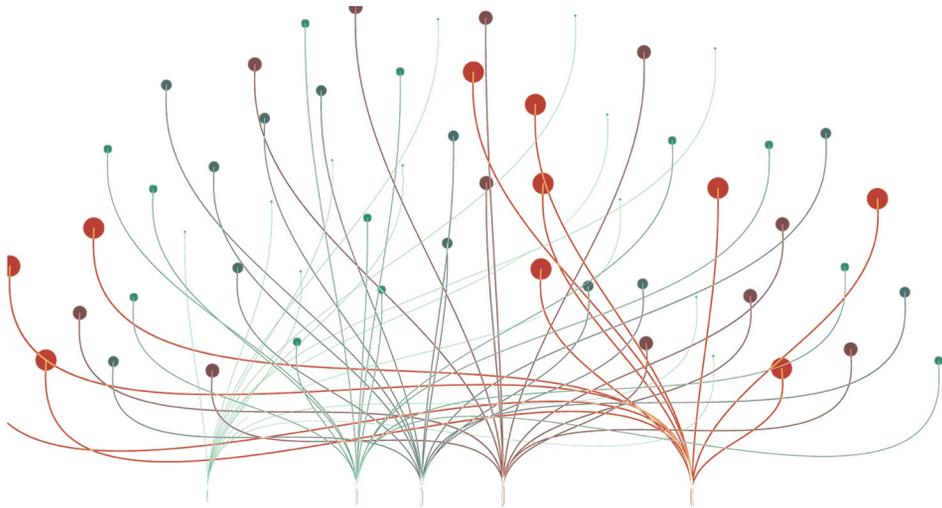
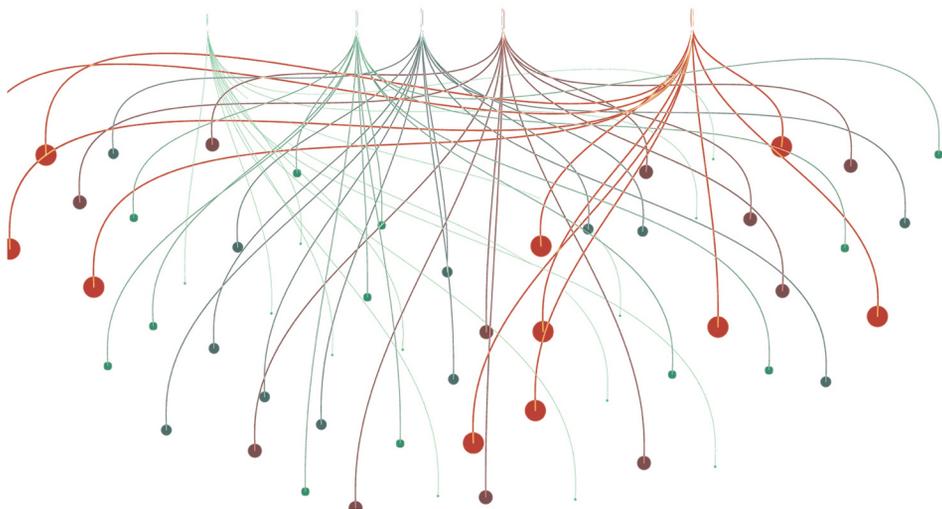




JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FISIP UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN



Kebijakan dan Pelayanan Publik Berbasis  
***KEADILAN SOSIAL***  
*di Era Disrupsi dan Big Data*



**Editor:**  
**Dr. Dwiyanto Indiahono, M.Si.**  
**Dr. Tobirin, M.Si.**

**KEBIJAKAN DAN PELAYANAN PUBLIK  
BERBASIS KEADILAN SOSIAL DI ERA DISRUPSI DAN BIG DATA**

**Editor**

Dr. Dwiyanto Indiahono, M.Si.

Dr. Tobirin, M.Si.

