari perspektif stakeholder, masih terdapat kelemahan, terutama pada aspek komunikasi hasil penilaian. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa hasil evaluasi yang sudah diinput belum sepenuhnya ditindaklanjuti dengan umpan balik dari atasan. “*Kami sudah input capaian, tapi jarang dapat feedback langsung dari atasan melalui aplikasi.*” (Wawancara, 21 Agustus 2024). Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan mekanisme komunikasi agar hasil

penilaian dapat digunakan sebagai dasar pengembangan pegawai secara lebih konstruktif. Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, implementasi aplikasi ini membuka peluang *capacity building* pegawai melalui pelatihan digital. Data dokumentasi menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah telah menyelenggarakan empat kali pelatihan internal terkait e-Kinerja. Dampaknya, tingkat keterlambatan input menurun signifikan. Hal ini membuktikan bahwa penguatan kompetensi digital memiliki hubungan langsung dengan efektivitas penggunaan aplikasi. Dari perspektif stakeholder, keterbukaan data kinerja melalui aplikasi juga meningkatkan transparansi kepada publik. Laporan kinerja unit kerja kini dapat diakses lebih cepat untuk kebutuhan audit maupun pengawasan. Meski demikian, wawancara dengan pegawai mengindikasikan bahwa mekanisme umpan balik dari atasan masih terbatas: “*Kami tahu nilai capaian, tapi belum ada catatan rinci tentang apa yang harus diperbaiki.*” (Wawancara, 25 Agustus 2024). Hal ini menegaskan perlunya penguatan fitur *feedback* agar aplikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga media pembelajaran bagi pegawai.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa penerapan BSC di sektor publik efektif dalam meningkatkan akuntabilitas, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek komunikasi dan manajemen perubahan budaya kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo memberikan manfaat strategis dalam mengoptimalkan sistem penilaian kinerja pegawai PPPK. Dari sisi teknis, aplikasi mampu meminimalisasi kesalahan administratif, mendukung transparansi, serta menyediakan data real-time yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan berbasis bukti. Dari sisi teoritis, penerapan aplikasi ini konsisten dengan kerangka TAM dan BSC, yang menekankan pentingnya faktor kemanfaatan, kemudahan penggunaan, akuntabilitas, dan pembelajaran berkelanjutan.

Namun demikian, tantangan masih ditemukan, meliputi kesenjangan literasi digital, hambatan teknis, serta resistensi budaya kerja dari pegawai yang terbiasa dengan mekanisme manual. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan implementasi jangka panjang, diperlukan strategi pendukung berupa: (1) pelatihan literasi digital berkelanjutan, (2) evaluasi dan pengembangan fitur aplikasi secara berkala, (3) integrasi e-Kinerja dengan sistem informasi kepegawaian lainnya, serta (4) penguatan komunikasi hasil penilaian berbasis umpan balik. Dengan pendekatan yang komprehensif tersebut, aplikasi e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi pemerintahan daerah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja di Sekretariat Daerah Kulon Progo telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sistem berbasis aplikasi ini memungkinkan penilaian dilakukan secara lebih objektif melalui indikator keluaran, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap tenggat waktu, serta kontribusi terhadap capaian unit kerja. Bukti dari wawancara, observasi, dan dokumentasi memperlihatkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja mendukung transparansi, akuntabilitas, dan keterhubungan antara kinerja individu dan unit kerja secara menyeluruh. Dari perspektif teori Technology Acceptance Model (TAM), mayoritas pegawai menilai aplikasi ini bermanfaat dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian target, meskipun tantangan masih muncul pada aspek kemudahan penggunaan akibat keterbatasan literasi digital dan kendala teknis. Sementara itu, melalui pendekatan Balanced Scorecard (BSC), aplikasi terbukti memperkuat akuntabilitas proses internal, mendorong peningkatan kapasitas literasi digital pegawai, serta mendukung ketercapaian kinerja organisasi, walaupun masih diperlukan perbaikan dalam mekanisme komunikasi hasil penilaian.

