

SKRIPSI



**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI CATATAN KINERJA
(SI CANTIK) DALAM PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN BOGOR**

Disusun Oleh:

Nama : Charty Seti Andina
NPM : 2020011232
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI CATATAN KINERJA
(SI CANTIK) DALAM PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN BOGOR**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh:

**NAMA : CHARTY SETI ANDINA
NPM : 2020011232
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PRODI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : CHARTY SETI ANDINA
NPM : 2020011232
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR (MSDMA)
JUDUL : IMPLEMENTASI SI CANTIK DALAM PENILAIAN KINERJA ASN
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN BOGOR

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada (31, Oktober 2023)

Pembimbing



Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M


LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada (13 – November- 2023)

Ketua merangkap Anggota


(Dr. Hamka, MA)

Sekretaris merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.P.A)

Anggota


(Porman Lumban Gao1, S.Si, M.M)

F
S
J
A
K
A
R
I
A
K
N
A

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Charty Seti Andina

NPM : 2020011232

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya siap bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Penulis

Jakarta, 11 November 2023



Charty Seti Andina

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor” terselesaikan dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan nikmat-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis.
2. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan materil selama peneliti menempuh pendidikan sarjana.
3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S. MBA. selaku kepala prodi MSDMA yang senantiasa memberikan arahan dan ilmu selama perkuliahan.
5. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan proposal hingga penyusunan laporan penelitian ini.
6. Bapak Indra S.Psi, M.M. selaku subkoordinator BKPSDM Kabupaten Bogor yang telah memberikan ilmu selama penelitian.
7. Bapak Rizky Putra Alfiyana S.STP selaku analis kinerja yang telah memberikan masukan, arahan, dan mendampingi dalam penelitian.
8. Ibu Raden Roro Aprianti Yofita Rahayu S.Pd, S.AP., M.AP. selaku analis kinerja yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.
9. Bapak Yaqub S.E selaku analis kinerja yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.

10. Teman-teman saya yang telah memberikan semangat dan afirmasi positif dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis, agar skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 November 2023.

Penulis



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi proses Implementasi Si Cantik dalam Penilaian Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan pisau analisis yang digunakan ialah Model Edward III 1980. *Key Informant* dalam penelitian ini adalah analis kinerja dan subkoordinator evaluasi dan penilaian kinerja aparatur di BKPSDM Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini dengan meninjau implementasi dari 4 aspek Model Edward yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, secara garis besar dapat dikatakan sudah baik, namun masih terdapat aspek yang kurang optimal dan diperlukannya peningkatan agar menjadi lebih maksimal, yaitu dalam aspek struktur birokrasi yang mana SOP alur *command center* belum terdokumentasikan dengan baik. Meskipun secara garis besar proses implementasi Si Cantik sudah baik, namun masih diperlukannya saran peningkatan dalam pendayagunaan Si Cantik yang meliputi, dapat dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berkala terkait proses komunikasi Si Cantik, menambahkan pengelola sistem Si, pelibatan aktif dan peran serta atasan dan menyesuaikan strategi yang sesuai dengan internal instansi dalam menghadapi resistensi dan dinamika pegawai, serta dapat menambahkan alur atau tata kerja proses pengaduan kendala, yaitu dibuatkan SOP atau petunjuk teknis yang jelas atau rinci agar *flow* dapat berjalan baik dengan *command center*-nya.

Kata Kunci: Implementasi; Sistem; Penilaian Kinerja; dan ASN.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research aims to identify the process of implementing Si Cantik in the ASN Performance Assessment at BKPSDM Bogor Regency. This research uses a qualitative case study approach. The data collection technique through interviews and analysis tools used was the Edward III 1980 Model. The key informants in this research were performance analysts and sub-coordinators for evaluation and assessment of apparatus performance at BKPSDM Bogor Regency. The results of this research by reviewing the implementation of the 4 aspects of the Edward Model, namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure, in general it can be said to be good, but there are still aspects that are less than optimal and need improvement to be more optimal, namely in the structural aspect bureaucracy where the SOP for command center flow has not been properly documented. Even though in general the Si Cantik implementation process is good, there is still a need for suggestions for improvement in the utilization of Si Cantik which include, so that regular monitoring and evaluation can be carried out regarding the Si Cantik communication process, adding Si system managers, active involvement and participation of superiors and adapt strategies that suit the agency's internal capabilities in dealing with employee resistance and dynamics, and can add to the flow or work procedures for the problem complaint process, namely creating clear or detailed SOPs or technical instructions so that the flow can run well with the command center.

