

Implementasi e-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sinjai Selatan

Juz Ayini Asrianty*, Syamsuddin, Sumardi

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Sinjai, Indonesia

*Email Korespondensi: juzayiniasriantynansur283@gmail.com

Asrianty, J. A., Syamsuddin, S., & Sumardi, S. (2026). Implementasi e-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sinjai Selatan. *Varied Knowledge Journal*, 4(1), 233–250. <https://doi.org/10.71094/vkj.v3i4.299>

Diterima: 15-06-2026

Direvisi: 04-07-2026

Disetujui: 17-07-2026

Publish: 30-07-2026



Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract: *The implementation of e-Kinerja as part of bureaucratic reform and the Electronic-Based Government System (SPBE) is expected to improve the performance of the Civil Service (ASN). However, studies on the implementation of e-Kinerja both as a policy implementation process and in terms of its contribution to improving ASN performance at the subdistrict level remain limited. This study aims to analyze the implementation of e-Kinerja at the South Sinjai Subdistrict Office and its contribution to improving ASN performance. The study employs a qualitative method using a case study approach. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation from 12 informants selected via purposive sampling, and were subsequently analyzed using the Miles and Huberman interactive model. Policy implementation was analyzed using George C. Edward's model, while performance improvement was analyzed through Armstrong's perspective. The results indicate that the implementation of e-Kinerja has been effective, supported by good communication, an adaptive attitude among implementers, and a clear bureaucratic structure, although it still faces challenges such as limited supporting facilities, internet connectivity, and employees' digital literacy. The implementation of e-Kinerja contributes to improving civil servant performance by strengthening performance planning, monitoring, reporting, and evaluation, which in turn leads to improved performance outcomes and employee discipline. However, the use of evaluation results for the coaching and competency development of civil servants still needs to be optimized to support continuous performance improvement.*

Keywords: *E-Kinerja, Policy Implementation, Civil Servant Performance, Performance Management, Bureaucratic Reform, District Government*

Abstrak: Implementasi e-Kinerja sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) diharapkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, kajian mengenai implementasi e-Kinerja sebagai proses implementasi kebijakan sekaligus kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN di tingkat kecamatan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap 12 informan yang dipilih secara purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Implementasi kebijakan dianalisis menggunakan model George C. Edward, sedangkan peningkatan kinerja dianalisis melalui perspektif Armstrong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja telah berjalan efektif, didukung oleh komunikasi yang baik, sikap adaptif pelaksana, dan struktur birokrasi yang jelas, meskipun masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sarana pendukung, jaringan internet, dan literasi digital pegawai. Implementasi e-Kinerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN melalui penguatan perencanaan, pemantauan, pelaporan, dan penilaian kinerja yang berdampak pada peningkatan capaian kinerja dan kedisiplinan pegawai. Namun, pemanfaatan hasil evaluasi untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN masih perlu dioptimalkan guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: E-Kinerja, Implementasi Kebijakan, Kinerja ASN, Manajemen Kinerja, Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kecamatan

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu agenda strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Upaya tersebut diperkuat melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Kebijakan ini mendorong pemanfaatan teknologi informasi dalam berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pengelolaan kinerja ASN. Transformasi digital dalam sektor publik diharapkan mampu meningkatkan efisiensi birokrasi, memperkuat akuntabilitas, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Salah satu bentuk implementasi SPBE dalam bidang manajemen aparatur adalah penerapan sistem e-Kinerja sebagai instrumen pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengelolaan kinerja ASN diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut menegaskan bahwa pengelolaan kinerja ASN dilaksanakan secara berkelanjutan melalui tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut hasil evaluasi untuk mewujudkan kinerja pegawai yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Implementasi kebijakan tersebut kemudian diperkuat melalui Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Layanan e-Kinerja BKN sebagai pedoman operasional penggunaan aplikasi e-Kinerja secara nasional. Pada tingkat daerah, Pemerintah Kabupaten Sinjai menindaklanjuti kebijakan tersebut melalui Surat Edaran Bupati Sinjai Nomor 178 Tahun 2024 tentang Penggunaan Aplikasi e-Kinerja BKN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai yang menjadi dasar penerapan e-Kinerja pada seluruh perangkat daerah, termasuk Kantor Camat Sinjai Selatan.

Kehadiran e-Kinerja diharapkan mampu memperbaiki sistem pengelolaan kinerja ASN secara lebih objektif dan terukur. Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem digital tersebut masih menghadapi berbagai tantangan di lingkungan birokrasi pemerintahan. Keberhasilan penerapan e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, serta kemampuan aparatur dalam beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis digital. Berbagai tantangan tersebut masih menjadi persoalan yang dihadapi banyak instansi pemerintah, terutama pada level pemerintahan daerah.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN melalui peningkatan efektivitas pengelolaan kinerja, kedisiplinan kerja, transparansi penilaian, serta akuntabilitas organisasi (Harahap et al., 2025; Marliah et al., 2023; Sari et al., 2024). Di sisi lain, penelitian lain mengungkapkan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, kompetensi digital aparatur, ketersediaan sarana dan prasarana teknologi informasi, kualitas komunikasi organisasi, komitmen pelaksana, serta dukungan struktur birokrasi (Andika & Maulida, 2022; Ansyar et al., 2024; Rauf & Mosshanza, 2025). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aplikasi digital, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut.

Meskipun penelitian mengenai e-Kinerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja pegawai menggunakan pendekatan kuantitatif atau dilakukan pada organisasi perangkat daerah di tingkat kabupaten dan kota. Kajian yang secara khusus menganalisis implementasi e-Kinerja sebagai suatu proses implementasi kebijakan pada tingkat kecamatan masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menekankan hubungan antara penggunaan e-Kinerja dan capaian kinerja pegawai, sedangkan proses implementasi kebijakan, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan belum banyak dikaji secara mendalam. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diisi melalui penelitian ini.

Untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut, diperlukan kajian mengenai implementasi e-Kinerja pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan. Salah satu konteks yang relevan adalah Pemerintah Kabupaten Sinjai yang mulai menerapkan aplikasi e-Kinerja secara menyeluruh sejak tahun 2024 berdasarkan Surat Edaran Bupati Sinjai Nomor 178 Tahun 2024 Tentang Penggunaan Aplikasi e-Kinerja BKN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai. Implementasi kebijakan ini memberikan peluang untuk mengkaji bagaimana kebijakan digital diterjemahkan pada level pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Salah satu perangkat daerah yang telah menerapkan kebijakan tersebut adalah Kantor Camat Sinjai Selatan yang memiliki 34 ASN sebagai pengguna aktif aplikasi e-Kinerja. Organisasi ini dipilih karena mewakili unit pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki struktur organisasi relatif sederhana namun memegang peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai dampak implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja, salah satu indikator yang dapat diamati adalah capaian kinerja ASN sebelum dan sesudah penerapan sistem tersebut. Data capaian kinerja ASN Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan adanya peningkatan rata-rata kinerja setelah penerapan e-Kinerja. Pada periode sebelum implementasi e-Kinerja (2021–2023), rata-rata capaian kinerja ASN berada pada kisaran 92–94%. Setelah implementasi e-Kinerja pada tahun 2024–2025, capaian tersebut meningkat menjadi 97–98%. Data tersebut diperoleh dari dokumen Rekapitulasi Capaian Kinerja ASN Kantor Camat Sinjai Selatan Tahun 2021–2025 yang disusun berdasarkan hasil evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan telah diverifikasi oleh atasan langsung sesuai mekanisme penilaian kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa e-Kinerja berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN melalui sistem pengelolaan kinerja yang lebih terukur, terdokumentasi, dan berbasis evaluasi digital.

Meskipun demikian, peningkatan capaian kinerja tersebut belum sepenuhnya menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja telah berjalan secara optimal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat ASN yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi akibat keterbatasan literasi digital sehingga dalam kondisi tertentu masih bergantung pada admin atau pegawai lain dalam proses penginputan data. Selain itu, kendala teknis berupa gangguan jaringan internet, stabilitas server, serta kecenderungan sebagian pegawai melakukan penginputan laporan pekerjaan menjelang batas akhir pelaporan menunjukkan bahwa pemanfaatan e-Kinerja belum sepenuhnya terintegrasi dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif kebijakan dengan praktik implementasi di tingkat organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh komunikasi, ketersediaan

sumber daya, komitmen pelaksana, serta struktur birokrasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward sebagai kerangka utama analisis implementasi kebijakan. Selanjutnya, untuk menjelaskan kontribusi implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja ASN, penelitian ini mengadopsi perspektif pengelolaan kinerja Armstrong yang menekankan pentingnya perencanaan, pemantauan, evaluasi, umpan balik, dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Kedua pendekatan tersebut dipandang relevan untuk menjelaskan proses implementasi e-Kinerja sekaligus kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN di tingkat kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan ditinjau dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi, serta menganalisis kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian implementasi kebijakan digital dalam birokrasi pemerintahan serta menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas penerapan e-Kinerja pada tingkat kecamatan, dan penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya penerapan teori implementasi kebijakan George C. Edward dalam konteks transformasi digital birokrasi di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan kondisi alami di lapangan (Assyakurrohim et al., 2023). Sementara itu, studi kasus digunakan untuk mengkaji secara rinci implementasi e-Kinerja dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Sinjai Selatan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada proses pelaksanaan kebijakan dalam konteks pemerintahan daerah. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut telah menerapkan aplikasi e-Kinerja BKN sesuai Surat Edaran Bupati Sinjai Nomor 178 Tahun 2024. Selain itu, ditemukan adanya dinamika implementasi, seperti perbedaan pemahaman ASN, kendala teknis, dan pelaksanaan pelaporan kinerja berbasis digital.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, kewenangan, serta keterlibatan langsung terhadap fokus penelitian sehingga mampu memberikan informasi yang mendalam mengenai implementasi e-Kinerja (Andriani et al., 2025). Penelitian ini melibatkan 12 informan, yang terdiri atas satu orang Camat Sinjai Selatan sebagai informan kunci karena memiliki kewenangan dalam pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi implementasi e-Kinerja di tingkat kecamatan; satu orang Sekretaris Camat sebagai informan utama karena bertanggung jawab mengoordinasikan administrasi pemerintahan dan pengelolaan kinerja ASN; satu orang Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang juga bertugas sebagai Admin e-Kinerja sebagai informan utama karena berperan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pendampingan teknis, serta pengoperasian aplikasi e-Kinerja di lingkungan Kantor Camat Sinjai Selatan; satu orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai sebagai informan kunci karena menjabat sebagai Ketua Tim Pengelola Kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Sinjai Tahun 2026, sehingga memiliki kewenangan dalam pembinaan, koordinasi, pengembangan, dan pengawasan implementasi kebijakan e-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Selain itu, penelitian ini melibatkan lima orang ASN sebagai informan pelaksana yang dipilih berdasarkan variasi pengalaman kerja dan pengalaman penggunaan aplikasi e-Kinerja, yaitu satu ASN dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun, satu ASN dengan masa kerja kurang dari lima tahun, satu ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai pengguna baru aplikasi e-Kinerja, serta dua ASN lainnya yang aktif menggunakan aplikasi e-Kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari; dan tiga orang masyarakat penerima layanan sebagai informan pendukung untuk memperoleh perspektif eksternal mengenai kualitas pelayanan setelah implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan.

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan informan penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, dan regulasi terkait e-Kinerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2020). Observasi dilakukan dengan mengamati langsung penggunaan e-Kinerja dalam pelaporan dan pengelolaan kinerja ASN. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan, kendala, dan kontribusi e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Adapun dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui pengumpulan arsip, laporan, dan dokumen pendukung lainnya.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking* untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari seluruh informan penelitian. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, *member checking* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan utama guna memastikan bahwa interpretasi peneliti telah sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh informan.

Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2020; Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Tahap pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian ditranskripsikan dan dibaca secara berulang untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, menyederhanakan, serta mengelompokkan data berdasarkan tema-tema yang mengacu pada empat dimensi implementasi kebijakan George C. Edward, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi (Fauzan, 2024), serta tema mengenai peningkatan kinerja ASN. Tahap penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang dipadukan dengan hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara sehingga hubungan antar-temuan dapat dipahami secara sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan melalui proses penafsiran dan verifikasi secara berulang terhadap seluruh data yang diperoleh hingga menghasilkan kesimpulan yang kredibel mengenai implementasi e-Kinerja dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sinjai Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil observasi, implementasi e-Kinerja melibatkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 34 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam pelaksanaannya, Camat bertindak sebagai pejabat penilai sekaligus evaluator akhir terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Rencana Hasil Kerja (RHK), Sekretaris Camat berperan mengoordinasikan administrasi pelaksanaan, admin kepegawaian bertugas mengelola aspek teknis aplikasi, sedangkan kepala seksi melakukan verifikasi awal terhadap laporan kinerja staf pelaksana. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa seluruh ASN diwajibkan menyusun SKP, menginput aktivitas harian, serta melaporkan capaian kinerja melalui aplikasi e-Kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara, implementasi e-Kinerja diawali dengan sosialisasi yang diselenggarakan oleh BKPSDMA Kabupaten Sinjai, kemudian dilanjutkan melalui pendampingan secara internal di lingkungan Kantor Camat Sinjai Selatan. Camat menjelaskan bahwa setelah sosialisasi tersebut, proses adaptasi pegawai lebih banyak dilakukan melalui pembinaan di tingkat kecamatan agar seluruh ASN memahami mekanisme penyusunan SKP, penginputan aktivitas harian, hingga pelaporan kinerja dalam sistem.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan admin e-Kinerja yang menyatakan bahwa pendampingan dilakukan secara berkelanjutan setiap kali terdapat ASN yang mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi. Selain melalui komunikasi langsung, koordinasi juga dilakukan melalui grup WhatsApp kedinasan untuk menyampaikan informasi, mengingatkan batas waktu penginputan, sekaligus membantu penyelesaian kendala teknis secara cepat. Hasil observasi menunjukkan bahwa media komunikasi tersebut digunakan secara aktif oleh pimpinan, admin, dan seluruh ASN sehingga informasi mengenai penggunaan e-Kinerja dapat diterima secara seragam.

Meskipun komunikasi berlangsung secara intensif, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan ASN dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja belum sepenuhnya merata. Admin e-Kinerja menjelaskan bahwa sebagian ASN, khususnya pegawai yang telah lama mengabdikan, masih memerlukan pendampingan karena belum terbiasa menggunakan aplikasi berbasis digital. Salah seorang ASN juga mengungkapkan bahwa pada awal penerapan sistem masih diperlukan penyesuaian dalam memahami mekanisme penginputan kegiatan harian, namun melalui pendampingan yang dilakukan secara terus-menerus, penggunaan aplikasi menjadi lebih mudah dipahami. Hasil observasi memperlihatkan bahwa kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan e-Kinerja karena setiap kendala teknis segera ditindaklanjuti oleh admin kepegawaian melalui pendampingan langsung maupun komunikasi dalam grup WhatsApp.

Selain sumber daya manusia, hasil observasi menunjukkan bahwa Kantor Camat Sinjai Selatan telah menyediakan sarana pendukung berupa komputer dan jaringan internet sebagai fasilitas pelaksanaan e-Kinerja. Namun demikian, penelitian juga menemukan bahwa jumlah perangkat kerja masih terbatas sehingga pada waktu tertentu beberapa ASN harus menggunakan komputer secara bergantian maupun memanfaatkan perangkat pribadi untuk mengakses aplikasi. Di samping itu, kestabilan jaringan internet dan server aplikasi masih mengalami gangguan pada waktu-waktu tertentu yang menyebabkan proses penginputan data menjadi terhambat. Berdasarkan hasil wawancara, kendala tersebut umumnya diantisipasi melalui pendampingan teknis oleh admin serta penyesuaian waktu penginputan setelah kondisi jaringan kembali stabil. Adapun ketika terjadi *server down* atau pemeliharaan (*maintenance*) sistem, admin mengimbau ASN untuk melakukan penginputan aktivitas kerja secara bertahap dan tidak menunggu hingga mendekati batas waktu pelaporan. Strategi tersebut diterapkan untuk meminimalkan risiko keterlambatan pelaporan serta mengurangi dampak gangguan sistem terhadap kelancaran implementasi e-Kinerja.

Dari aspek sikap pelaksana, hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh ASN menerima implementasi e-Kinerja sebagai bagian dari kebijakan nasional dalam reformasi birokrasi. Salah

seorang ASN menyampaikan bahwa keberadaan e-Kinerja mendorong pegawai menjadi lebih disiplin karena setiap aktivitas kerja harus dilaporkan dan dapat dipantau oleh atasan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah membiasakan diri melakukan penginputan aktivitas kerja setiap hari. Walaupun masih terdapat beberapa ASN yang memerlukan pendampingan dalam penggunaan aplikasi, tidak ditemukan adanya penolakan terhadap implementasi kebijakan tersebut. Sebaliknya, ASN menunjukkan kemauan untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital melalui bimbingan yang diberikan oleh pimpinan maupun admin e-Kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja didukung oleh pembagian tugas dan mekanisme koordinasi yang jelas. Camat menjelaskan bahwa setiap unsur organisasi memiliki peran sesuai dengan kewenangannya masing-masing, mulai dari pimpinan sebagai evaluator, Sekretaris Camat sebagai koordinator administrasi, admin sebagai pengelola teknis, kepala seksi sebagai verifikator awal, hingga ASN sebagai pelaksana yang bertanggung jawab terhadap penginputan aktivitas kerja. Sekretaris Camat menambahkan bahwa koordinasi dilakukan secara berkala melalui rapat internal maupun komunikasi langsung untuk memastikan tidak terdapat ASN yang terlambat melakukan pelaporan. Hasil observasi memperlihatkan bahwa mekanisme koordinasi tersebut berjalan secara berjenjang sehingga setiap laporan yang diinput oleh ASN memperoleh proses verifikasi sebelum dinyatakan selesai dalam sistem.

Kontribusi implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja ASN juga terlihat dari data dokumentasi rekapitulasi capaian kinerja ASN selama periode Januari hingga Mei 2026 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Capaian Kinerja dan Kedisiplinan ASN Tahun 2026 (Januari-Mei)

No	Bulan	Persentase Kinerja dan Kedisiplinan
1	Januari	93,33%
2	Februari	94,98%
3	Maret	97,06%
4	April	98,96%
5	Mei	98,96%

