



The Role of the Department of Education and Culture of Pesisir Selatan Regency in Supervising the Employee Performance Target (SKP) Filling in the E-Kinerja Application

Azwa Ahmad Sabrina¹, Lince Magriasti²

sabrinaazwaahmad299@gmail.com, lincemagriasti@fis.unp.ac.id

¹Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang, Indonesia

²Magister Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang, Indonesia

ABSTRACT

Filling the Employee Performance Target (SKP) through the e-Kinerja application is an essential instrument in realizing accountability and improving the performance of civil servants, including in the education sector. This study focuses on the role of the Department of Education and Culture of Pesisir Selatan Regency in supervising the filling of the SKP for school principals through the e-Kinerja application, identifying the obstacles encountered, and examining the efforts made to improve supervision effectiveness. The research approach used is qualitative with a descriptive method. The data were obtained through interviews and document studies. The results show that the Department of Education and Culture has carried out supervisory roles through socialization, technical assistance, coordination with supervisors, and administrative monitoring of SKP filling. However, the effectiveness of supervision is not yet optimal due to limited human resources, low conceptual understanding of school principals regarding performance-based SKP, limited information technology competence, and the suboptimal technical guidelines for filling SKP. Therefore, there is a need for strengthening continuous performance development and evaluation to make the SKP filling through e-Kinerja more effective as a tool for assessment and improving the performance of school principals.

Keywords: supervision, e-Kinerja, employee performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur fundamental dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan karena berperan sebagai pelaksana utama kebijakan publik. Mardiasmo (2011 dalam Kartina dan Krustiyati 2023) mendefinisikan pegawai sebagai individu yang bekerja berdasarkan kesepakatan tertentu untuk melaksanakan tugas dengan imbalan yang telah disepakati. Definisi tersebut menegaskan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab kerja yang terikat pada target dan kewajiban tertentu. Hasibuan (2007) juga menyatakan bahwa pegawai merupakan individu yang mengerahkan tenaga fisik dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan pegawai dalam sektor publik dikenal sebagai administrasi kepegawaian yang memiliki peran strategis dalam menciptakan birokrasi yang efektif dan profesional. Siagian (2021) menjelaskan bahwa administrasi kepegawaian merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Administrasi kepegawaian juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian agar pegawai bekerja sesuai dengan standar kinerja dan ketentuan yang berlaku. Melalui administrasi kepegawaian yang sistematis, organisasi dapat menilai kinerja pegawai secara objektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, administrasi kepegawaian menjadi bagian penting dalam agenda reformasi birokrasi.

Dalam konteks pemerintahan Indonesia, pegawai negara dikategorikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa ASN merupakan profesi yang menuntut pelaksanaan tugas secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja. ASN tidak hanya memiliki kewajiban menjalankan fungsi administratif, tetapi juga diwajibkan mencapai target kinerja yang terukur. Oleh karena itu, penilaian kinerja ASN menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Penilaian kinerja ASN dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai instrumen utama. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, SKP merupakan dokumen yang memuat ekspektasi kinerja ASN yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja dalam satu periode penilaian. SKP dirancang untuk memastikan bahwa kinerja ASN dapat diukur secara objektif, transparan, dan akuntabel. Penerapan SKP diharapkan menciptakan kesesuaian antara tujuan individu dan Organisasi. Oleh karena itu, kualitas penyusunan dan pengisian SKP menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sistem penilaian kinerja ASN.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, pemerintah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis digital melalui aplikasi e-Kinerja. PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 serta Surat Edaran Kepala BKN Nomor 18 Tahun 2024 menetapkan e-Kinerja sebagai platform resmi pengelolaan kinerja ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Digitalisasi ini bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi penilaian kinerja ASN. Meskipun demikian, pelaksanaan e-kinerja tidak hanya bergantung pada kesiapan sistem, tapi juga sumber daya manusia dan pengawasan institusional yang memadai.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja masih menghadapi sejumlah kendala. Gae dan Ardiansyah (2025) menemukan bahwa keterbatasan sumber daya manusia dan minimnya pemahaman teknis menjadi hambatan utama dalam penggunaan e-Kinerja. Putra dan Frinaldi (2023) juga mengungkapkan bahwa rendahnya kompetensi teknologi ASN menyebabkan pengisian e-Kinerja sering dibantu oleh pihak lain, sehingga berpotensi mengurangi validitas laporan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya diiringi dengan penguatan kapasitas aparatur dan sistem pengawasan yang efektif.