**Desain sampul & Tata letak**

Tim Desain SIP Publishing

Diterbitkan Oleh :



SIP Publishing (Anggota IKAPI)

Jl. Curug Cipendok Km 1. Kalisari Cilongok. Kab. Banyumas. Jawa Tengah

Customer Service: +62 812 2909 2844 | +62 895-3846-52297

Fanspage: Satria Indra Prasta-SIP Publishing | Twitter: @SIPPublishing |

Instagram: @sippublishing | E-mail: sippublishing@gmail.com

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh buku tanpa izin penerbit dan penulis

Cetakan pertama, Desember 2021

17,5 x 25 cm | viii + 232 hlm

ISBN 978-623-337-498-9

## Kata Pengantar

Segala puji hanya Allah Subhanahu Wataála Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan banyak kenikmatan, dan kemudahan sehingga para penulis dan editor buku dapat menunaikan tugasnya dengan baik. Buku yang pembaca pegang merupakan kumpulan tulisan yang ditulis dan didiskusikan pada Seminar Nasional dalam Rangka Dies Natalis FISIP Universitas Jenderal Soedirman ke-37. Seminar Nasional kali ini mengangkat tema “Merancang Peradaban Berbasis Keadilan Sosial di Era Disrupsi dan Big Data”.

Era telah berubah dengan cepat, perubahan budaya, teknologi, sosial dan politik harus direspon dengan cepat pula oleh pengambil kebijakan dan manajer pelayanan publik. Jika meminjam istilah Neo & Chen (2007), birokrat, pengambil kebijakan dan manajer publik harus mampu melakukan *thinking again, thinking across, dan thinking ahead*. *Thinking again* bermakna kemampuan untuk melakukan pemikiran ulang atas kebijakan dan pelayanan publik dan mengkontekstualisasikan dengan kontek masalah yang dihadapi pada masa kini. Perspektif kebijakan dan pelayanan publik harus mampu mengambil cara baru dalam menghadapi masalah yang kian kompleks, dan tidak pasti. *Thinking across* bermakna kemampuan dan kemauan untuk berfikir lebih keras, lebih kreatif, dan lebih inovatif sehingga kebijakan dan pelayanan publik terus berjalan maju, tidak terjebak pada kegiatan rutin dan nostalgia masa lalu. *Thinking ahead* bermakna kemampuan memprediksi dan membangun visi masa depan. Kebijakan dan pelayanan publik diramu bukan hanya didesain untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi masa kini, tetapi juga berorientasi pada pencapaian visi masa depan. Kebijakan dan pelayanan publik harus didesain sebaik mungkin bukan hanya memenuhi asas efisiensi dan efektifitas, tetapi juga harus bermuara pada keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam birokrasi menjadi isu yang hangat pada hari-hari ini. Tak heran, pada buku ini banyak penulis mencoba menjelaskan berbagai fenomena pemanfaatan teknologi untuk pelayanan publik yang lebih baik, dan media sosial yang memiliki peran penting dalam kehidupan dunia nyata dan maya. Pengambil kebijakan dan manajer pelayanan publik harus belajar banyak dari berbagai bukti yang disodorkan oleh para penulis di buku ini. Buku ini terdiri dari 17 Bab, Bab 1

ada Lidya Monica Putri, Muhammad Izzul Haq, dan Rois Nastain Ardianto yang akan menggambarkan penerapan smart city dalam mewujudkan keadilan sosial dengan melihat pelayanan transportasi di Banyumas. Mila Nur Ajizah, Sekar Pangestika Zaen, dan Fitri Wulansari pada Bab 2 akan menceritakan analisis penggunaan media massa petisi online pada change.org sebagai upaya mewujudkan keadilan sosial. Muhamad Agung Laksono, Audita Ramadhanti, dan Fatimah Ratna Mutiara menulis tentang peran media sosial twitter dalam melawan diskriminasi sosial di Bab 3. Pada Bab 4. Ade Muhamad Nur, Rifki Sururi dan Nur Amirani Zahra menulis tentang peran media sosial dalam mewujudkan keadilan sosial dalam kebijakan PCR di Indonesia. Ketidakadilan gender studi tentang peran media dalam mengangkat isu kekerasan terhadap perempuan untuk mewujudkan keadilan di era disrupsi diangkat oleh Amelia Putri, Salma Qonita Dhiyati dan Merlina Sari. Pada Bab 6, Siti Rahmah, Anugrah Putri Cantika, Dahlia Suciyaningsih mengangkat urgensi media sosial dalam menggiring opini publik di Era Disrupsi dan Big Data. Dhesia Rohmatul Nimah, dan Satrio Aji Pamungkas pada Bab 7 menulis tentang pengaruh media massa online terhadap stabilitas nasional. Pada Bab 8 R. Mohammad Iman Ridlo, dan Fiky Firmansyah Herdadi mengangkat isu birokrasi dan media sosial.