Keywords: Implementation; System; Performance Assessment; and ASN.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK.....	II
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	III
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS).....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR SINGKATAN.....	XIII
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN.....	1
B. RUMUSAN PERMASALAHAN.....	12
C. TUJUAN PENELITIAN.....	12
D. MANFAAT PENELITIAN.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. TINJAUAN KEBIJAKAN DAN TEORI.....	13
B. DEFINISI KONSEP KUNCI.....	25
C. PENELITIAN TERDAHULU.....	27
D. KERANGKA BERPIKIR.....	29
E. PERTANYAAN PENELITIAN.....	31
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	32
A. METODE PENELITIAN.....	32
B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	33
C. INSTRUMEN PENELITIAN.....	35
D. TEKNIK PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	37
A. GAMBARAN LOKUS.....	37

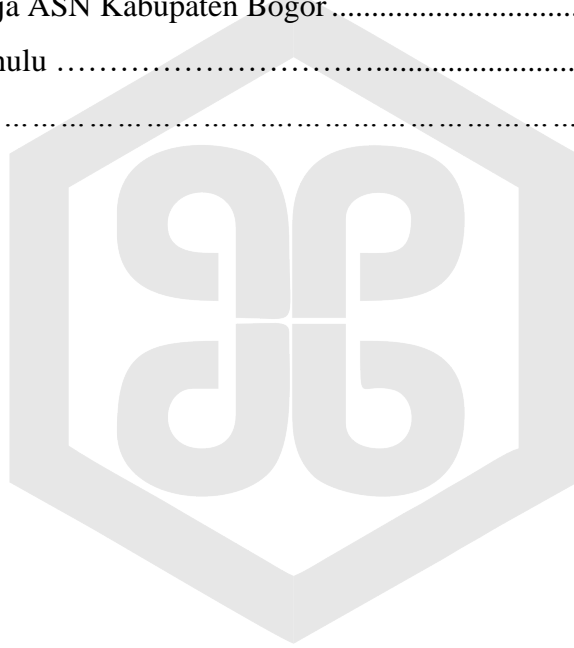
B. FITUR PADA SI CANTIK	40
C. PEMBAHASAN	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. KESIMPULAN.....	69
B. SARAN	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan BKPSDM Kabupaten Bogor	6
Tabel 1.2 Jenis Pendidikan Pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor	7
Tabel 1.3 Data Hasil Kinerja ASN Kabupaten Bogor	8
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 <i>Key Informant</i>	33



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Metamorfosa Si Cantik Presensi	9
Gambar 1. 2 Dinamika Sistem Informasi Penilaian Kinerja.....	10
Gambar 2. 1 Model Implementasi Edward III.....	14
Gambar 2. 2 Kuadran Kinerja Pegawai	22
Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 4. 1 BKPSDM Kabupaten Bogor.....	37
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Bogor.....	38
Gambar 4. 3 Fitur Bagian Si Cantik Super Apps.....	42
Gambar 4. 4 Pengelolaan Kinerja Integrasi Si Cantik	43
Gambar 4. 5 Tampilan Beranda User Si Cantik	43
Gambar 4. 6 E-Performa pada Si Cantik	44
Gambar 4. 7 Aktivitas LKHP Si Cantik.....	45
Gambar 4. 8 Aktivitas Presensi Si Cantik.....	45
Gambar 4. 9 Input Cuti Si Cantik	46
Gambar 4. 10 Penyampaian Informasi Si Cantik.....	48
Gambar 4. 11 Zoom Meeting Sosialisasi Si Cantik.....	49
Gambar 4. 12 Sosialisasi Si Cantik.....	49
Gambar 4. 13 Hasil Kerja pada Si Cantik.....	52
Gambar 4. 14 Penggunaan gawai pada tampilan presensi Si Cantik.....	55
Gambar 4. 15 Flowchart PTP pada Si Cantik.....	59
Gambar 4. 16 Calon Kandidat PTP.....	61
Gambar 4. 17 Realisasi Output pada Si Cantik.....	64
Gambar 4. 18 SKP pada Si Cantik.....	64
Gambar 4. 19 Peer Review pada Si Cantik.....	66
Gambar 4. 20 Butir Penilaian 360 pada Si Cantik	67