Kondisi serupa juga terlihat di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Data awal menunjukkan masih terdapat kepala sekolah yang belum mengisi SKP tepat waktu dan masih bergantung pada operator sekolah dalam penginputan e-Kinerja. Wawancara awal mengindikasikan bahwa keterbatasan pemahaman teknis, minimnya pelatihan, data SKP yang tersedia e-Kinerja juga tidak dipisah antara kepala sekolah dan staf dinas, serta pengawasan yang belum optimal menjadi faktor utama permasalahan tersebut. Situasi ini menunjukkan bahwa e-Kinerja belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen pengelolaan kinerja, melainkan masih dipahami sebagai kewajiban administratif.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki peran strategis dalam mengawasi pengisian SKP melalui aplikasi e-Kinerja, khususnya di sektor pendidikan. Pengawasan tidak hanya bertujuan memastikan kepatuhan administratif, tetapi juga menjamin bahwa SKP mencerminkan kinerja riil ASN. Namun, lemahnya pengawasan yang berkelanjutan berpotensi menyebabkan pengisian SKP dilakukan secara formalitas tanpa makna substantif. Oleh karena itu, kajian mengenai peran dinas dalam pengawasan pengisian SKP menjadi penting untuk memahami efektivitas implementasi kebijakan kinerja ASN berbasis digital.

Berdasarkan pemaparan tersebut, Penelitian bertujuan mengaji menganalisis peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam mengawasi pengisian Sasaran Kinerja Pegawai melalui aplikasi e-Kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan gambaran empiris mengenai praktik pengawasan, kendala yang dihadapi, serta implikasinya terhadap efektivitas penilaian kinerja ASN. Sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait dalam memperkuat sistem pengawasan kinerja ASN di sektor pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif yang diarahkan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam pengawasan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai melalui aplikasi e-Kinerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, proses, dan konteks sosial yang berkaitan dengan implementasi kebijakan kinerja ASN (Moleong, 2017; Sugiyono, 2022). Informan penelitian ditentukan secara purposive, terdiri atas pejabat struktural dan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengawasan serta pelaksanaan pengisian SKP. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif (Sugiyono, 2022). Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, sedangkan analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam Pengisian SKP melalui Aplikasi e-Kinerja

Peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam mengawasi pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-kinerja tidak hanya dapat dipahami sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai pelaksanaan fungsi organisasi dalam memastikan ketercapaian tujuan kinerja aparatur pendidikan. Dalam perspektif administrasi publik, peran dimaknai sebagai seperangkat perilaku dan tindakan yang dijalankan oleh suatu institusi sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawabnya (Heningtyas dkk., 2014). Dengan demikian, pengawasan SKP merupakan manifestasi konkret dari peran dinas dalam sistem manajemen kinerja aparatur.

Pada aplikasi e-kinerja sendiri tidak adanya pemisahan antara kepala sekolah dan staf Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan karena aplikasi e-kinerja bersifat terpusat dan terpadu, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara yang berada dibawah naungan instansi otomatis masuk kedalam basis data yang sama. Oleh karena itu diperlukannya peran mengawasi dari dinas untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam pengisian SKP melalui sistem yang terstandar karena karakter tugas, tanggung jawab dan indikator kinerja yang dimiliki Kepala sekolah dan staf dinas sangatlah berbeda.

Peran mengawasi ini sejalan dengan Prinsip pengawasan yang dijelaskan oleh Tadjudin (2013) yaitu pengawasan dilakukan dengan mempertimbangkan data objektif dengan menggunakan alat yang akurat agar pengawasan bisa berjalan dengan sistematis, berencana

dan berkelanjutan. SKP sendiri dipantau dengan menggunakan aplikasi e-kinerja karena sistem yang tidak memisahkan antara kepala sekolah dan staf Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menjadi tantangan tersendiri bagi dinas dalam memanfaatkan sistem ini secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinas menjalankan peran pengelolaan sistem aplikasi e-kinerja melalui Tim Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK). (D) selaku staf dinas menjelaskan bahwa meskipun kewajiban pengisian SKP telah lama berlaku, penggunaan aplikasi e-kinerja menuntut peran pengawasan yang lebih terstruktur dari dinas agar pengisian tetap sesuai dengan regulasi yang berlaku. Temuan ini menunjukkan bahwa dinas berfungsi sebagai pengendali sistem, yang memastikan transformasi digital pengelolaan kinerja tidak menyimpang dari tujuan kebijakan.