Pelayanan publik pada Era Digital dikembangkan secara energik dengan memanfaatkan berbagai platform aplikasi. Dinamika yang beragam dari berbagai pengalaman pada bab-bab yang ada di buku ini semoga dapat menjadi pelajaran berharga dalam upaya meningkatkan pelayanan publik secara lebih prima dan lebih berkeadilan. Pada Bab 9 Muchammad Ulinuha, Ririh Sekar Lestari, dan Rafifah Adila Salsabila mencoba menjelaskan inovasi pelayanan publik aplikasi e-health di Kota Surabaya. Bab 10 ada Farhan Fauzi, Nabilla Poetri Andini, dan Tobirin yang menulis tentang efektivitas sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Pro dan kontra penerapan e-government dalam menunjang pelayanan publik yang berkeadilan sosial ditulis oleh Egi Setiawan, Muhammad Ariiq Septianto, dan Jefry Josia Lumbantobing pada Bab 11. Regina Sheila Tama, Jenie Sulistya, dan T. Restu Tuhu Prihutami pada Bab 12 menulis tentang Inovasi di Era Disrupsi dalam pelayanan publik. Frety Pebriani N. A, Nur Asyifa, dan Weni Mustika pada Bab 13 menulis tentang optimalisasi peran aplikasi DeMIT dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkeadilan sosial di Era Disrupsi dan Big Data.

Inovasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari birokrasi saat ini. Perusahaan-perusahaan di barat bahkan sudah menggenggam filsafat baru, berinovasi atau mati. Sehingga, tak heran jika inovasi harus menjadi bagian dari kehidupan perancang kebijakan dan manajer pelayanan publik. Pada Bab 14 ada Aditya Yudha Bramantya, Kurnia Rina Ariani yang akan menunjukkan pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan kebijakan dividen sebagai variabel intervening. Dandy Viranata, Faiza Fauziah Husna, dan Ruli Dwi

Afitasari pada Bab 15 akan menceritakan bagaimana peluang dan tantangan implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Pada Bab 16 Romi Paslah, Febry Dias Rismawati, dan Nudia Nurmadina Utami menulis tentang perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik melalui pengelolaan layanan aspirasi dan pengaduan online. Muslih Faozanudin, Lilis Sri Sulistiani, dan Slamet Rosyadi pada Bab 17 menceritakan pentingnya upaya membangun pelayanan desa berbasis e-government melalui inovasi.

Seiring dengan terbitnya buku ini, ijinakan Tim Editor menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Dr. Wahyuningrat, M.Si. selaku Dekan FISIP Universitas Jenderal Soedirman, Jajaran Pimpinan di Dekanat FISIP Universitas Jenderal Soedirman, Dr. Indaru Setyo Nurprojo, S.IP., MA. selaku Ketua Panitia Dies Natalis FISIP Universitas Jenderal Soedirman ke-37, Erwin R Ardli, Dr.rer.nat., M.Sc. selaku Koordinator Program Pertukaran Mahasiswa Tanah Air Nusantara (PERMATA) Merdeka – Pertukaran Pelajar MBKM Universitas Jenderal Soedirman, Bapak/Ibu Dosen FISIP Universitas Jenderal Soedirman, Rahmania Nur Purwanti selaku Ketua Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HMAP) dan Dewan Pengurus HMAP FISIP Universitas Jenderal Soedirman, Dinda Dwi Novianty selaku Ketua dan Jajaran Panitia Penyelenggara Seminar Nasional Dies Natalis FISIP Universitas Jenderal Soedirman ke-37 yang telah berupaya dengan sangat gigih demi suksesnya acara seminar nasional. Editor dan penulis telah bekerja dengan maksimal, tetapi sebagai manusia tentu tak lepas dari kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik konstruktif amat diharapkan. Semoga karya ini bermanfaat untuk tegaknya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Purwokerto 20 Nopember 2021