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BKPSDM	: Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
DP3	: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
E-SAKIP	: Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
JELITA	: Jendela Informasi Terpadu ASN
JF	: Jabatan Fungsional
LKHP	: Laporan Kinerja Harian Pegawai
LHKPN	: Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara
NIP	: Nomor Induk Pegawai
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PTP	: Pegawai Terbaik Periodik
SDM	: Sumber Daya Manusia Aparatur
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
SI CANTIK	: Sistem Informasi Catatan Kinerja
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai
SOTK	: Susunan Organisasi Tata Kerja
SPBE	: Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
TUKIN	: Tunjangan Kinerja

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari faktor esensial dalam roda organisasi. Hal ini bermakna bahwa SDM perlu saling bersinergi di dalam pergerakan instansi sektor publik dan/atau instansi sektor *private*. SDM juga merupakan kunci penentu dalam perkembangan dan kemajuan organisasi. Prinsip dasarnya, SDM memiliki andil dalam menggerakkan, melakukan pemikiran, dan merencanakan dalam menggapai sebuah *goals* pada suatu organisasi.

SDM diharapkan cakap untuk melakukan pengembangan kemampuan adaptasi atau *life skill* periode ke-21, yang terdiri dari memiliki kreativitas, kemampuan pemikiran kritis, komunikasi, dan melakukan kolaborasi. SDM secara langsung berkaitan dengan kemampuan dalam mencapai sasaran pelaksanaan pekerjaan serta memiliki kapabilitas untuk mewujudkan kepuasan pada hasil kerjanya sehingga dapat berkontribusi dan memiliki prestasi kerja untuk mencapai visi misi di dalam organisasi.

SDM yang berkinerja baik tentu akan memberikan hasil yang baik pula, begitupun sebaliknya. Dalam hal ini, kualitas SDM dapat dinilai dan dilihat pada hasil kinerja pegawai itu sendiri. Dalam mengukur kapasitas dan kapabilitas pegawai, diperlukannya pengukuran kinerja atau yang kerap disebut penilaian kinerja. Dengan demikian, pegawai perlu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan baik dan diiringi dengan pembinaan pegawai untuk pengarahannya peningkatan kualitas SDM.

Kualitas SDM sangat memengaruhi perkembangan organisasi, karena pencapaian sasaran organisasi memerlukan kinerja yang optimal dari kapabilitas pegawainya, sehingga akan berdampak positif pada kemajuan instansi. Dalam hal ini, SDM yang menjalankan roda pemerintahan dalam instansi sektor publik, ialah Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan pegawai negara yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik dan menjadi pelayan publik yang profesional serta berkualitas. ASN menjadi indikator efektivitas pelaksanaan pelayanan di masyarakat serta pelaksanaan birokrasi pemerintahan. Dengan

demikian, diharapkan kinerja ASN dapat terukur dan mampu berimplikasi pada kemajuan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dikatakan bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai standar kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Undang-undang (UU) tersebut juga mengatur penilaian kinerja, yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja ini juga dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS. Sejalan dengan hal tersebut, dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 6 Tahun 2022, disebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai termasuk dalam sistem manajemen kinerja. Dalam pasal 23 ayat (2) disebutkan bahwa penilaian atau evaluasi kinerja pegawai, dilakukan terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Kemudian didukung pada pasal 23 ayat (3) evaluasi kinerja pegawai terdiri atas evaluasi kinerja periodik pegawai dan evaluasi kinerja tahunan pegawai.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga memberikan penegasan bahwa pengelolaan ASN bertujuan untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, nilai profesi, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Undang-undang tersebut juga mengatur nilai dasar ASN untuk mengutamakan pencapaian hasil dan terdorongnya kinerja pegawai. Dalam kaitannya, tentu ASN harus *agile* dan harus mempersiapkan diri menghadapi revolusi industri 4.0 menuju *society 5.0* agar tidak tertinggal dan mampu bersaing agar dapat memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berubah. Saat ini, perubahan menjadi sangat cepat sehingga menuntut kemampuan ASN untuk mengadopsi dan beradaptasi dengan perubahan yang ada