Sumber: Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Sinjai Selatan 2026

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa capaian kinerja dan kedisiplinan ASN mengalami peningkatan secara bertahap, dari 93,33% pada Januari menjadi 98,96% pada April dan tetap bertahan hingga Mei. Hasil wawancara menunjukkan bahwa peningkatan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kewajiban penggunaan aplikasi e-Kinerja, tetapi juga oleh semakin meningkatnya kemampuan ASN dalam mengoperasikan sistem setelah melalui proses adaptasi. Selain itu, pendampingan yang dilakukan oleh admin, pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap penginputan aktivitas harian, serta pemanfaatan hasil e-Kinerja sebagai salah satu dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi faktor yang mendorong ASN lebih disiplin dalam melaksanakan dan melaporkan pekerjaan. Hasil observasi selama penelitian memperlihatkan bahwa pengingat yang disampaikan melalui grup WhatsApp serta monitoring harian dari atasan membuat keterlambatan penginputan semakin berkurang sehingga pelaporan aktivitas kerja menjadi lebih konsisten dibandingkan pada awal implementasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja telah mendukung seluruh tahapan pengelolaan kinerja ASN. Pada tahap perencanaan, setiap ASN menyusun SKP dan RHK

sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan sehingga target individu selaras dengan target organisasi. Namun demikian, hasil wawancara mengungkapkan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat pekerjaan yang bersifat insidental sebagai tindak lanjut penugasan dari Pemerintah Kabupaten Sinjai sehingga tidak seluruh aktivitas kerja telah direncanakan sejak awal periode.

Pada tahap pemantauan, seluruh aktivitas harian diinput melalui sistem sehingga perkembangan pekerjaan dapat dipantau secara langsung oleh atasan. Hasil observasi menunjukkan bahwa fitur pelaporan harian memudahkan pimpinan mengidentifikasi keterlambatan maupun capaian pekerjaan yang belum sesuai target sehingga tindak lanjut dapat segera dilakukan.

Pada tahap penilaian, hasil wawancara menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan berdasarkan aktivitas kerja yang telah diinput dan diverifikasi dalam sistem. ASN menilai proses penilaian menjadi lebih objektif karena didasarkan pada target yang telah ditetapkan serta didukung oleh bukti kerja yang diunggah ke dalam aplikasi. Walaupun mekanisme penyampaian keberatan terhadap hasil penilaian tersedia, hampir seluruh informan menyatakan belum pernah menggunakannya karena hasil evaluasi dianggap telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sementara itu, pada tahap umpan balik dan pengembangan, penelitian menemukan bahwa hasil e-Kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar administrasi kepegawaian, terutama dalam evaluasi kinerja, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan pertimbangan perpanjangan kontrak bagi ASN PPPK. Namun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa pemanfaatan data e-Kinerja untuk kegiatan *coaching*, *mentoring*, maupun penyusunan program pengembangan kompetensi ASN masih dilakukan secara terbatas dan lebih banyak berlangsung melalui komunikasi informal antara pimpinan, admin, dan pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah berjalan dengan baik dan didukung oleh komunikasi yang intensif, pembagian tugas yang jelas, sikap adaptif ASN, serta mekanisme pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan. Meskipun masih ditemukan kendala berupa variasi kemampuan literasi digital ASN, keterbatasan perangkat kerja, dan kestabilan jaringan internet dan permasalahan server, kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan e-Kinerja karena diatasi melalui koordinasi internal dan pendampingan teknis yang dilakukan secara berkesinambungan. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa implementasi e-Kinerja berkontribusi terhadap meningkatnya kedisiplinan pelaporan, keteraturan pelaksanaan tugas, serta capaian kinerja ASN selama periode penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, maupun struktur birokrasi. Pada bagian pembahasan ini, temuan penelitian tersebut dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan perspektif teori implementasi kebijakan George C. Edward serta konsep pengelolaan kinerja Armstrong untuk melihat sejauh mana implementasi e-Kinerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN.

Implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan Ditinjau dari Aspek Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi pelaksana dan Struktur Birokrasi

Implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan tidak dapat dilepaskan dari kerangka regulasi yang menjadi dasar kebijakan, yaitu Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN serta Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Kedua regulasi tersebut menekankan bahwa pengelolaan

kinerja ASN harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi. Dalam konteks tersebut, komunikasi menjadi instrumen awal yang memastikan tujuan kebijakan dapat dipahami oleh seluruh pelaksana di tingkat organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah berjalan melalui jalur formal maupun informal. Secara formal, komunikasi dilakukan melalui sosialisasi oleh BKPSDMA Kabupaten Sinjai, sedangkan secara internal diperkuat oleh pendampingan admin serta rapat koordinasi di tingkat kecamatan. ASN pada umumnya telah memahami bahwa e-Kinerja merupakan sistem penilaian kinerja berbasis digital yang digunakan untuk meningkatkan disiplin dan akuntabilitas kerja.

Selain komunikasi formal, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi informal memiliki peran yang sangat signifikan dalam memastikan efektivitas implementasi kebijakan. Grup WhatsApp dinas, konsultasi langsung dengan admin, serta interaksi antarpegawai menjadi media utama dalam menyelesaikan kendala teknis dan mempercepat aliran informasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa pola komunikasi ini berlangsung secara intensif, dua arah, dan adaptif terhadap kebutuhan pengguna. Temuan ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan model implementasi kebijakan George C. Edward yang menekankan pentingnya kejelasan dan konsistensi komunikasi dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Namun demikian, penelitian ini juga memperluas perspektif tersebut dengan menunjukkan bahwa pada level implementasi lokal, efektivitas komunikasi tidak hanya ditentukan oleh mekanisme formal birokrasi, tetapi juga oleh pembelajaran kolektif berbasis pengalaman kerja sehari-hari.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu seperti Ansyar et al.(2024) serta Rauf dan Mosshananza (2025), hasil penelitian ini menguatkan bahwa komunikasi berperan penting dalam implementasi e-Kinerja. Namun terdapat perbedaan penting, yaitu bahwa penelitian sebelumnya lebih menekankan komunikasi formal dalam struktur organisasi, sedangkan penelitian ini menemukan bahwa komunikasi informal justru menjadi penggerak utama efektivitas implementasi di tingkat kecamatan. Dengan demikian, komunikasi dalam implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyampaian informasi, tetapi juga sebagai proses adaptasi organisasi dalam membangun pemahaman bersama terhadap sistem kerja digital. Temuan ini menjadi dasar untuk melihat bahwa keberhasilan komunikasi tersebut perlu ditopang oleh faktor lain, khususnya sumber daya, yang dalam perspektif George C. Edward merupakan elemen krusial dalam menentukan optimal atau tidaknya implementasi kebijakan, yang mencakup sumber daya manusia, sarana prasarana, serta dukungan teknologi (Sutmasa, 2021).