Tim Editor

## Daftar Isi

Kata Pengantar .....	iii
BAB 1 Penerapan <b>Smart City</b> dalam Mewujudkan Keadilan Sosial (Studi pada Pelayanan Transportasi di Banyumas) .....	1
BAB 2 Analisis Penggunaan Media Massa Petisi <i>Online</i> pada <i>Change.org</i> sebagai Upaya Mewujudkan Keadilan Sosial .....	20
BAB 3 Peran Media Sosial Twitter dalam Melawan Diskriminasi Sosial .....	35
BAB 4 Peran Media Sosial dalam Mewujudkan Keadilan Sosial dalam Kebijakan PCR (Polymerase Chain Reaction) di Indonesia.....	49
BAB 5 Ketidakadilan Gender: Peran Media dalam Mengangkat Isu Kekerasan terhadap Perempuan untuk Mewujudkan Keadilan di Era Disrupsi.....	62
BAB 6 Urgensi Media Sosial dalam Menggiring Opini Publik di Era Disrupsi dan Big Data sesuai Perwujudan Sila Kelima Pancasila .....	84
BAB 7 Pengaruh Media Massa Online Terhadap Stabilitas Nasional (Studi Kasus Fenomena <i>Rasisme Mahasiswa Papua di Surabaya</i> ).....	96
BAB 8 Birokrasi dalam Media Sosial (Studi Kasus Peran Media Sosial <i>Twitter</i> Sebagai Sarana Baru Pejabat Pemerintahan dalam Mewujudkan Keadilan Sosial di Era Disrupsi dan Big Data) .....	104
BAB 9 Inovasi Pelayanan Publik Aplikasi E-Health di Kota Surabaya Pada Era Disrupsi .....	117
BAB 10 Efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas) .....	133
BAB 11 Pro dan Kontra Penerapan <b>E-Government</b> dalam Menunjang Pelayanan Publik yang Berkeadilan Sosial (Studi Kasus Pada Penerapan <b>E-Government</b> di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung) .....	141

BAB 12 Inovasi di Era Disrupsi dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyumas .....	154
BAB 13 Optimalisasi Peran DeMIT dalam Mewujudkan Pelayanan Publik Berkeadilan Sosial di Era Disrupsi dan Big Data pada Desa Dermaji Kabupaten Banyumas .....	162
BAB 14 Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019- 2020) .....	170
BAB 15 Peluang dan Tantangan dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada Perguruan Tinggi Negeri di Era Disrupsi dan Big Data.....	187
BAB 16 Perbaikan Penyelenggaraan Pelayanan Publik Melalui Pengelolaan Layanan Aspirasi dan Pengaduan <i>Online</i> Rakyat “Lapor Hendi” di Kota Semarang.....	196
BAB 17 Membangun Pelayanan Publik Desa Berbasis E-Government Melalui Inovasi.....	213
Biodata Editor .....	230

## BAB 10

### **Efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas)**

Farhan Fauzi, Nabilla Poetri Andini, Tobirin

*Jurusan Administrasi Publik FISIP Universitas Jenderal Soedirman*

*Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas. Berdasarkan observasi awal permasalahan dalam penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SAPK Online) di BKPSDM Kabupaten Banyumas ditinjau dari sumber daya manusia dan teknologi. Penelitian ini berfokus pada Efektivitas E-Government melalui Sistem Aplikasi Layanan Ketenagakerjaan (SAPK Online). Penelitian ini bersifat kualitatif Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara semi struktur dengan menggunakan pedoman wawancara, pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan dengan cara Purposive sampling yaitu pemilihan informan dengan pertimbangan bahwa informan mengetahui hal yang akan diteliti dan Teknik analisis data yang digunakan 1). Reduksi Data (Data Data reduksi), 2). Penyajian Data (Data Display) dan 3). Conclusion Drawing/Verification (Pengambilan Keputusan/Verifikasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas Kebijakan SAPK di BKPSDM Kabupaten Banyumas sudah berjalan. Sistem ini dapat menangani pengelolaan data penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk pengembangan kinerja pegawai dan digunakan sebagai administrasi kepegawaian. Penilaian Prestasi Kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja PNS.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan studi kebijakan publik acapkali dirasa karena adanya suatu perubahan dalam lingkungan birokrasi. Pandangan masyarakat yang semakin rasionalitas otomatis menuntut para pejabat publik untuk memiliki kemampuan yang lebih baik dalam merumuskan kebijakan pemerintah. Dunn (dalam Muadi, 2016) menambahkan bahwa masalah kebijakan adalah nilai, kebutuhan dan kesempatan yang belum terpenuhi, tetapi yang dapat teridentifikasi dan dicapai melakukan tindakan publik.