Perkembangan teknologi ke arah serba digital kini semakin pesat. Sistem informasi digital memiliki peranan penting dalam era digitalisasi saat ini. Era digital berdampak pada perubahan di berbagai aspek, baik sebagai dampak positif maupun yang negatif, sehingga dalam waktu bersamaan tentu juga menjadi peluang serta tantangan baru dalam kehidupan manusia di era digital, khususnya dalam sistem penilaian kinerja PNS.

Era digital terlahir dengan kemunculan digital, jaringan internet khususnya teknologi informasi komputer. Semakin canggihnya teknologi digital masa kini membuat perubahan besar terhadap dunia, lahirnya berbagai macam teknologi digital yang semakin maju telah

banyak bermunculan. Berbagai kalangan telah dimudahkan dalam mengakses suatu informasi melalui banyak cara, serta dapat menikmati fasilitas dari teknologi digital dengan bebas dan terkendali.

Digitalisasi ditandai dengan maraknya penggunaan media komunikasi berbasis internet sehingga memberikan pengaruh dan mendorong mekanisme kerja pemerintah di seluruh negara untuk menyesuaikan kerja dan kinerjanya. Perkembangan zaman seperti ini menuntut ASN untuk mengikuti perubahan yang. Pemanfaatan teknologi informasi pada instansi sektor publik dilaksanakan untuk mengarah pada konsep *good governance*. (Sunarya Risan, 2021). *Good governance* berperan dalam peningkatan efektivitas pelaksanaan otonomi daerah. Dengan demikian, pengimplementasian prinsip-prinsip *good governance* menjadi prasyarat bagi efektivitas pelaksanaan otonomi daerah. *Good Governance* ini hadir sebagai salah satu bentuk solusi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam suatu negara (Handayani, Fitria Andalus. 2019).

Selanjutnya, perkembangan pengetahuan memberikan dampak kepada zaman sehingga menjadi lebih maju. Pergeseran yang signifikan terjadi ketika pemerintahan masih yang bersifat tradisional kini membawa pemerintahan menjadi lebih modern, yaitu elektrisasi pemerintahan menggunakan sistem informasi. Dalam era modern dan era revolusi industri 4.0 menuju 5.0, sangat penting bagi pemerintahan untuk meningkatkan pelayanan *e-government*. Sebelum beralih kepada *e-government*, pelayanan dan kepegawaian masih menggunakan sistem manual dan membutuhkan waktu yang lebih lama daripada pendayagunaan konsep *e-government*. Dengan demikian, perubahan paradigma ini akan sangat membantu dalam pelaksanaan di dalam roda pemerintahan. (Ismail, 2022)

Dalam hal ini *e-government* memberikan peluang bagi peningkatan kualitas pelayanan pemerintah melalui peningkatan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Adapun manfaat lain apabila *e-government* dikelola dengan baik, akan mampu membuka kesempatan bagi masyarakat untuk berdialog, berpartisipasi, dan termotivasi sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan kebijakan-kebijakan publik.

Hal ini sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*, didukung pula dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dan Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2010 tentang Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Publik.

Dalam hal ini, konsep *e-government* sebuah upaya pemerintah dalam menghasilkan sistem yang lebih transparan, bersih, dan dapat mengakomodasi terhadap kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional Tahun 2020-2024, memberikan gambaran bahwa, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi sebuah keharusan dalam mewujudkan tata kelola yang baik. Hal ini juga sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang memuat pedoman dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan mendayagunakan teknologi informasi dalam melayani masyarakat agar dapat mencapai tujuan SPBE yaitu mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu dan menyeluruh untuk mencapai birokrasi dan pelayanan publik yang berkinerja tinggi.

