

PELAKSANAAN SABILULUNGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (SASIKAP) DI PEMERINTAHAN KABUPATEN BANDUNG

Anestian Rimpaka¹; Didin Muhafidin²; Nina Karlina³

Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia anestianr@gmail.com; didin_muhafidin@yahoo.co.id; ninakarlina71@gmail.com

ABSTRACT

Sabilulungan Employee Performance Assessment System (SASIKAP) is a form of e-government implemented in Bandung Regency Government. With the Sabilulungan Employee Performance Appraisal System (SASIKAP), it is hoped that it can facilitate performance appraisal. However, using the Sabilulungan Employee Performance Assessment System (SASIKAP) still experiences several problems, such as server disturbances; not all users can use the Sabilulungan Employee Performance Assessment System (SASIKAP). The implementation of the Sabilulungan Employee Job Assessment System (SASIKAP) has not been successful. This study aims to determine the causes of the unsuccessful Sabilulungan Employee Performance Appraisal System (SASIKAP) in Bandung Regency Government. The theory used in this research is the theory of the success factors of e-governance by Gil Garcia and Theresa Pardo (2005). This study uses a research method with a qualitative approach. Data collection techniques used in this study were through interviews, observations, and documents.

This study indicates that the Sabilulungan Employee Performance Appraisal System (SASIKAP) in Bandung Regency Government has not been successful because it has not fulfilled all the success factors of e-government. The management of data and information is not optimal, and there are no facilities for users to provide input. The server capacity is not able to accommodate many users who access it. There are still users whose performance appraisal process through Sabilulungan Employee Performance Assessment System (SASIKAP) is assisted or carried out by others.

Keywords: *E-government, SASIKAP, E-government success factors*

IMPLEMENTATION OF SABILULUNGAN EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM (SASIKAP) IN BANDUNG DISTRICT

ABSTRAK.

Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) merupakan salah satu bentuk *e-government* yang diterapkan di Pemerintahan Kabupaten Bandung. Dengan adanya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) diharapkan dapat mempermudah penilaian kinerja. Namun, pada kenyataannya penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini masih mengamali beberapa permasalahan seperti gangguan pada server dan belum semua pengguna bisa menggunakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP), sehingga pelaksanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kerja Pegawai (SASIKAP) belum berjalan dengan berhasil.

Tujuan dari penelitian ini adalah diketahui penyebab belum berhasilnya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Pemerintahan Kabupaten Bandung. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori faktor-faktor keberhasilan *e-governmmnet* yang dikemukakan oleh Gil Garcia dan Theresa Pardo (2005). Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi, dan dokumen.

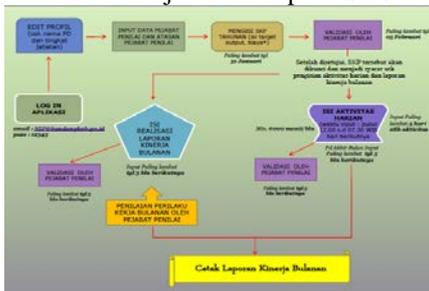
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Pemerintahan Kabupaten Bandung belum berhasil karena belum memenuhi semua faktor keberhasilan *e-government*. Pengelolaan data dan informasi yang dilakukan belum optimal, tidak tersediannya sarana untuk pengguna memberikan masukan, kapasitas server belum mampu menampung banyak pengguna yang mengakses, dan masih terdapat pengguna yang proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) dibantu atau dilakukan oleh orang lain.

Kata kunci: *E-government, SASIKAP, Faktor keberhasilan e-government*

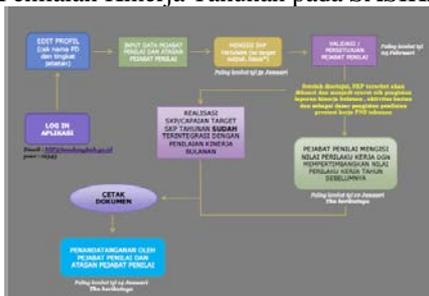
PENDAHULUAN

Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) merupakan salah satu bentuk *e-government* dalam penilaian kinerja pegawai untuk mempermudah proses penilaian kinerja dan memperbaiki kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Bandung. Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini memuat mekanisme penilaian kinerja pegawai melalui sistem elektronik yang digunakan untuk melaporkan proses dan capaian kinerja setiap hari, bulan, dan mengisi SKP tahunan serta penilaian perilaku kerja sebagai akuntabilitas kinerja. Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) diatur pada Peraturan Bupati Bandung Nomor 109 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 111 tahun 2019 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini diresmikan pada tanggal 29 desember 2017 dan mulai diterapkan pada 1 Januari 2018 di Pemerintahan Kabupaten Bandung. Dan sudah dapat diakses melalui situs www.sasikapevo.bandungkab.go.id.