Pencapaian *good governance* di Indonesia tentu saja tidak akan terlepas dari kinerja birokrasi karena keduanya akan saling mempengaruhi. Pemerintah harus melakukan suatu reformasi birokrasi. Sejalan dengan penjelasan di atas, tidak diragukan lagi hal ini menjadi tantangan baru bagi pemerintah. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi yang tinggi, sehingga tujuan dari reformasi birokrasi dapat tercapai sesuai rencana.

Salah satu aspek penataan sistem manajemen SDM dalam rangka reformasi birokrasi adalah dengan menerapkan sistem penilaian kinerja. Hal ini merupakan satu dari sembilan kategori Program Percepatan Reformasi Birokrasi menuju Birokrasi yang Bersih dan Melayani yang dicanangkan oleh pemerintah, dengan *impact* adalah profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adanya tuntutan pelayanan publik yang dapat memenuhi kepentingan bersama, dan efektivitas kinerja pemerintah juga menjadi salah satu aspek penting mewujudkan pemerintahan yang *good governance*. Kemajuan dalam bidang teknologi yang canggih tentunya tidak luput dari Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan SDM yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan juga diperlukan adanya pembinaan pegawai negeri yang secara berkelanjutan yang dititikberatkan pada penilaian kinerja. Selain itu, penggunaan teknologi komputer yang semakin meluas juga membantu para pelaku pelayanan publik dalam mengambil keputusan didalam operasional pemerintahan baik itu kegiatan administrasi, pelayanan, maupun dalam pengolahan data kepegawaian dan mewujudkan *good governance* dan berimplikasi pada pemberian pelayanan yang maksimal.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan sebuah instansi pemerintahan yang menangani administrasi kepegawaian pemerintah dimana data kepegawaian dalam satu kabupaten skalanya besar, dan sejak 2019 telah menerapkan sebuah inovasi administrasi kepegawaian yang dinamakan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) sebagai wujud penerapan *e-government* dalam urusan administrasi kepegawaian.

Penggunaan SAPK terkait dengan pembuatan Sistem Kerja Pegawai (SKP) yang harus dilaksanakan oleh semua aparatur pemerintah BKPSDM Kabupaten Banyumas yang nantinya SKP tersebut diinput kedalam SAPK. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pembinaan PNS berdasarkan sistem penilaian prestasi

kerja dan sistem karier yang lebih baik, sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

SKP dimana telah disebutkan diatas, maka setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi, dan jika PNS tidak menyusun SKP maka bisa dijatuhi hukuman disiplin, serta bagi PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja maka akan dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Namun, pada awal pemakaian belum semua pegawai dapat mengaplikasikan SAPK. Sehingga diadakannya pelatihan-pelatihan penggunaan serta penyuluhan kepada para pegawai khususnya di bagian pusat pelayanan kepegawaian, sebagai salah satu wujud perbaikan kinerja agar semua pegawai dapat mengoperasikannya. Selain itu, masalah lain adalah kurangnya SDM di BKPSDM Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengetahui efektivitas penerapan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas tentang penilaian prestasi kerja PNS yang berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Sehingga, rumusan masalah masalah yang dapat diambil yakni “Bagaimana efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas dalam penilaian prestasi kerja PNS?”

### **Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Menurut Hartono (dalam Tri Wahyuni, dkk 2015) Sistem Informasi Manajemen adalah “kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan serta mengolah data guna menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkat manajemen didalam kegiatan perencanaan dan pengendalian”. Lebih lanjut James A.F. Stoner (1992) mendefinisikan bahwa Sistem Informasi manajemen yaitu sebuah metode formal yang menyediakan bagi pihak manajemen sebuah informasi yang tepat waktu, dapat dipercaya, guna mendukung proses pengambilan keputusan bagi perencanaan pengawasan dan fungsi operasi sebuah organisasi yang lebih efektif.”

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Panggabean (dalam Susanti, 2014) penilaian prestasi merupakan “sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan mengevaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan guna memahami prestasi kerja seseorang.” Lebih lanjut Mutiara Hasibuan (dalam Susanti, 2014) penilaian prestasi yaitu “kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

## **SAPK**

SAPK adalah sebuah sistem aplikasi yang digunakan untuk membantu pengguna melakukan pencatatan terhadap berbagai berkas usulan kepegawaian, termasuk didalamnya adalah input hasil penilaian prestasi kerja PNS di BKPSDM Kabupaten Banyumas. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian merupakan sistem pelayanan kepegawaian secara online dan terhubung dengan BKN pusat, BKN Kanreg, BKPSDM, Provinsi, dan Kabupaten/Kota se-Indonesia (Buku Saku SAPK Online dalam Wahyuni, dkk 2015).