Perubahan zaman yang ada memiliki implikasi terhadap organisasi, terutama potensi dari sumber daya manusia demi *agile* di era saat ini. Peran ASN sangat berkaitan dengan pengelolaan konsep *e-government* agar berjalan efektif dan efisien. Keterlibatan ASN akan memberikan arah yang jelas dalam membawa jalannya organisasi. Era industri 5.0 atau *society 5.0* ialah penggunaan ide masyarakat berbasis teknologi yang pusat utamanya yaitu manusia. Di era ini, diharapkan tantangan yang majemuk dan masalah sosial di masyarakat dapat diselesaikan dengan pemanfaatan dari pembaharuan inovasi yang muncul pada revolusi industri 4.0 dan diharapkan derajat hidup masyarakat dapat meningkat.

Perubahan yang ada, mendorong pegawai harus memiliki kemampuan atau kapabilitas dalam berinovasi dan terus menjadi pribadi yang terus belajar. Oleh karena itu, diperlukannya kompetensi pegawai yang aktif, responsif, dan mau terus belajar. Dengan demikian diperlukannya sistem penilaian kinerja yang optimal sebagai pendekatan yang strategik dalam memberikan keberhasilan berkelanjutan bagi pegawai.

Melihat jauh ke belakang sebelum menuju era revolusi 5.0, awalnya penilaian kinerja PNS masih menggunakan formulir yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3), namun dalam pelaksanaannya terdapat kelemahan, lalu kini disempurnakan dalam form Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). (Sirait, A. (2019))

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara manual memiliki banyak kekurangan, seperti sukarnya dalam memvalidasi nilai sasaran kinerja pegawai, sukar melakukan pengelompokan kategori sasaran kinerja pegawai, penyampaian data laporan kinerja tidak

terintegrasi dan tersebar secara acak (ada di *e-mail* dan bentuk *hardfile*) sehingga data tidak tersampaikan dengan baik. Oleh karena itu, munculah inovasi dari pemerintah dengan menciptakan aplikasi penilaian kinerja elektronik berbasis *web* yang diharapkan akan memudahkan penilaian kinerja pegawai, yaitu e-kinerja.

Kinerja berbasis elektronik merupakan aplikasi berbasis *web* dipergunakan untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan terhadap jabatan, beban kerja dari jabatan, beban kerja unit satuan organisasi perangkat daerah (OPD) yang nantinya menjadi penilaian atau sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) kepada ASN/PNS. Menurut Komara Eka Putri and Basri, dalam Putra Nanda (2019) implementasi kinerja elektronik telah berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari pegawai ASN/PNS di lingkungan OPD masing-masing.

Dalam mendukung semangat e-kinerja, Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus melakukan pembaharuan untuk memasukan indikator kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai tersebut selanjutnya disinkronisasikan dengan perolehan tunjangan kinerja di lingkungan BKN sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan BKN. Indikator kinerja ini juga akan terintegrasi dengan SKP masing-masing pegawai, sehingga target kerja dan capaian kinerja terukur melalui sistem dan menentukan perolehan tunjangan yang diterima pegawai.

Oleh karena itu, Kabupaten/Kota dapat memanfaatkan teknologi informasi melalui pengembangan sistem perhitungan kinerja berbasis aplikasi agar pendistribusian segala informasi kinerja yang ada di satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dapat diakses oleh *stakeholder* mulai dari kepala dinas hingga pemerintah daerah, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bogor. Dengan hadirnya aplikasi kinerja berbasis elektronik diharapkan dapat meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor melalui kinerja dari semua pegawai, unit kerja yang ada dalam dinas, diantaranya dengan meningkatnya kedisiplinan serta mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.

Instansi pemerintah daerah, yaitu BKPSDM merupakan badan yang memiliki tugas pokok dalam membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang

menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan. BKPSDM Kabupaten Bogor memiliki tujuan yaitu membangun “Bogor Panca Karsa” dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik. Tata kelola yang baik didukung oleh penggunaan sistem informasi pengelolaan kinerja yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bogor.