Berkaitan dengan hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sinjai Selatan yang berjumlah 34 orang telah mencukupi untuk mendukung pelaksanaan e-Kinerja. Namun demikian, secara kualitatif masih ditemukan variasi kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital. Sebagian ASN, terutama yang memiliki masa kerja lebih lama, masih memerlukan pendampingan dalam proses penginputan SKP, RHK, serta laporan aktivitas harian. Kondisi ini menunjukkan bahwa literasi digital ASN belum merata, meskipun secara umum mereka telah mampu beradaptasi dengan sistem yang ada. Berdasarkan hasil wawancara, admin e-Kinerja memiliki peran penting dalam mengatasi keterbatasan kemampuan tersebut melalui pendampingan langsung dan bantuan teknis secara berkelanjutan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa proses pembelajaran antarpegawai juga berlangsung secara informal, di mana ASN yang lebih mahir turut membantu rekan kerja lainnya dalam mengoperasikan aplikasi. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kompetensi awal, tetapi juga pada proses adaptasi dan

pembelajaran organisasi. Dari aspek sarana dan prasarana, penelitian menemukan bahwa Kantor Camat Sinjai Selatan telah menyediakan fasilitas berupa komputer dan jaringan internet sebagai penunjang implementasi e-Kinerja. Namun demikian, jumlah perangkat yang tersedia masih terbatas sehingga pada kondisi tertentu ASN harus menggunakan komputer secara bergantian atau memanfaatkan perangkat pribadi. Selain itu, kestabilan jaringan internet dan sistem server masih mengalami gangguan pada waktu tertentu yang berdampak pada keterlambatan proses input data.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kendala tersebut diatasi melalui penyesuaian waktu penginputan setelah jaringan kembali stabil serta pendampingan teknis oleh admin. Dalam kondisi server down, ASN juga diarahkan untuk melakukan pelaporan secara berkala sebelum batas waktu pelaporan guna meminimalkan risiko keterlambatan. Temuan ini menunjukkan bahwa keterbatasan infrastruktur teknologi tidak sepenuhnya menghambat implementasi kebijakan, selama terdapat mekanisme adaptasi yang efektif di tingkat organisasi. Jika dikaitkan dengan teori Edward, kondisi ini menunjukkan bahwa variabel sumber daya belum sepenuhnya optimal, khususnya pada aspek fasilitas teknologi. Namun demikian, implementasi e-Kinerja tetap dapat berjalan karena didukung oleh fleksibilitas organisasi dan peran aktif aktor pelaksana di tingkat lokal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andika dan Maulida (2022) serta Sufi et al. (2022) yang menyatakan bahwa keterbatasan infrastruktur dan disparitas kemampuan digital aparatur menjadi tantangan utama dalam implementasi e-Kinerja. Kesamaan tersebut juga terlihat pada penelitian Gae dan Ardiansyah (2025) yang menunjukkan bahwa keterbatasan kemampuan teknologi ASN dan minimnya fasilitas pendukung masih menjadi hambatan dalam penerapan e-Kinerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat kecamatan hambatan sumber daya tersebut tidak selalu menjadi faktor penentu kegagalan implementasi, karena dapat dikompensasi melalui pendampingan intensif, kerja sama antarpegawai, serta pemanfaatan mekanisme informal organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menegaskan bahwa kemampuan adaptasi organisasi pada level lokal memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan implementasi e-Kinerja meskipun sumber daya yang tersedia masih terbatas. Sehingga dari aspek sumber daya dalam implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan pola yang menarik, yaitu adanya ketidakseimbangan antara keterbatasan fasilitas teknologi dan kemampuan adaptasi organisasi.

Melanjutkan pembahasan tersebut, faktor berikutnya yang tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan adalah disposisi pelaksana. Dalam perspektif George C. Edward, disposisi pelaksana merujuk pada sikap, komitmen, dan penerimaan aparatur terhadap kebijakan yang diimplementasikan, yang secara langsung memengaruhi tingkat keberhasilan implementasi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disposisi pelaksana di Kantor Camat Sinjai Selatan cenderung positif terhadap implementasi e-Kinerja, di mana ASN pada umumnya menerima sistem ini sebagai bagian dari kebijakan reformasi birokrasi berbasis digital. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar ASN menyatakan bahwa e-Kinerja membantu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja karena adanya kewajiban pelaporan harian serta keterkaitannya dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan ASN terhadap sistem tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor insentif administratif. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa ASN secara rutin melakukan penginputan aktivitas kerja, meskipun masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menunda pelaporan hingga mendekati batas waktu.

Temuan ini menunjukkan bahwa sikap positif ASN terhadap implementasi e-Kinerja merupakan kombinasi antara kesadaran terhadap tuntutan regulasi dan dorongan kepentingan