## **Efektivitas**

Dalam buku Transformasi Pelayanan Publik yang ditulis oleh Kurniawan, dijelaskan bahwa “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan antara pelaksanaannya” (Kurniawan, 2005). Lebih lanjut Menurut Sondang dalam Othenk (2008: 4), Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana serta prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sesuatu.

Ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan yang dikutip Richard M Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” adalah sebagai berikut:

### 1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian yaitu seluruh upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, harus ada tahap dalam setiap prosesnya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

### 2) Integrasi

Integrasi adalah suatu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi termasuk didalamnya mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.

### 3) Adaptasi

Adaptasi yaitu kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu, digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena sosial tertentu sehingga peneliti dapat menggambarkan realitas sosial atau fenomena yang terjadi dengan menggunakan data-data yang ada (Al-Wazir dan Zheng, 2012). Peneliti menggunakan metode deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang efektivitas Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Banyumas serta mendeskripsikan sejumlah konsep yang berkaitan dengan masalah Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) tersebut. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Sugiyono (2006: 85) menyebutkan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, informan terdiri dari pejabat struktural dan petugas yang langsung berhadapan dengan pengguna program aplikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dua orang, pewawancara sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban (Moleong, 2007: 186). Menurut pendapat Sugiyono (2012: 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Menurut Haris Herdiansyah (2010: 143), dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

BKPSDM Kabupaten Banyumas mulai menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) online sejak tahun 2019. SAPK lahir dari adanya tuntutan terhadap BKN untuk memanfaatkan teknologi informasi. Dalam Perka BKN No.20 Tahun 2008 dijelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi ini dimaksudkan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bidang pengolahan data dan pengelolaan informasi kepegawaian, agar mendapatkan data PNS yang akurat melalui sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi antar instansi BKN dan Instansi Pusat serta Daerah.

Selama ini, implementasi SAPK sudah membantu kinerja pegawai untuk mempermudah dalam proses penanganan berkas masuk. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis dilapangan, menunjukkan bahwa SAPK memiliki banyak peran dalam mempermudah pekerjaan pegawai dalam melakukan tugas input. Karena berdasarkan pengamatan yang dilakukan, misalnya dalam waktu bersamaan terdapat 500 berkas yang masuk, hal tersebut tidak membuat pegawai lamban dalam mengatasinya. Sehingga data yang ada dapat langsung ditangani dan diproses sesuai prosedur yang berlaku, dan proses penanganan berkas dan entry berkas dikatakan lebih efektif daripada sebelumnya.

Adanya SAPK juga dirasa menghemat dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada, contohnya peralatan kantor yang dibutuhkan selama proses penanganan berkas. Jika dahulu dengan pencatatan manual memerlukan banyak kertas, tinta serta fotokopi data yang ada, untuk saat ini dengan adanya SAPK yang dapat melakukan entry dari berkas usulan yang masuk setiap harinya, dan penanganan arsip dapat dikelola dari awal penerimaan menjadi lebih baik.

Lebih lanjut, manfaat lain dengan adanya SAPK ini adalah mempermudah Kepala bagian untuk melakukan proses pengontrolan karena sistem yang terpusat pada satu aplikasi serta dapat diakses bersamaan baik oleh pegawai maupun kepala bagian penilaian kinerja dalam melakukan pengontrolan. Misalnya berapa jumlah berkas usulan yang masuk pada hari ini, berapa yang sudah diselesaikan, dari instansi mana saja berkas yang masuk tersebut serta berbagai hal yang termasuk dalam informasi kepegawaian tersebut.

Untuk mengukur ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan yang dikutip Richard M Steers dalam bukunya “ Efektivitas Organisasi ” adalah sebagai berikut:

### 1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian yaitu seluruh upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, harus ada tahap dalam setiap prosesnya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

Berdasarkan data tabel prestasi kinerja dapat dilihat bahwa selama periode tahun 2020, berkas-berkas yang dapat diselesaikan dengan menggunakan aplikasi SAPK rata-rata perhari bisa 500 berkas sekaligus karena bisa diatur secara bersama-sama. Tentu saja hal tersebut tersebut membuktikan bahwa aplikasi tersebut sudah efektif dalam menunjang kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Banyumas. Hanya beberapa poin saja yang masih perlu dikembangkan berkaitan dengan pembaruan teknologi

### 2) Integrasi

Integrasi adalah suatu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi termasuk didalamnya mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.