Peran pengendalian tersebut sejalan dengan pandangan Rahman, Rahim, dan Elfiansyah (2018) yang menegaskan bahwa pengawasan bertujuan untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pengisian SKP, pengawasan dinas menjadi instrumen penting untuk mencegah kesalahan penginputan, ketidaksesuaian indikator kinerja, serta keterlambatan pengisian yang dapat berdampak pada penilaian kinerja aparatur.

Pada aplikasi e-kinerja sendiri tidak Adanya pemisahan antara kepala sekolah dan staf Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan karena aplikasi e-kinerja bersifat terpusat dan terpadu, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara yang berada dibawah naungan instansi otomatis masuk kedalam basis data yang sama. Oleh karena itu diperlukannya peran mengawasi dari dinas untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam pengisian SKP melalui sistem yang terstandar.

Selain pengelolaan sistem, dinas juga menjalankan peran pendampingan teknis melalui kegiatan sosialisasi dan pelatihan. (AP) juga menyatakan bahwa dinas berperan mendampingi kepala sekolah agar memahami teknis pengisian SKP sehingga pengisian dapat dilakukan secara tertib dan terarah. Pendampingan ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya dilakukan melalui kontrol, tetapi juga melalui pembinaan kapasitas pengguna.

Pendekatan pengawasan yang bersifat pembinaan tersebut mencerminkan prinsip pengawasan modern yang menekankan aspek preventif dibandingkan represif. Hal ini sejalan dengan konsep pengawasan administratif yang dikemukakan oleh Remus (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif tidak hanya berfokus pada penemuan kesalahan, tetapi juga pada upaya pencegahan melalui pemberian arahan dan pendampingan. Dengan demikian, peran dinas dalam mendampingi pengguna aplikasi e-kinerja merupakan bagian dari strategi pengawasan yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja, bukan sekadar menilai hasil akhir.

Dalam kaitannya dengan teori pengukuran kinerja, Kurniawan (2017) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja yang baik harus berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh, bukan sekadar pemenuhan administrasi. Pengawasan pengisian SKP oleh dinas berfungsi memastikan bahwa target kinerja yang diinput dalam aplikasi e-kinerja benar-benar mencerminkan kontribusi kepala sekolah terhadap tujuan organisasi pendidikan. Dengan demikian, pengawasan SKP menjadi instrumen strategis dalam menjaga keterkaitan antara kinerja individu dan kinerja organisasi.

Dari sisi pengguna (MR) selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa pengawasan dinas bertujuan memastikan pengisian SKP dilakukan sesuai tanggung jawab dan ketentuan yang berlaku, meskipun pihak sekolah diberikan kebebasan dalam pengisian. Temuan ini menunjukkan adanya keseimbangan antara kontrol dan otonomi, di mana dinas tidak sepenuhnya membatasi ruang gerak kepala sekolah, tetapi tetap menjaga standar kinerja yang harus dipenuhi.

Respons Kepala Sekolah terhadap Pengawasan Dinas dalam Pengisian SKP melalui e-Kinerja

Respons kepala sekolah terhadap pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-kinerja menunjukkan sikap yang beragam, namun cenderung positif. Pengawasan yang dilakukan dinas dipahami oleh kepala sekolah bukan sebagai bentuk pembatasan, melainkan sebagai upaya pembinaan untuk memastikan pengisian SKP sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab jabatan.