Proses Penilaian Kinerja Bulanan pada SASIKAP



Proses Penilaian Kinerja Tahunan pada SASIKAP



Dengan adanya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai ini diharapkan dapat mempermudah proses penilaian kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar memberikan performa lebih dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan mengharuskan pegawai meninput aktivitas harian, laporan kinerja bulanan, dan SKP tahunan. Namun terkadang pada saat melakukan proses penginputan pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini mengalami gangguan, sealian itu masih terdapat beberapa pegawai yang

belum bisa menggunakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini sehingga dalam melakukan proses penilaiannya kerjanya dibantu atau dilakukan oleh orang lain.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa indikasi masalah terkait Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Pemerintahan Kabupaten Bandung:

1. Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini sering mengalami gangguan server.



Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa Admin Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) memberitahukan bahwa sedang terjadi gangguan server kepada para pengguna. Hal ini menyebabkan proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) menjadi terhambat.

2. Hasil capaian menit aktivitas pada laporan kinerja bulan Juni 2019 tidak terhitung otomatis pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP). Dapat dilihat dari gambar berikut ini:

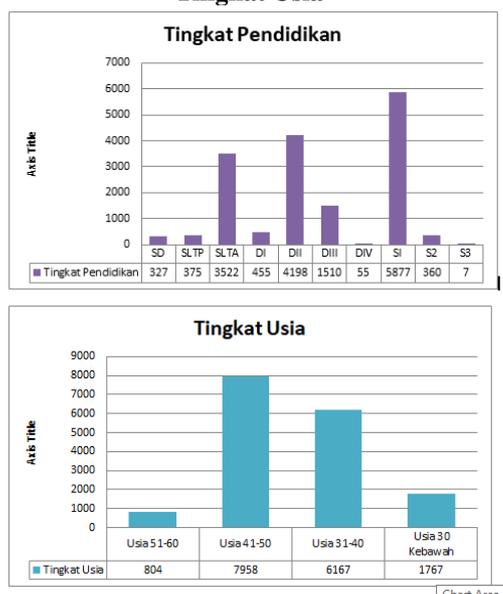


Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa Admin SASIKAP memberitahukan kepada seluruh pegawai (pengguna) bahwa perhitungan presentasi capaian aktivitas dihitung secara manual, seharusnya hasil perhitungan capaian aktivitas keluar otomatis pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) karena pegawai (pengguna) telah menginput aktivitas harian yang mencakup kegiatan yang telah

dilaksanakan dan waktu kegiatan yang telah terlaksana.

3. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Admin Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP), belum sepenuhnya pegawai (pengguna) melakukan proses penilaian kinerja pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) secara mandiri, terdapat beberapa pegawai (pengguna) yang penilaian kinerjanya dibantu atau dilakukan oleh orang lain. Hal ini karena masih kurangnya pemahaman teknologi informasi dan pemahaman terkait mekanisme penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) terutama pada pegawai (pengguna) yang pendidikannya rendah atau berada pada tingkat usia lanjut atau paruh baya. Tingkat pendidikan dan tingkat usia pegawai di Pemerintahan Kabupaten Bandung dapat dilihat dari gambar berikut ini:

Gambar. Pemerintah Kabupaten Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Tingkat Usia



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa terdapat pegawai yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 327 dan tingkat usia 50-60 ada sebanyak 804 orang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. alasan penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dikarenakan pendekatan kualitatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran suatu variabel, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Selain itu, peneliti dapat

menggambarkan objek penelitian dan juga mengkaji masalah secara lebih spesifik dan mendetail. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis mengenai berbagai fenomena yang terjadi dilapangan.

Dengan demikian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk dapat menelusuri lebih dalam mengenai pelaksanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Pemerintahan Kabupaten Bandung.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, diperlukan teknik yang tepat agar bisa mendapatkan data yang valid, *reliable* dan objektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Peneliti melakukan observasi dengan melihat *platform* Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) seperti melihat menu atau fitur-fitur yang terdapat pada tampilan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP)
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan tujuan mendapatkan informasi lebih dalam untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti melakukan wawancara secara tatap muka dengan informan. Pada penelitian ini, pertanyaan wawancara akan disusun berdasarkan teori 5 faktor keberhasilan *e-government* yang dikemukakan (Gill Garcia & Theresa A, 2005).
- c. Dokumen, dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa peraturan-peraturan maupun arsip-arsip yang berhubungan dengan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP). Analisis dokumen ini merupakan pelengkapan dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian ini.