Dalam hal ini, adanya sosialisasi SAPK merupakan salah satu cara mewujudkan upaya mobilitas dukungan kelancaran sistem ini terhadap seluruh SKP di BKPSDM Kabupaten Banyumas. Untuk mensukseskan sistem aplikasi tidak tentu adanya dukungan internal yaitu BKPSDM Kabupaten Banyumas, juga dukungan oleh Pemerintah Kabupaten Banyumas dengan menggelar sosialisasi yang dilaksanakan secara bertahap.

### 3) Adaptasi

Adaptasi yaitu kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu, digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Kesiapan SDM dalam pemerintahan dalam penerapan aplikasi SAPK dimana tingkat kompetensi dan keahlian mereka sangat mempengaruhi performa penerapan aplikasi ini. Dalam hal ini, BKPSDM Kabupaten Banyumas telah memiliki pegawai yang langsung terjun didalam bidang-bidang tertentu yang nantinya akan SAPK berdasarkan bidang masing-

masing, dan terbukti dengan naiknya persentase progres yang naik setiap tahunnya. Hal tersebut tersebut membuktikan bahwa aplikasi tersebut sudah efektif dalam menunjang kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Banyumas.

Penilaian prestasi kerja menurut PP No 46 Tahun 2011 yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dalam penulisan ini dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja melalui SKP dengan SAPK pada BKPSDM Kabupaten Banyumas sudah sesuai dengan prinsip tersebut. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan juga sudah bersifat objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dengan demikian SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja yang ada pada kantor BKPSDM Kabupaten Banyumas. Namun, penilaian prestasi kerja melalui SAPK masih mengalami hambatan dalam pelaksanaannya yaitu: 1) kemampuan memahami SAKP pada pegawai yang berbeda, 2) kurangnya SDM dan 3) permasalahan jaringan koneksi internet, karena jika listrik padam atau internet trouble maka tidak dapat mengakses SAPK.

## **KESIMPULAN**

Penerapan SAPK di BKPSDM Kabupaten Banyumas dalam penilaian prestasi kerja PNS sudah efektif, hal tersebut dikarenakan penggunaan SAPK sudah dapat mengoptimalkan kerja pegawai yang menangani berkas-berkas yang berkaitan dengan kepegawaian. Selain efektifitas dan efisiensi, mekanisme yang dicapai pada penilaian prestasi kerja PNS yang berbasis elektronik ini adalah transparansi, cepat dan tepat.

Pelaksanaan sistem aplikasi ini sesuai dengan Peraturan Kepala BKN No 20 tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Walaupun jumlah SDM terbatas, namun hal ini tidak menghambat proses aplikasi SAPK sehingga dapat terorganisir dengan baik. Adanya SAPK juga mendukung penyelenggaraan administrasi pemerintahan dapat berjalan dengan pasti, professional, efektif dan efisien dalam rangka perbaikan kerja dan kinerja manajemen pemerintahan menuju *good governance*.

Secara keseluruhan penilaian prestasi kerja PNS di BKPSDM Kabupaten Banyumas sudah berjalan dengan efektif, sehingga nantinya hal ini dapat dipertahankan apa yang sudah dilaksanakan. Namun, ada beberapa saran juga yang bersifat membangun dan mungkin bisa lebih meningkatkan penerapan penilaian prestasi kerja PNS dengan SAPK untuk kedepannya, yaitu adanya pengawasan dari pejabat penilai terhadap kinerja pegawai dalam waktu dekat, khususnya PNS yang sudah berumur agar lebih paham mengenai penyusunan SKP menggunakan SAPK ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gani, Bina Danny R. 2018. Penerapan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Asy-Syari'ah* Vol 20(1) 85-96
- Herdiansyah, H. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Irbiana, Yulia Erha. 2016. Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pns (Pegawai Negeri Sipil) di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya. Vol 4; 1-10
- Moleong, L.J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Pranita, Nindry Septya, Siti Rochmah, Sukanto (2013). Inovasi Administrasi Kepegawaian dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) (Studi Pada Badan Kepegawaian Kota Batu). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 3 No 12, Hal 2008-2013
- Sufi, Wasiah dan Dwi Herlinda. 2017. Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Berbasis Online pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara* Vol. 9 (2) 102-108
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.