Para pengguna yaitu kepala sekolah menyampaikan bahwa pengawasan dinas lebih diarahkan pada pengecekan kesesuaian pengisian SKP dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Ia menjelaskan bahwa meskipun sekolah diberikan kebebasan dalam mengisi SKP, dinas tetap memberikan arahan serta pengingat terkait pembagian waktu pengisian agar tidak terjadi keterlambatan. Menurutnya, pengawasan tersebut justru membantu kepala sekolah dalam memahami pentingnya SKP sebagai dasar penilaian kinerja. Respons lainnya menyatakan bahwa pengawasan dinas dalam pengisian SKP mendorong kepala sekolah untuk lebih tertib dalam administrasi kinerja. Namun, ia juga mengakui bahwa padatnya beban pekerjaan sering kali menyebabkan pengisian SKP dilakukan mendekati batas waktu yang ditentukan, sehingga pengawasan dinas berperan sebagai pengingat agar kewajiban tersebut tetap dilaksanakan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah pada umumnya menerima pengawasan dinas sebagai bagian dari mekanisme penilaian kinerja. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan pandangan Rahman, Rahim, dan Elfiansyah (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif akan menghasilkan kepatuhan dan kesadaran kerja apabila dipahami sebagai proses pengendalian yang bertujuan memperbaiki kinerja, bukan sekadar mencari kesalahan. Pengawasan dinas yang disertai arahan dan pendampingan berkontribusi dalam membangun pemahaman kepala sekolah terhadap pentingnya pengisian SKP yang tepat dan akurat.

Selain itu, respons positif kepala sekolah terhadap pengawasan dinas juga mencerminkan keberterimaan sistem e-kinerja sebagai instrumen penilaian kinerja. Dalam perspektif pengukuran kinerja, Kurniawan (2017) menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja akan berjalan efektif apabila aktor yang dinilai memahami keterkaitan antara target kinerja, proses pelaksanaan, dan hasil yang dicapai. Respons kepala sekolah yang berupaya menyesuaikan pengisian SKP dengan arahan dinas menunjukkan adanya kesadaran bahwa SKP bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga instrumen evaluasi kinerja yang berdampak langsung pada penilaian jabatan.

Namun demikian, respons kepala sekolah juga dipengaruhi oleh keterbatasan kemampuan teknis dan beban kerja. Ketergantungan pada operator sekolah dalam pengisian SKP, sebagaimana diungkapkan dalam temuan penelitian, menunjukkan bahwa penerimaan terhadap pengawasan dinas belum sepenuhnya diiringi dengan kemandirian teknis. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun secara sikap kepala sekolah menerima pengawasan, masih diperlukan pendampingan berkelanjutan agar respons tersebut dapat diikuti dengan peningkatan kemampuan pengelolaan SKP secara mandiri.

Respons kepala sekolah terhadap pengawasan dinas dalam pengisian SKP melalui aplikasi e-kinerja dapat dipahami sebagai respons yang cenderung kooperatif dan adaptif. Pengawasan dinas dipandang sebagai mekanisme pembinaan yang membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan pengisian SKP dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan teknis dan beban kerja. Respons ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara pengawasan dan penerimaan pengguna, yang menjadi faktor krusial penerapan sistem e-kinerja di lingkungan pendidikan.

Kendala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam Pengawasan Pengisian SKP

Pelaksanaan pengawasan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-kinerja oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan tidak terlepas dari berbagai kendala, baik yang bersumber dari aspek sumber daya manusia, teknis penggunaan aplikasi, maupun kedisiplinan pengguna. Kendala-kendala tersebut memengaruhi optimalisasi peran pengawasan yang dijalankan oleh dinas.

Salah satu kendala utama yang ditemukan adalah keterbatasan pemahaman pengguna dalam mengoperasikan aplikasi e-kinerja. Staf dinas menyampaikan bahwa permasalahan yang paling sering ditemui adalah pengguna yang belum menguasai penggunaan aplikasi, sehingga dinas harus meluangkan waktu lebih banyak untuk melakukan pendampingan dan pengecekan ulang terhadap SKP yang diinputkan lalu tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan yang sama dalam mengoperasikan komputer dan aplikasi e-kinerja, sehingga dinas perlu melakukan sosialisasi dan pelatihan secara rutin agar pengisian SKP dapat dilakukan secara optimal dan tidak membuang waktu serta tenaga. Temuan ini memperlihatkan bahwa kendala teknis bukan semata-mata disebabkan oleh sistem aplikasi, melainkan juga oleh kesiapan sumber daya manusia sebagai pengguna.

Kendala tersebut dapat dijelaskan melalui pandangan Remus (2017) yang menyatakan bahwa efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pelaksana dan objek yang diawasi dalam memahami prosedur kerja yang ditetapkan. Dalam konteks ini, keterbatasan kemampuan pengguna aplikasi e-kinerja menyebabkan pengawasan tidak dapat berjalan secara optimal karena dinas harus membagi fokus antara pengawasan dan pendampingan teknis.