Teknik Penentuan Informan

Teknik penelitian informan yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposve*. Berdasarkan beberapa pertimbangan dalam memilih informan, penulis memilih beberapa informan sebagai berikut:

1. Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur BKPSDM Kabupaten Bandung
2. Admin Sistem SASIKAP (DISKOMINFO)
3. Admin PD SASIKAP
4. Pengguna SASIKAP

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model dari Miles dan Huberman (1984) yaitu terdapat tiga komponen dalam melakukan

analisis data diantaranya reduksi data, penyajian data serta kesimpulan atau verifikasi.

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pada penelitian ini, teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber yaitu untuk melakukan uji kredibilitas data yakni dengan mendapatkan data-data dari teknik yang sama namun dengan sumber yang berbebeda melalui pendekatan kualitatif.

PENELITIAN TERKAIT

Beberapa penelitian terkait *e-government* sudah dilakukan oleh banyak peneliti dengan berbagai macam perspektif. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Merhi & Koong, 2013) yang meneliti mengenai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi oleh pemerintah, aksesibilitas konten, dan ketersediaan teknologi yang canggih sebagai faktor sukses dari *e-government*. Selanjutnya, (Chen & Chen, 2009) melakukan penelitian mengenai lima *critical success factors e-governmnet* di Provinsi Guandong, republic rakyat Tiongkok. (Pariz, 2017) yang meneliti mengenai elemen Sukses *E-Government* (Studi Kasus Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR) Kota Bandung). (Chairin, 2014) yang meneliti mengenai Faktor-Faktor Kesuksesan Implementasi *E-Government* di Jawa Barat. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sugira, 2019) mengenai Pelaksanaan *E-Government* di Kota Bandung (Studi Pada Pelayanan Perizinan *Online* Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung Tahun 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan faktor-faktor keberhasilan *e-government* menurut (Gil Garcia & Theresa A, 2005) sebagai acuan atau pedoman yang dapat dilihat melalui 5 dimensi, diantaranya:

a. Data dan Informasi

Dalam pendekatan teori yang dikemukakan (Gil Garcia & Theresa A, 2005) pada faktor data dan informasi yaitu mengenai pengelolaan data dan informasi untuk menjaga data dan informasi tetap aman dan berkualitas tidak rusak atau hilang. Selain itu, diperlukan masukan terkait masukan dari pengguna untuk meningkatkan mutu *e-government*.

1. Pengelolaan Data dan Informasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pengelolaan data dan informasi yang dilakukan belum optimal, pengelolaan data dan informasi berupa pemeliharaan *database* dan pemeliharaan *server* hanya

dilakukan 1 kali dalam setahun, hal ini mengakibatkan data yang tersimpan pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) masih mengalami bug/gangguan data seperti hilangnya data aktivitas harian. Sehingga pegawai (pengguna) harus menginput ulang data yang telah hilang tersebut dan bahkan terdapat pegawai (pengguna) yang mengalami pengurangan tunjangan. Hilangnya data seperti data aktivitas harian menunjukkan bahwa Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini tidak menilai kinerja pegawai secara terukur, karena sebagian data yang diinput setiap hari oleh pegawai (pengguna) hilang dan menyebabkan pegawai (pengguna) mendapatkan penilaian kinerja tidak sesuai dengan kinerja yang sebenarnya atau yang sudah dilakukan.

2. Masukan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa belum adanya masukan-masukan dari para pengguna terkait Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) untuk pengembangan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP). Apabila merujuk teori faktor keberhasilan menurut Gil Garcia bahwa diperlukan masukan dari pengguna untuk meningkatkan mutu *e-government*. Namun, apabila melihat keadaan dilapangan, belum adanya masukan-masukan yang diberikan oleh pengguna. Tidak adanya masukan-masukan dari para pengguna ini terjadi karena tidak adanya sarana yang disediakan untuk para pengguna dalam memberikan masukan-masukan.

b. Teknologi Informasi

Dalam pendekatan teori yang dikemukakan oleh (Gil Garcia & Theresa A, 2005) pada faktor teknologi iformasi ini mengenai kualitas teknologi yang digunakan, Staff teknis atau pengelola memiliki kemampuan yang mempuni, dan *e-government* yang tersedia mudah dimengerti.