administratif. Sejalan dengan penelitian Harahap et al. (2025) dan Indrawan (2021) , temuan ini memperkuat bahwa implementasi e-Kinerja dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja ASN, namun dengan penekanan bahwa pada tingkat kecamatan motivasi tersebut lebih dominan bersifat ekstrinsik, terutama melalui insentif seperti TPP dibandingkan kesadaran intrinsik terhadap pengembangan kinerja. Peningkatan performa pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem pengawasan yang diterapkan dalam lingkungan kerja (Syaihu, 2026). Dengan demikian, disposisi pelaksana dalam implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan bahwa penerimaan kebijakan telah berjalan cukup baik, meskipun masih berada pada tahap adaptasi perilaku administratif yang dipengaruhi oleh kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Melanjutkan pembahasan mengenai disposisi pelaksana yang menunjukkan sikap positif ASN terhadap implementasi e-Kinerja meskipun masih didominasi motivasi ekstrinsik, maka faktor berikutnya yang sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan adalah struktur birokrasi. Dalam perspektif George C. Edward, struktur birokrasi mencakup pembagian tugas, alur koordinasi, serta kejelasan prosedur kerja yang memastikan kebijakan dapat diimplementasikan secara konsisten dan terarah (Sucita, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur birokrasi di Kantor Camat Sinjai Selatan telah tersusun secara hierarkis dan berjalan sesuai dengan garis koordinasi formal. Camat berperan sebagai pejabat penilai akhir dalam sistem e-Kinerja, Sekretaris Camat berfungsi sebagai koordinator administrasi dan pengelola data kepegawaian, kepala seksi bertindak sebagai verifikator awal laporan kinerja, sedangkan ASN merupakan pelaksana utama penginputan aktivitas kerja harian. Pembagian peran ini menunjukkan bahwa secara struktural, implementasi e-Kinerja telah memiliki alur kerja yang jelas dan sistematis. Namun demikian, dalam praktik pelaksanaannya masih ditemukan kebutuhan akan aktor penghubung yang tidak secara eksplisit disebut dalam struktur formal organisasi. Dalam konteks ini, admin e-Kinerja memiliki peran yang sangat signifikan sebagai *bridging actor* yang menghubungkan sistem aplikasi, ASN sebagai pengguna, serta pimpinan sebagai pengambil keputusan. Admin tidak hanya berperan sebagai operator teknis, tetapi juga sebagai fasilitator komunikasi, pendamping teknis, serta penyelesaian permasalahan operasional harian. Hasil observasi menunjukkan bahwa tanpa keberadaan admin, banyak proses input data dan penyelesaian kendala teknis akan mengalami keterlambatan, terutama ketika terjadi gangguan sistem seperti *server down* atau keterbatasan akses perangkat. Oleh karena itu, admin menjadi elemen penting dalam menjaga keberlangsungan implementasi e-Kinerja di tingkat kecamatan, sekaligus memastikan alur kerja tetap berjalan meskipun terdapat hambatan teknis di lapangan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun struktur birokrasi formal telah berjalan sesuai dengan prinsip hierarki organisasi, efektivitas implementasi kebijakan sangat bergantung pada keberadaan struktur informal yang berfungsi sebagai penopang sistem formal tersebut. Dalam perspektif Edward, hal ini menunjukkan bahwa struktur birokrasi tidak hanya bersifat formalistik, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan implementasi di lapangan. Jika dibandingkan dengan penelitian Rauf dan Mosshananza (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi, ketersediaan sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi, penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pada level implementasi daerah terdapat aktor tambahan yang tidak selalu tercantum dalam struktur formal, namun memiliki peran krusial dalam operasionalisasi kebijakan, sehingga menjadi pembeda antara teori normatif struktur birokrasi dengan praktik implementasi di tingkat kecamatan.

Berdasarkan pada keseluruhan pembahasan, implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan bahwa keempat variabel implementasi kebijakan menurut George C. Edward saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Komunikasi yang berlangsung secara formal maupun informal mampu membangun pemahaman bersama terhadap sistem e-Kinerja, sementara keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas teknologi dapat diminimalkan melalui mekanisme adaptasi organisasi, pendampingan admin, serta kerja sama antarpegawai. Di sisi lain, disposisi pelaksana yang cenderung positif mendorong ASN untuk menerima dan menjalankan kebijakan, meskipun motivasi pelaksana masih didominasi oleh faktor administratif. Selanjutnya, struktur birokrasi yang telah tersusun secara hierarkis diperkuat oleh peran strategis admin e-Kinerja sebagai aktor penghubung yang memastikan koordinasi, komunikasi, dan penyelesaian kendala teknis berjalan secara efektif. Dengan demikian, implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan dapat dikatakan telah berlangsung cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa kendala pada aspek sumber daya dan infrastruktur teknologi. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh terpenuhinya unsur-unsur formal sebagaimana dijelaskan dalam model George C. Edward, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam melakukan adaptasi, membangun kolaborasi, serta mengembangkan mekanisme informal untuk mengatasi berbagai tantangan implementasi di tingkat kecamatan.

Kontribusi e-Kinerja dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pembahasan mengenai implementasi kebijakan berdasarkan model George C. Edward menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan didukung oleh komunikasi yang efektif, ketersediaan sumber daya, disposisi pelaksana yang positif, serta struktur birokrasi yang mampu mendukung pelaksanaan kebijakan. Keempat aspek tersebut menjadi prasyarat penting yang memungkinkan sistem e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai aplikasi administrasi kepegawaian, tetapi juga sebagai instrumen yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, pembahasan selanjutnya tidak lagi berfokus pada bagaimana kebijakan diimplementasikan, melainkan pada bagaimana implementasi tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan menunjukkan adanya peningkatan capaian kinerja dan kedisiplinan ASN selama periode Januari-Mei 2026. Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan e-Kinerja telah mendorong perubahan pola kerja ASN menjadi lebih terencana, terdokumentasi, dan berorientasi pada pencapaian target kinerja. Namun demikian, peningkatan tersebut tidak dapat dipahami hanya dari aspek capaian persentase kinerja semata, melainkan perlu dianalisis melalui proses pengelolaan kinerja yang berlangsung sejak tahap perencanaan hingga pengembangan pegawai.

Dalam perspektif Armstrong (2022), peningkatan kinerja merupakan hasil dari suatu siklus pengelolaan kinerja yang berlangsung secara berkesinambungan. Siklus tersebut meliputi perencanaan kinerja (*performance planning*), pemantauan kinerja (*performance monitoring*), penilaian kinerja (*performance review*), serta umpan balik dan pengembangan (*feedback and development*). Keempat tahapan tersebut saling berkaitan sehingga efektivitas setiap tahapan akan menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kontribusi e-Kinerja dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan setiap tahapan pengelolaan kinerja menurut Armstrong untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif

mengenai sejauh mana sistem tersebut mampu mendukung peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Sinjai Selatan.

Tahap pertama dalam pengelolaan kinerja menurut Armstrong adalah perencanaan kinerja, yaitu proses penyusunan tujuan, target, dan indikator keberhasilan yang menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perencanaan yang baik menciptakan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap aktivitas kerja memiliki arah yang jelas dan dapat dievaluasi secara objektif. Dalam konteks implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas perencanaan kinerja melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Rencana Hasil Kerja (RHK) yang dilakukan secara lebih sistematis dan terintegrasi. Penyusunan SKP dan RHK tidak lagi sekadar menjadi pemenuhan dokumen administrasi, tetapi telah berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan tugas ASN. Setiap pegawai menyusun target kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi jabatannya sehingga aktivitas yang dilakukan memiliki keterkaitan dengan sasaran organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja telah memperkuat proses penyelarasan antara target individu dan target organisasi sebagaimana ditekankan dalam model pengelolaan kinerja Armstrong, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan pengukuran capaian kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif.

Selain memperjelas arah kerja, digitalisasi proses perencanaan juga meningkatkan transparansi dalam penyusunan target kinerja. Penggunaan aplikasi e-Kinerja memungkinkan setiap ASN mengetahui indikator keberhasilan yang harus dicapai, sementara pimpinan dapat memastikan bahwa target yang disusun telah sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing jabatan. Dengan demikian, sistem tidak hanya berfungsi sebagai media pencatatan target, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian yang menjaga konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Latifah et al. (2023) yang menyatakan bahwa implementasi e-Kinerja mampu meningkatkan kualitas perencanaan kinerja melalui penyusunan target kerja yang lebih terstruktur, terukur, dan terdokumentasi secara digital. Digitalisasi tersebut mempermudah proses pengendalian maupun evaluasi karena indikator kinerja telah ditetapkan sejak awal dan dapat dipantau secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat argumentasi bahwa penerapan sistem digital memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas perencanaan kinerja ASN.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan karakteristik yang belum banyak dijelaskan dalam penelitian terdahulu. Pada tingkat kecamatan, proses perencanaan kinerja tidak selalu berjalan secara linear sesuai target yang telah disusun pada awal tahun. Dalam pelaksanaannya, ASN masih sering menerima penugasan insidental dari pemerintah kabupaten yang harus segera diselesaikan meskipun belum tercantum dalam SKP maupun RHK. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di lingkungan pemerintah daerah menghadapi dinamika pekerjaan yang lebih fleksibel dibandingkan dengan desain perencanaan yang tersedia dalam sistem. Oleh karena itu, keberhasilan perencanaan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kejelasan target, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dan ASN dalam menyesuaikan pelaksanaan pekerjaan terhadap perubahan kebutuhan pelayanan publik tanpa mengabaikan target yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep pengelolaan kinerja Armstrong dalam konteks organisasi sektor publik di tingkat kecamatan. Jika Armstrong menekankan pentingnya perencanaan yang jelas sebagai dasar peningkatan kinerja, maka penelitian

ini menunjukkan bahwa efektivitas perencanaan juga dipengaruhi oleh kemampuan sistem dan organisasi dalam mengakomodasi dinamika tugas yang bersifat insidental.

Dengan demikian, implementasi e-Kinerja tidak hanya memperkuat aspek perencanaan melalui penyusunan target yang lebih terukur, tetapi juga menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pelaksanaan menjadi faktor penting agar perencanaan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Kejelasan perencanaan tersebut selanjutnya menjadi dasar bagi pelaksanaan tahapan berikutnya dalam pengelolaan kinerja, yaitu pemantauan dan pelaporan kinerja. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sekaligus memberikan informasi yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah memperkuat proses pemantauan melalui kewajiban pelaporan aktivitas kerja secara berkala yang memungkinkan pimpinan memonitor perkembangan kinerja ASN secara lebih cepat dan terdokumentasi. Dengan demikian, pengawasan tidak lagi hanya dilakukan pada akhir periode penilaian, tetapi berlangsung secara berkelanjutan selama proses pelaksanaan pekerjaan. Dalam perspektif pengelolaan kinerja Armstrong, pemantauan yang dilakukan secara kontinu merupakan kunci untuk menjaga konsistensi pencapaian target kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fitur pelaporan harian dan *dashboard* pada e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai media pencatatan aktivitas, tetapi juga menjadi instrumen pengendalian yang membantu pimpinan mengidentifikasi keterlambatan pelaporan maupun capaian kerja ASN. Selain itu, tindak lanjut yang dilakukan melalui pengingat, pendampingan, dan komunikasi langsung antara pimpinan, admin, dan ASN menunjukkan bahwa pemantauan dalam implementasi e-Kinerja tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi juga didukung oleh mekanisme koordinasi yang berlangsung secara berkesinambungan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Harahap et al. (2025) yang menyatakan bahwa pemantauan kinerja berbasis e-Kinerja berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan tanggung jawab ASN melalui pengawasan yang lebih terukur. Namun, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa efektivitas pemantauan di tingkat kecamatan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan fitur dalam aplikasi, tetapi juga oleh intensitas komunikasi organisasi dan peran aktif admin dalam memberikan pendampingan kepada ASN ketika menghadapi kendala teknis maupun keterlambatan pelaporan. Dengan demikian, keberhasilan pemantauan merupakan hasil interaksi antara teknologi, kepemimpinan, dan koordinasi organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi e-Kinerja telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN melalui proses pemantauan dan pelaporan yang lebih sistematis, transparan, dan berkelanjutan. Pemantauan yang dilakukan secara rutin mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam melaksanakan dan melaporkan pekerjaannya, sehingga capaian kinerja dapat dikendalikan sejak proses pelaksanaan, bukan hanya dievaluasi pada akhir periode.

Setelah proses pemantauan dan pelaporan kinerja dilakukan secara berkelanjutan, tahapan berikutnya adalah penilaian kinerja. Tahap ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat pencapaian target kerja yang telah direncanakan sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah mendorong proses penilaian kinerja yang lebih objektif karena didasarkan pada capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), realisasi Rencana Hasil Kerja (RHK), serta eviden pekerjaan yang diunggah ke dalam sistem. Dengan mekanisme tersebut, penilaian tidak lagi sepenuhnya bergantung pada penilaian subjektif atasan, tetapi didukung oleh data kinerja yang