Kendala berikutnya adalah kesulitan pengguna dalam beradaptasi dengan perubahan sistem pengguna mengungkapkan bahwa peralihan dari pengisian SKP secara manual ke sistem aplikasi membutuhkan penyesuaian, dan kesalahan penginputan data sering terjadi karena belum memahami fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan sistem kerja menuntut proses adaptasi yang tidak selalu berjalan cepat bagi seluruh pengguna. Pengguna juga menyatakan bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja menuntut adaptasi, terutama bagi pengguna yang sebelumnya terbiasa menggunakan sistem manual. Oleh karena itu, kepala sekolah kerap meminta bantuan operator sekolah ketika mengalami kesulitan dalam pengisian SKP. Temuan ini menunjukkan bahwa ketergantungan pada operator sekolah menjadi salah satu implikasi dari keterbatasan kemampuan teknis pengguna.

Selain kendala teknis, penelitian ini juga menemukan adanya kendala kedisiplinan dalam pengisian SKP. Staf dinas menyatakan bahwa masih terdapat kepala sekolah yang kurang disiplin dalam mengisi SKP sesuai batas waktu yang telah ditentukan, sehingga dinas harus melakukan pengingat berulang kali. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya beban kerja dinas karena pengawasan harus dilakukan di luar jadwal yang telah direncanakan.

Kendala kedisiplinan tersebut sejalan dengan pandangan Rahman, Rahim, dan Elfiansyah (2018) yang menegaskan bahwa lemahnya kepatuhan terhadap standar dan waktu kerja dapat menghambat efektivitas pengawasan. Dalam konteks pengisian SKP, keterlambatan pengisian menyebabkan proses evaluasi kinerja tidak dapat dilakukan secara tepat waktu, sehingga tujuan pengawasan menjadi kurang optimal.

Dari perspektif pengukuran kinerja, Kurniawan (2017) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif membutuhkan konsistensi antara target, proses, dan waktu pelaksanaan. Kendala keterlambatan pengisian SKP yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksinkronan antara target kinerja dan disiplin pelaksanaannya, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas penilaian kinerja aparatur.

Upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengawasan Pengisian SKP melalui Aplikasi e-Kinerja

Dalam menghadapi berbagai kendala pengawasan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-kinerja, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan melakukan sejumlah upaya strategis untuk memastikan pelaksanaan pengawasan tetap berjalan secara efektif. Upaya-upaya tersebut diarahkan pada peningkatan pemahaman teknis pengguna, penguatan koordinasi, serta penegakan disiplin pengisian SKP.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh dinas adalah penyelenggaraan sosialisasi dan pelatihan secara berkala terkait penggunaan aplikasi e-kinerja. Dalam wawancara dijelaskan bahwa dinas secara rutin memberikan bimbingan teknis kepada kepala sekolah agar memahami tahapan dan ketentuan pengisian SKP sesuai dengan regulasi yang berlaku. Upaya ini dilakukan sebagai respons atas keterbatasan kemampuan teknis sebagian kepala sekolah dalam mengoperasikan aplikasi e-kinerja. Selain pelatihan dan sosialisasi, dinas juga senantiasa menjadi penghubung jika para pengguna kesulitan terhadap aplikasi e-kinerja itu sendiri.

Upaya tersebut menunjukkan bahwa dinas tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan pandangan Remus (2017) yang menekankan bahwa pengawasan yang efektif harus disertai dengan pembinaan agar objek yang diawasi mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, pelatihan dan sosialisasi menjadi bagian integral dari strategi pengawasan yang bersifat preventif.

Dalam perspektif teori peran organisasi, Henington dkk. (2014) menyatakan bahwa efektivitas peran institusi sangat ditentukan oleh kejelasan pembagian tugas dan mekanisme koordinasi internal. Keberadaan Tim GTK sebagai perpanjangan tangan dinas menunjukkan adanya pembagian peran yang jelas dalam struktur organisasi, sehingga pengawasan pengisian SKP tidak sepenuhnya terpusat pada pimpinan dinas, melainkan didistribusikan secara fungsional.