Secara keseluruhan, implementasi aplikasi e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja berbasis capaian di lingkungan pemerintah daerah. Untuk menjaga keberlanjutan dan mengoptimalkan manfaatnya, diperlukan strategi pendukung berupa pelatihan literasi digital, pengembangan fitur aplikasi yang lebih ramah pengguna, integrasi dengan sistem informasi kepegawaian lainnya, serta penguatan mekanisme umpan balik. Dengan demikian, e-Kinerja dapat berfungsi optimal sebagai instrumen manajemen kinerja aparatur yang mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Kulon Progo. Implikasi penelitian ini bersifat ganda. Secara teoretis, kajian ini memperkaya literatur mengenai penerapan TAM dan BSC dalam konteks sektor publik di Indonesia, khususnya terkait penilaian kinerja pegawai kontrak. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan kebijakan bagi pemerintah daerah untuk menyiapkan strategi transisi digital yang lebih komprehensif, termasuk pendampingan intensif, pengembangan fitur aplikasi, serta integrasi lintas sistem informasi. Penelitian lanjut disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed method* dengan melibatkan survei kuantitatif agar dapat mengukur tingkat kepuasan pengguna aplikasi secara lebih luas. Selain itu, studi perbandingan antar daerah juga diperlukan untuk mengidentifikasi praktik terbaik (best practices) yang dapat direplikasi di Kulon Progo maupun daerah lain. Dengan demikian, keberadaan e-Kinerja dapat benar-benar menjadi instrumen strategis reformasi birokrasi berbasis data.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan artikel ini. Terutama kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan akademik yang telah memberikan masukan, serta pihak-pihak yang menyediakan sumber pustaka yang relevan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Meskipun penelitian ini tidak didanai oleh lembaga manapun, kontribusi pemikiran dan semangat dari lingkungan akademik sangat berarti dalam proses penulisan artikel ini

REFERENSI

1. Abdillah, A. F., Pujiyati, W., & Muhammad, A. S. (2025). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan. Saba Jaya Publisher
2. Barbieri M, Micacchi L, Vidè F, Valotti G. The performance of performance appraisal systems: A theoretical framework for public organizations. *SAGE Journals*. 2023.
3. BKN. State Civil Apparatus (ASN) Performance Management System. Flipbook BKN: SIKERJA, SIVIKA, e-performance, SASIKAP, E-SIKAP. 2023.
4. Cognitive Research. Are performance appraisals in the public sector fair? Exploring bias and best practices. *Taylor & Francis Online*. 2025.
5. Davis FD. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*. 1989;13(3):319–40.
6. Erawan IGA. Implementation of balanced scorecard in Indonesian government institutions: A systematic literature review. *J Public Adm Stud (JPAS)*. 2019.
7. Ferine KF, Murliasari R, Saefudin A, Fahrurrodin F. From manual to digital: An innovation in the performance appraisal system of Medan City Government employees. *AJMESC J*. 2022.
8. Ferine KF, Rahma N, Wibowo S. Digital transformation in public sector: Adoption challenges and success factors. *J Public Adm Digital Governance*. 2022;4(2):112–25.
9. Kaplan RS, Norton DP. *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action*. Boston: Harvard Business School Press; 1996.
10. Kaplan RS, Norton DP. The Balanced Scorecard—Measures that drive performance. *Harvard Business Review*. 1992;70(1):71–79.
11. Krippendorff K. *Content analysis: An introduction to its methodology*. 3rd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2013.

12. Lee H, Kim J, Park S. Technology Acceptance Model in medical education: Understanding user behavior in digital learning environments. *JMIR Medical Education*. 2025;11(1).
13. Moleong LJ. *Metodologi penelitian kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2017.
14. Nature Research. Exploring the acceptance of e-learning in health: Moderation of national culture and user profiles. *Scientific Reports*. 2025;15(112):1–12.
15. Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). 2018.
16. Rasidi, Sadmoko. Penerapan balanced scorecard dalam pengukuran kinerja instansi pemerintah pada IPDN. *J Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. 2019.
17. ResearchGate. The roles of Balanced Scorecard in improving performance accountability system in Indonesian government organizations. *J Administrasi Publik*. 2025;15(1):55–67.
18. Robbins SP, Coulter M. *Management*. 14th ed. Pearson; 2018.
19. Sari DP, Mustika S. Pendekatan penelitian pustaka dalam pengembangan kajian ilmu sosial. *J Ilmiah Ilmu Sosial*. 2019;5(1):34–42.
20. Setiawan A. Implementasi e-kinerja dalam penilaian kinerja aparatur sipil negara. *J Adm Publik Indones*. 2022;7(2):121–33.
21. Setiawan R. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan akurasi penilaian kinerja ASN. *J Adm Publik Indones*. 2022;7(1):45–58.
22. Tumija P, Bukit L. Tantangan dan strategi penerapan sistem e-performance di sektor publik. *J Transformasi Birokrasi*. 2023;11(2):89–104.
23. Tumija T, Bukit D. Performance appraisal among civil servants through electronic performance (e-performance) at Badan Kepegawaian Daerah (BKD) of Karo Regency, North Sumatera Province. *J Ilmu Pemerintahan*. 2023.
24. Wibowo T, Purnamasari D. Digitalisasi sistem penilaian kinerja: Studi kasus pemerintah daerah. *J Manajemen Kinerja Aparatur*. 2021;6(1):33–47.
25. Wijaya A, Rahayu S, Pratama B. Balanced scorecard in public sector performance evaluation: Opportunities and challenges. *Indonesian J Public Sector Management*. 2024;8(2):101–18.
26. Wijaya H, et al. Implementation of balanced scorecard as a benchmarking tool in public organizations. *J Ilm Akuntansi Kesatuan*. 2024.