terdokumentasi secara digital. Dalam perspektif pengelolaan kinerja Armstrong, penilaian yang efektif harus didasarkan pada ukuran yang jelas, bukti yang dapat diverifikasi, serta proses evaluasi yang transparan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fitur penguncian target (*locking target*) dan kewajiban mengunggah bukti pelaksanaan pekerjaan telah meningkatkan akuntabilitas penilaian kinerja ASN. Selain itu, mekanisme klarifikasi atau pengajuan keberatan terhadap hasil penilaian memberikan ruang bagi ASN untuk menyampaikan apabila terdapat ketidaksesuaian data, meskipun dalam praktiknya mekanisme tersebut jarang digunakan karena sebagian besar ASN menilai hasil evaluasi telah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Latifah et al. (2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi penilaian melalui e-Kinerja mampu meningkatkan transparansi dan objektivitas evaluasi kinerja ASN. Namun demikian, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa objektivitas penilaian tidak hanya ditentukan oleh fitur sistem, tetapi juga oleh kedisiplinan ASN dalam menginput aktivitas kerja secara lengkap dan mengunggah eviden yang relevan. Dengan kata lain, kualitas hasil penilaian tetap sangat bergantung pada kualitas data yang dimasukkan ke dalam sistem. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berfungsi sebagai instrumen pendukung, sedangkan akurasi penilaian tetap dipengaruhi oleh kepatuhan pengguna dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan tersebut, implementasi e-Kinerja telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN melalui proses penilaian yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Penilaian yang berbasis data memungkinkan pimpinan memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai capaian kinerja setiap ASN sekaligus memperkuat rasa keadilan dalam proses evaluasi. Namun demikian, penilaian kinerja tidak menjadi tujuan akhir dalam pengelolaan kinerja. Sesuai dengan model Armstrong, hasil evaluasi tersebut seharusnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian umpan balik dan pengembangan kompetensi agar peningkatan kinerja dapat berlangsung secara berkelanjutan. Tahap terakhir dalam pengelolaan kinerja menurut Armstrong adalah pemberian umpan balik dan pengembangan pegawai yang bertujuan menjadikan hasil penilaian sebagai dasar perbaikan kinerja dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah mendukung pemberian umpan balik melalui arahan, monitoring, dan pendampingan yang dilakukan oleh pimpinan maupun admin e-Kinerja. Selain itu, hasil evaluasi kinerja juga dimanfaatkan sebagai salah satu dasar administrasi kepegawaian, seperti pertimbangan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), evaluasi kinerja, serta pemenuhan persyaratan administrasi dalam pengelolaan karier ASN. Namun demikian, pemanfaatan hasil evaluasi tersebut sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi masih belum berjalan secara optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi e-Kinerja dalam tahap umpan balik masih lebih dominan sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi administratif dibandingkan sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia. Dalam perspektif Armstrong, hasil evaluasi kinerja seharusnya digunakan untuk merancang program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Akan tetapi, penelitian ini menemukan bahwa rekomendasi pengembangan kompetensi belum sepenuhnya ditindaklanjuti melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran, kuota pelatihan, serta belum terintegrasinya secara optimal hasil evaluasi e-Kinerja dengan perencanaan pengembangan kompetensi ASN. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara desain kebijakan pengelolaan kinerja dengan implementasinya di tingkat pemerintah daerah. Temuan penelitian ini

sekaligus melengkapi hasil penelitian Latifah et al. (2023) dan Harahap et al. (2025) yang lebih menekankan efektivitas e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat kecamatan, kontribusi e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja belum sepenuhnya mencapai siklus pengelolaan kinerja Armstrong secara utuh. Meskipun e-Kinerja telah berhasil memperkuat aspek perencanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja, aspek umpan balik dan pengembangan masih memerlukan penguatan agar hasil evaluasi kinerja tidak hanya berhenti sebagai dasar penilaian administratif, tetapi juga menjadi dasar penyusunan program pengembangan kompetensi ASN secara sistematis dan berkelanjutan. Temuan ini menjadi kontribusi utama penelitian karena menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh digitalisasi proses penilaian, tetapi juga oleh kemampuan organisasi memanfaatkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja ASN secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, implementasi e-Kinerja di Kantor Camat Sinjai Selatan telah berjalan cukup efektif. Ditinjau dari model implementasi kebijakan George C. Edward, implementasi didukung oleh komunikasi yang berlangsung secara formal dan informal, sikap adaptif ASN, serta struktur birokrasi yang memiliki pembagian tugas yang jelas. Meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan perangkat kerja, gangguan jaringan dan server, serta perbedaan kemampuan literasi digital ASN, hambatan tersebut dapat diatasi melalui pendampingan teknis, koordinasi internal, dan peran admin e-Kinerja sebagai penghubung (*bridging actor*) dalam pelaksanaan sistem. Implementasi e-Kinerja juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Sinjai Selatan. Berdasarkan perspektif pengelolaan kinerja Armstrong, e-Kinerja telah mendukung proses perencanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja secara lebih terstruktur, objektif, dan transparan, yang tercermin dari meningkatnya capaian kinerja dan kedisiplinan ASN hingga mencapai 98,96%. Namun, pemanfaatan hasil e-Kinerja sebagai dasar umpan balik dan pengembangan kompetensi ASN masih belum optimal sehingga perlu diperkuat agar sistem tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administrasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kinerja ASN secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *AY-TANZIR: Jurnal Prodi Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 13(1), 99–120. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1>
- Andriani, D., Maritasari, D. B., Laela, I., & Husnadia, S. (2025). Pemilihan Teknik Sampling yang Tepat Dalam Penelitian Kualitatif: Literature Review. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(4), 6238–6247. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i4>
- Ansyar, Mustafa, D., & Juharni. (2024). Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Paradigma Journal of Administration*, 2(2), 69–77. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership* (7th ed.). Kogan Page Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=ADpUEAAAQBAJ>

- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Fauzan, A. (2024). Model Implementasi Kebijakan Publik . *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 17929–17938. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12674>
- Gae, A. C. F., & Ardiansyah, A. (2025). Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 5(3), 1081–1090. <https://doi.org/10.54082/jamsi.1895>
- Harahap, R., Syahriani, E., & Yanna, S. (2025). Analisis Kinerja Berdasarkan Penerapan E-Kinerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada ASN Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen). *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*, 4(1), 8–19. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i>
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Latifah, Fatmawati, Ilham, & 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>
- Marlia, S., Alwany, H., & Sjarlis, S. (2023). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 522–534. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4276>
- Qomaruddin, & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2>
- Rauf, E. U. T., & Mosshananza, H. (2025). Optimalisasi Implementasi e-Kinerja Dalam Pengembangan e-Government di BKPSDM Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Ilmu Politik*, 2(2), 53–62. <https://isn-jurnal.my.id/index.php/jurist/article/view/28>
- Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E- Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol*, 10(2), 312–325. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i2>
- Siahaan, F. S., Priscillia, A. S., W. A. N, A. K., Hidayat, R., & Restika, D. (2025). Analysis of the Effectiveness of Implementing the ASN Performance Assessment System (E-Kinerja). *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i1>
- Sucita, R. (2021). Implementasi Kartu Indonesia Pintar Kuliah (Kip-Kuliah) Di Universitas Riau. *Journal Publicuho*, 4(4), 1112–1120. <https://doi.org/10.35817/jpu.v4i4.21837>
- Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33. <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Cakrawarti*, 04(01), 25–36. <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>

-
- Syaihu, I. A., Aripin, S., & Budiman, R. (2026). Analisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja ASN: Studi Empiris Pada Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 9(2), 51-67. <https://doi.org/10.54783/japp.v9i2.1602>
- Zukifli, & Putri, C. M. (2024). Implementasi E-Kinerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 4(2), 121–130. <https://doi.org/10.35308/jimetera.v4i2.10046>