1. Ketersediaan Perangkat

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa perangkat lunak (*software*) sudah cukup memadai, Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini sudah dapat menunjang semua proses penilaian kinerja dan sudah terintegrasi dengan SIMPEG (Sistem Manajemen Pegawai) dan DHE (Daftar Hadir Elektronik). Namun untuk perangkat keras (*hardware*) yang tersedia dalam menunjang Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) belum semua memadai, komputer/laptop dan *handphone* sudah memadai akan tetapi server masih belum cukup memadai. Kapasitas server perlu ditingkatkan karna saat ini hanya bisa menampung 800 user saat mengakses dalam waktu bersamaan. Sehingga saat jumlah pegawai (pengguna) yang mengakses Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai

(SASIKAP) melebihi 800 orang, maka akan terjadi server down seperti tidak dapat diaksesnya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) atau pada jam-jam tertentu Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) menjadi lemot saat diakses. Hal ini menyebabkan proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) menjadi terhambat.

2. Kemampuan Pengelola

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dikatakan bahwa pengelola sudah mampu mengelola Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) karena sudah melakukan tugasnya dengan baik sebagai pengelola. Admin Utama telah melaksanakan tugasnya yaitu sudah melakukan monitoring dan evaluasi operasional SASIKAP, melakukan fungsi pelayanan SASIKAP, melakukan analisa data SASIKAP, dan menyusun proses bisnis dalam pengembangan maupun penyempurnaan SASIKAP. Selain itu, Admin Sistem juga sudah melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu, pada saat terjadi permasalahan pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) seperti masalah pada server, Admin Sistem akan memperbaikinya.

3. Kemudahan Pengguna

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) sudah mudah digunakan oleh pengguna, Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini dapat diakses dimana saja dan kapan saja melalui komputer/laptop dan *handphone*. Terdapat buku panduan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) yang menjelaskan secara detail mengenai Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja (SASIKAP) ini mulai dari pada saat login sampai melakukan proses penilaian kinerja, sehingga dapat lebih memudahkan para pengguna dalam memahami Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP). Dan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini memiliki tampilan yang sederhana dan memiliki fitur-fitur yang lengkap untuk menunjang semua proses penilaian kinerja.

c. Manajerial dan Organisasi

Dalam pendekatan teori yang dikemukakan oleh (Gil Garcia & Theresa A, 2005) pada faktor manajerial dan organisasi yaitu mengenai sikap pemimpin, perencanaan yang matang, serta komunikasi dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait.

1. Sikap Pemimpin

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa sikap pemimpin di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bandung sudah mengarahkan para pegawai (pengguna) dalam

menggunakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) seperti telah melaksanakan bimbingan dengan pegawai, selain itu pemimpin juga sudah mengingatkan pegawai (pengguna) untuk tidak lupa melakukan penginputan data seperti penginputan SKP tahunan dan aktivitas harian supaya tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

2. Perencanaan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa perencanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) sudah dirumuskan dengan matang, perencanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini melibatkan Bappeda, Inspektorat, tim hukum dan Diskominfo. Sudah adanya *blueprint* yang berisi perencanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) dalam jangka waktu 1-5 tahun, dengan adanya *blueprint* ini penulis dapat melihat bahwa setiap tahunnya sudah tersusun rencana yang jelas dan matang terkait Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

3. Komunikasi dan Koordinasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dikatakan bahwa komunikasi dan koordinasi berjalan dengan baik, sudah adanya rapat rutin yang diadakan oleh Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber daya Manusia dengan Bappeda, Inspektorat dan Diskominfo setiap 3 bulan sekali. Komunikasi dan koordinasi yang terjalin antara admin utama, admin sistem, admin PD dan pegawai (pengguna) juga sudah cukup baik. Ketika ada permasalahan yang terjadi pada saat menggunakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) pegawai (pengguna) akan melaporkannya kepada admin PD dan admin Pd akan melaporkannya kepada admin utama, lalu admin utama akan menganalisis setiap permasalahan-permasalahan yang didapatkan dari admin PD yang selanjutnya akan dilaporkan kepada admin sistem untuk segera diperbaiki. Sejauh ini admin Utama dan Admin sistem sudah merespon dengan baik dan cepat terkait permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