Upaya lain yang dilakukan dinas adalah pemberian pengingat dan penegasan terkait batas waktu pengisian. Dinas menegaskan secara aktif mengingatkan kepala sekolah agar mengisi SKP tepat waktu, baik melalui pemberitahuan langsung maupun melalui grup komunikasi resmi. Langkah ini dilakukan untuk mengatasi kendala kedisiplinan yang masih ditemukan dalam pengisian SKP. Upaya penegasan disiplin tersebut sejalan dengan pandangan Rahman, Rahim, dan Elfiansyah (2018) yang menekankan bahwa pengawasan berfungsi menjaga kepatuhan terhadap standar dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengingat dan kontrol waktu, dinas berupaya memastikan bahwa proses evaluasi kinerja dapat berjalan sesuai dengan perencanaan dan tidak tertunda akibat keterlambatan pengisian SKP.

Dari sudut pandang pengukuran kinerja, Kurniawan (2017) menyatakan bahwa konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi merupakan syarat utama tercapainya sistem kinerja yang efektif. Upaya dinas dalam mengatasi kendala teknis dan kedisiplinan melalui pelatihan, koordinasi, dan pengingat waktu menunjukkan adanya komitmen untuk menjaga kesinambungan proses pengukuran kinerja kepala sekolah melalui aplikasi e-kinerja.

KESIMPULAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan telah menjalankan perannya dalam mengawasi pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-Kinerja secara administratif dan teknis, antara lain melalui pengelolaan sistem oleh Tim GTK, sosialisasi, pelatihan, pendampingan, evaluasi kesesuaian isi SKP, serta koordinasi dengan kepala sekolah. Pengawasan tidak hanya dilakukan dalam bentuk kontrol, tetapi juga pembinaan, sehingga mendorong kepala sekolah untuk memahami bahwa SKP merupakan instrumen penilaian kinerja yang substantif dan bukan sekadar kewajiban administratif.

Respons kepala sekolah terhadap pengawasan ini pada umumnya bersifat positif dan kooperatif, karena dinilai membantu meningkatkan ketertiban administrasi dan pemahaman terhadap tanggung jawab jabatan, meskipun masih terdapat ketergantungan pada operator sekolah akibat keterbatasan kemampuan teknis.

Namun demikian, efektivitas pengawasan belum sepenuhnya optimal karena masih dihadapkan pada berbagai kendala, seperti rendahnya kompetensi teknologi informasi sebagian kepala sekolah, kesulitan adaptasi terhadap sistem digital, serta kedisiplinan dalam memenuhi batas waktu pengisian SKP. Untuk mengatasi hal tersebut, dinas telah melakukan upaya berkelanjutan berupa pelatihan rutin, penguatan koordinasi melalui Tim GTK, serta pemberian pengingat dan penegasan terkait jadwal pengisian. Upaya ini menunjukkan komitmen dinas dalam memperbaiki kualitas pengelolaan kinerja aparatur pendidikan. Ke depan, penguatan kapasitas sumber daya manusia dan penyempurnaan mekanisme pengawasan yang lebih sistematis menjadi kunci agar e-Kinerja dapat berfungsi secara optimal sebagai alat penilaian kinerja yang objektif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Isora)* (Vol. 2).
- Andrian, R., Universitas, W. C., Darma, B., Jenderal, J., & Yani, A. (2023). Implementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 25(2).
- Gae, A. C. F., & Ardiansyah, A. (2025). Implementasi aplikasi e-Kinerja untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 5(3), 1081–1090.
- Goldratt, E. M. (1990). *What is this thing called Theory of Constraints and how should it be implemented?* Croton-on-Hudson, NY: North River Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heningtyas, M. A., Sjamsuddin, S., & Hadi, M. (2014). Peran pemerintah dan masyarakat dalam upaya pengembangan pendidikan nonformal (Studi kasus: Eksistensi “Kampung Inggris” Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(2), 264–268.
- Kartina, R., & Krustiyati, A. (2023). *Kepegawaian dalam pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Damara Press.
- Kurniawan, B. (2017). Teori kendala sebagai alat pengukuran kinerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(1), 45–56.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*

- (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, N. R., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-UNJA)*, 7(1).
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Administrasi Publik*, 4.
- Remus, S. P. (2017). Analisis sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2).
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen kepegawaian negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tadjudin. (2013). Pengawasan Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).