Kekuatan SDM yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bogor, tercermin dari prestasi yang telah ditorehkan BKPSDM dalam beberapa penghargaan. BKPSDM Kabupaten Bogor pada Juli 2022 menerima 5 kategori penghargaan yaitu:

Tabel 1.1
Penghargaan BKPSDM Kabupaten Bogor

1	Peringkat 1 Kategori Pelayanan Status Kepegawaian
2	Peringkat 1 Kategori Ketaatan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN
3	Penghargaan Nominasi Kategori Ketaatan Pelaporan Kinerja
4	Penghargaan Khusus Kategori Piloting SIASN Pelayanan Kenaikan Pangkat

Sumber: *Prestasi BKPSDM, 2022.*

Sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam upaya pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Bogor. Komposisi SDM di BKPSDM terdiri dari 70 pegawai, yang mayoritas tingkat pendidikannya ialah S1 sebanyak 30 orang, serta masih terdapat lulusan SMA sebanyak 13 orang, D.III sejumlah 7 orang, D.IV sejumlah 6 orang, kemudian dilanjut S2 sejumlah 14 orang. Dalam hal ini, tingkat pendidikan tentu akan memengaruhi kualitas perkembangan organisasi. Sinambela dalam Wiyawan (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Handoko dalam Wiyawan (2020), menyatakan bahwa pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Tabel 1.2

Jenis Pendidikan Pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah
1.	Sekolah Mengah Atas	13
2.	Diploma III	7
3.	Diploma IV	6
4.	Strata 1	30
5.	Strata 2	14
6.	Total	70

Sumber: Data Kinerja BKPSDM, 2022.

BKPSDM Kabupaten Bogor memiliki tujuan untuk mewujudkan ASN yang profesional, dengan sasaran peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan sistem merit. Kepala BKPSDM menyampaikan berbagai upaya untuk mempercepat penerapan sistem merit di instansinya, salah satunya ialah menyusun Peraturan Bupati tentang Manajemen Kinerja dan peraturan bupati mengenai Manajemen Talenta.

Namun, berdasarkan rencana strategis BKPSDM Kabupaten Bogor tahun 2018-2023, permasalahan yang dialami instansi ini ialah pada pelaksanaan penilaian kinerja pegawai belum dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga hasil penilaiannya belum dapat diyakini sepenuhnya menggambarkan kinerja pegawai yang sesungguhnya. Hal ini dapat terlihat dari ketidaksinkronan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi di sebagian besar perangkat daerah. Hal ini disebabkan oleh belum adanya Peraturan Kepala Daerah tentang Sistem Manajemen Kinerja dan perangkat pendukungnya berupa aplikasi yang dapat membantu.

Tabel 1.3
Data Hasil Kinerja ASN Kabupaten Bogor

No	Predikat	Jumlah PNS	Presentase
1	Sangat Baik	510	2,96%
2	Baik	16640	96,57%
3	Butuh Perbaikan	27	0,16%
4	Kurang	19	0,11%
5	Sangat Kurang	35	0,20%
Jumlah		17.231	

Sumber: Laporan Kesenjangan Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor, 2023.

Dalam rangka penilaian kinerja pegawai sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Pegawai, pejabat penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja pegawai, namun dalam data tersebut juga masih memperlihatkan data pegawai yang berkinerja kurang baik dan optimal, dalam renstra juga disoroti bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pegawai belum dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga hasil penilaiannya belum dapat diyakini sepenuhnya menggambarkan kinerja pegawai yang sesungguhnya. Dengan demikian, diperlukannya sebuah inovasi sistem yang mampu mengukur kinerja pegawai secara komprehensif dan mampu memberikan informasi yang dapat terdokumentasikan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, lahirlah inovasi sistem kepegawaian yang menjawab permasalahan dan mampu mengakomodasi kebutuhan terkait lahirnya Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, sebagai bentuk daya upaya pemerintahan Kabupaten Bogor yang *agile* dan mampu mewujudkan SPBE serta diharapkannya mampu mencapai tata kelola yang baik.

Dalam kaitannya, BKPSDM Kabupaten Bogor memiliki sistem pengelolaan kinerja yang dikenal “Si Cantik”, yaitu Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja. Si Cantik adalah aplikasi berbasis Android dan iOS dengan menggunakan gawai sebagai alatnya dan dirancang kegunaannya untuk ASN di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bogor. Aplikasi ini dapat dikategorikan sebagai inovasi di bidang manajemen kepegawaian, yang sebelumnya dilakukan secara tradisional atau manual (absensi manual, penyusunan SKP dan evaluasinya

dilakukan manual) bergeser dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis android. Hal ini tentunya memberikan manfaat bagi pemerintah daerah dan ASN.