d. Legalitas dan Peraturan

Dalam pendekatan teori yang dikemukakan oleh (Gil Garcia & Theresa A, 2005) pada faktor legalitas dan peraturan yaitu terkait kebijakan *e-governmnet* sebagai paying hukum dalam penerapan *e-government*.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini sudah mempunyai legalitas dan peraturan yang jelas. Sudah terdapat peraturan yang mengatur Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) yaitu Peraturan Bupati Bandung nomor 109 tahun 2020 tentang Perubahan atas

peraturan Bupati Bandung nomor 111 tahun 2019 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut sudah mendukung pelaksanaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) karena sudah memuat semua prosedur Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

e. Institusi dan Lingkungan

Dalam pendekatan teori yang dikemukakan oleh (Gil Garcia & Theresa A, 2005) pada faktor institusi dan lingkungan yaitu mengenai kebiasaan lingkungan kerja (budaya kerja). Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan perubahan budaya kerja sebelum dan sesudah adanya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) apakah budaya kerja yang ada sudah baik atau belum, melihat sosialisasi yang telah dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung, dan melihat apakah lingkungan yaitu pegawai (pengguna) sudah bisa menggunakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) atau belum.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung sudah berubah menjadi lebih baik dengan adanya Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP), pegawai (pengguna) sudah mempunyai tugas yang jelas sesuai dengan jabatannya dan menjadi lebih bertanggung jawab akan tugas-tugasnya, dan pegawai (pengguna) menjadi lebih giat bekerja dan tidak terlambat datang bekerja atau pulang sebelum waktunya karena tunjangan yang didapatkannya sesuai dengan capaian kinerjanya dan perilaku kinerjanya, apabila tidak memenuhi capaiannya kinerja dan perilaku kinerjanya buruk maka akan maka tunjangan yang didapatkannya akan sedikit.

Dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam merapkan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini sudah melakukan sosialisasi kepada seluruh admin Pd dan kepada pegawai (pengguna). Untuk mengoptimalkan sosialisasi Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini telah dibuatkannya buku panduan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP). Namun, masih terdapat pegawai (pengguna) yang belum bisa mengoperasikan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) secara mandiri, sehingga dalam melakukan proses penilaian kinerja dibantu oleh orang lain karena kurangnya pengetahuan teknologi informasi dan kurangnya kesadaran bahwa proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) harus dilakukan secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai (pengguna) bisa menerima Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti uraikan dapat disimpulkan bahwa Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Pemerintahan Kabupaten Bandung belum berhasil, karena belum terpenuhinya beberapa faktor keberhasilan *e-government* yang dikemukakan oleh (Gil Garcia & Theresa A, 2005), yaitu faktor data dan informasi, teknologi informasi dan serta institusi dan lingkungan.

Pengelolaan data dan informasi pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) belum optimal. Ditemukan data pegawai (pengguna) yang hilang berupa data aktivitas harian. Selain itu, belum adanya masukan-masukan dari pegawai (pengguna), karena tidak adanya sarana bagi para pegawai (pengguna) untuk memberikan masukan.

Kapasitas server Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) belum mampu menampung banyaknya user yang mengakses dalam waktu bersamaan, sehingga mengakibatkan server sering mengalami gangguan, dan mengakibatkan proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) menjadi terhambat.

Belum semua pegawai (pengguna) mengoperasikan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) secara mandiri. Terdapat pegawai (pengguna) yang dalam melakukan proses penilaian pada Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) dibantu oleh orang lain. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pemahaman teknologi informasi dan kurangnya kesadaran pegawai (pengguna) bahwa proses penilaian kinerja melalui Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) ini harus dilakukan secara mandiri.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

REFERENSI

- Gil-García, J., & Pardo, T. (2005). E-government success factors: Mapping practical tools to theoretical foundations. *Government Information Quarterly*, 187-216.
- Chen, A., & Chen, Y. (2009). Critical Success Factors on E-Government Application-Form The View of Government Workers in Guangdong. *The 9th International Conference on Electronic Government*.

- Merhi, M., & Koong, K. (2013). E-Government Effectiveness: Assessment of Contributing Governments' ICT Usage Factor. *International Business and Systems Research (IJSBR)*.
- Chairina.(2014). *Faktor-Faktor Kesuksesan Implementasi E-Government di Provinsi Jawa Barat*. Universitas Indonesia.
- Pariz, G. (2017). *Elemen Sukses E-Government (Studi Kasus Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!) Kota Bandung*. universitas Padjadjaran.
- Sugira, G. (2019). Pelaksanaan E-Government di Kota Bandung (Studi Pada Pelayanan Perizinan Online Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Bandung Tahun 2017. Universitas Padjadjaran.
- Indrajit, R. E. (2006). *electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: