

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Sistem E-Kinerja di Kecamatan Kasiman dapat disimpulkan bahwa:

- A. Implementasi Sistem E-Kinerja di Kecamatan Kasiman dinilai efektif secara prosedural, ditunjukkan oleh kemampuan sistem dalam memperjelas target kerja, meningkatkan keteraturan pelaporan, serta memperkuat pengendalian dan pengawasan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh data sekunder capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) per Juni 2026 yang menunjukkan capaian sebesar 50% pada seluruh unit kerja, sejalan dengan jarak ideal pertengahan tahun anggaran. Meskipun demikian, keseragaman angka capaian di seluruh seksi dengan tugas dan fungsi yang berbeda mengindikasikan kemungkinan pola pelaporan administratif periodik, sehingga efektivitas sistem pada level pemutakhiran data granular masih perlu terus dicermati pada periode berikutnya.
- B. Sistem E-Kinerja terbukti cukup efisien dalam mempercepat proses pelaporan, mempermudah penyimpanan dan pencarian data, serta mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik. Namun demikian, efisiensi tersebut belum merata secara struktural, karena sebagian besar pegawai (56,2%) masih bergantung pada Operator

Kecamatan dalam melakukan penginputan data, sehingga menimbulkan risiko kerentanan organisasi apabila layanan operator mengalami gangguan atau keterbatasan kapasitas.

- C. Sistem E-Kinerja dinilai cukup memadai dalam menjawab permasalahan pelaporan kinerja manual yang sebelumnya dihadapi, terutama dalam aspek dokumentasi, pengarsipan, dan transparansi. Akan tetapi, kecukupan sistem dalam menjamin pemenuhan target kinerja secara tuntas hingga akhir tahun anggaran masih bersifat proyeksi dan sangat bergantung pada konsistensi penanganan kendala kompetensi digital dan infrastruktur jaringan pada semester berikutnya.
- D. Akses terhadap Sistem E-Kinerja telah diberikan secara setara kepada seluruh pegawai tanpa membedakan jabatan maupun status kepegawaian. Namun, pemerataan manfaat secara riil belum sepenuhnya tercapai, karena masih terdapat kesenjangan pemanfaatan sistem yang dipengaruhi oleh perbedaan kompetensi digital antarpegawai, yang cenderung berkorelasi dengan faktor usia dan latar belakang pendidikan.
- E. Sistem E-Kinerja telah mampu memenuhi kebutuhan dasar organisasi dalam pelaporan, monitoring, dan evaluasi kinerja pegawai. Meskipun demikian, bentuk responsivitas yang teridentifikasi masih bersifat reaktif dan bertumpu pada bantuan individual dari Operator Kecamatan, belum sepenuhnya

melembaga dalam mekanisme pelatihan dan pendampingan yang terjadwal secara sistemik.

- F. Implementasi Sistem E-Kinerja dinilai tepat pada tataran desain kebijakan karena relevan dalam menjawab akar permasalahan sistem pelaporan manual yang sebelumnya kurang efektif dan sulit dipantau. Meskipun demikian, ketepatan implementasi secara hasil (outcome) masih bersifat kondisional, karena sangat dipengaruhi oleh kesenjangan kapasitas sumber daya manusia dan keterbatasan infrastruktur teknologi yang secara konsisten ditemukan pada hampir seluruh kriteria evaluasi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kecamatan Kasiman untuk meningkatkan kualitas implementasi Sistem E-Kinerja melalui pelatihan dan pendampingan teknologi informasi secara berkala, terutama bagi pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer dan aplikasi berbasis digital. Upaya peningkatan kompetensi digital tersebut perlu menjadi prioritas karena kendala utama yang ditemukan dalam penelitian berasal dari keterbatasan kemampuan sumber daya manusia, bukan dari sistem itu sendiri. Selain itu, perlu dilakukan penguatan infrastruktur pendukung, khususnya peningkatan kualitas jaringan internet dan optimalisasi dukungan teknis guna meminimalkan gangguan yang dapat menghambat proses pelaporan dan penginputan data. Pemerintah Kecamatan juga perlu mendorong budaya kerja digital melalui pembinaan dan monitoring yang berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat memanfaatkan sistem secara mandiri dan optimal. Dengan langkah-langkah tersebut, Sistem E-Kinerja diharapkan mampu memberikan manfaat yang lebih maksimal dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Kasiman.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.
- Arifin, Zainal. 2020. "Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Kualitas Pelayanan Publik". *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 15(2), hlm. 45-60.
- Bastian, Indra. 2013. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2012. *Manajemen Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Grindle, Merilee S. 1997. *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector*. Harvard University Press: Cambridge.
- Hadari, Nawawi. 2012. *Evaluasi dan Analisis Kebijakan Publik*. Penerbit Gama Media: Yogyakarta.
- Haryanto, Budi. 2019. "Analisis Kualitas Laporan Pertanggungjawaban Program Pemerintah Daerah". *Jurnal Akuntansi Publik*, Vol. 12(1), hlm. 23-38.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendrayani, et al. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Publik: Dimensi Disiplin dan Produktivitas". *Jurnal Manajemen ASN*.
- Hidayat. 2024. "Dampak Tunjangan Kinerja terhadap Integritas Pelaporan Kinerja Elektronik". *Jurnal Integritas Publik*.
- Kurniawan, Rudi. 2021. "Capacity Building Aparatur dalam Reformasi Birokrasi". *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 18(3), hlm. 112-130.
- Lestari, Dewi. 2022. "Implementasi Akuntabilitas Kinerja di Pemerintah Daerah". *Jurnal Governance*, Vol. 10(2), hlm. 67-82.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Sektor Publik*. Edisi 3. ERA Nusa Aksara: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Akuntabilitas Keuangan Daerah*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis*. Sage: California.