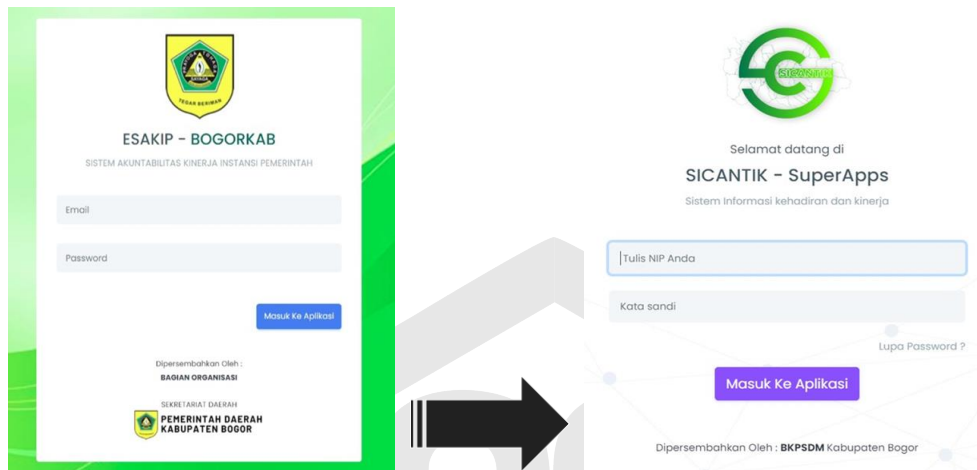
Gambar 1. 1 Metamorfosa Si Cantik Presensi

Sumber: Paparan BKPSDM Kabupaten Bogor, 2022.

Metamorfosa Si Cantik ini diawali dengan, sistem tradisional menggunakan presensi manual yang ditulis tangan dan masih menggunakan media kertas untuk daftar kehadiran pegawai. Kemudian bertransformasi menjadi *fingerprint* untuk presensi pegawai, serta dikembangkan lagi menjadi aplikasi by sistem untuk catatan kehadiran pegawai. Hal ini merupakan transformasi yang baik menuju era digitalisasi yang tentu menjadi lebih praktis dan tersistematis oleh sistem.

Metamorfosa Si Cantik juga merupakan pengembangan dari JELITA (Jendela Informasi Terpadu ASN), yaitu sistem dengan tujuan untuk peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kabupaten Bogor. Namun, dalam perjalanannya JELITA masih kurang optimal dalam mengakomodasi kebutuhan *user* dan kerap mengalami kendala yang mengganggu proses input penilaian kinerja, sehingga JELITA ini dipindah sistemkan ke Si Cantik yang akhirnya merupakan penggabungan antara presensi dan disiplin pegawai.

Selain itu, BKPSDM Kabupaten Bogor juga menggunakan E-SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dalam penilaian kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Bogor. Berikut pengembangan sistem kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor ini.



Gambar 1. 2 Dinamika Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Sumber: Paparan BKPSDM Kabupaten Bogor, 2022.

Si Cantik ini lahir dari pengembangan E-SAKIP di Pemerintahan Kabupaten Bogor, yang awalnya sebagai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah online, yang memberi tampilan pada perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam mencapai target kinerja, dan monitoring evaluasi pencapaian kinerja. Kemudian E-SAKIP berintegrasi dalam Si Cantik dalam penginputan penilaian kinerja pegawai.

Namun, pada umumnya dalam penggunaan kinerja berbasis online kerap ditemui beberapa kendala, yaitu koneksi jaringan internet serta kedisiplinan dari pengisian e-kinerja setiap hari. Faktor kecakapan teknologi dan masalah server e-kinerja juga menjadi masalah dalam penggunaan e-kinerja. Dalam hal ini, masih banyak pegawai yang masih belum mahir menggunakan komputer sehingga penginputan laporan pada e-kinerja menjadi terhambat.

Sejalan dengan hal tersebut, fenomena implementasi aplikasi Si Cantik juga masih menghadapi berbagai kendala misalnya, hambatan dari penyedia aplikasi yaitu kerap bermasalah seperti aplikasi di perangkat *error* atau *crash*, yang mengakibatkan sistem menjadi tidak dapat diakses sehingga menghambat penggunaan input penilaian kinerja pada Si Cantik. Selain itu, fenomena lainnya ialah Si Cantik kerap dalam perbaikan, hal ini disebabkan sistem memerlukan update dan peningkatan performa, sehingga Si Cantik ini kerap dalam perbaikan, dan berimplikasi pada akses penilaian kinerja menjadi terganggu. Selanjutnya, fenomena yang terjadi ialah proses memasukan data pegawai yang

membutuhkan waktu yang lama. Hal ini, tentu akan menghabiskan waktu serta proses penilaian kinerja menjadi kurang optimal. Hal tersebut juga memberikan dampak bagi pengguna layanan sehingga mereka akan menunda-nunda penginputan penilaian kinerja, dikarenakan pengaksesan yang lambat dan *wasting time*.

Kemudian, fenomena yang terjadi dari kendala para ASN diantaranya, masih terdapat gawai ASN yang belum *mensupport*. Misalnya seperti ruang penyimpanan memori gawai ASN yang *over capacity*, gawai yang belum *update* sistemnya serta aplikasi yang tidak tersedia pada perangkat. Berdasarkan hal tersebut, tentu akan menghambat pekerjaan dan pengoptimalan penggunaan Si Cantik ini. Secara teknis juga berkaitan dengan daerah ASN yang sulit sinyal, pasalnya penggunaan Si Cantik ini didayagunakan untuk ASN di Lingkungan Kabupaten Bogor, sehingga akan menjadi kendala apabila ASN yang berdomisili di daerah yang pelosok dan sukar sinyal. Hal ini, tentu akan berimplikasi pada pengisian presensi dan penilaian kinerja yang menjadi terhambat.

Karena pada kenyataannya, sekalipun teknologi sudah berkembang pesat peran manusia tetap merupakan kunci utama keberhasilan organisasi. Oleh karenanya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi juga harus dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil yang kompeten untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dan mahir dalam penguasaan teknologi.

Selain itu, apabila disandingkan dengan rencana strategis 2018-2023 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor belum sepenuhnya menggambarkan kinerja pegawai dan belum dilakukan efektif dan efisien, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait penggunaan Si Cantik yang dalam perjalanannya pun masih terdapat kendala dalam implementasinya. Selain itu, menimbang pada penggunaan Si Cantik ini telah banyak mengalami metamorfosis dan dinamika yang terjadi, sehingga menarik untuk ditinjau lebih lanjut bagaimana implementasi keberhasilannya dalam penilaian kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor. Pasalnya dengan dinamika yang ada, pegawai BKPSDM tentu perlu beradaptasi dan menyesuaikan kembali dengan fitur-fitur yang terdapat pada sistem tersebut. Apabila dinamika yang terjadi tidak diiringi dengan pengembangan kompetensi pegawai yang melek digital, tentu akan berimplikasi pada proses penilaian kinerja pegawai.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja “Si Cantik” dalam Penilaian**

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor”.

B. Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, bahwa yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Si Cantik dalam Penilaian Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bogor?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi proses “Implementasi Si Cantik dalam Penilaian Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bogor”.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat akademik dan praktis, yaitu:

a. Manfaat Akademik

1. Mengembangkan pengetahuan mengenai Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja “Si Cantik” dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.
2. Memberikan informasi terkait implementasi Si Cantik dalam penilaian kinerja ASN.
3. Memberikan masukan dan kajian lebih lanjut dalam penggunaan sistem informasi untuk penilaian kinerja ASN di badan atau lembaga lainnya.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi dan masukan kepada BKPSDM Kabupaten Bogor dalam hal pengimplementasian Si Cantik melalui penilaian kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.
2. Memberikan saran dan masukan perbaikan yang dapat meningkatkan pendayagunaan Si Cantik di BKPSDM Kabupaten Bogor.