

**PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI APLIKASI  
MANAJEMEN BANDUNG KINERJA (MANG BAGJA) DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG PROVINSI  
JAWA BARAT**

Khansa Aulia Hendra  
NPP 32.0378

*Asdaf Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat*  
*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*  
Email: khansaaulia2@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Sri Hartati, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The implementation of the digitalization process of performance appraisal through Mang Bagja has not aligned with the understanding of some civil servants, within the Bandung City. Purpose:* This study aims to analyze the performance appraisal of civil servants through the Mang Bagja application. **Method:** *The research method used is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data sources were obtained through interviews, observations, and documentation. Result:* The results showed that the performance appraisal through the Mang Bagja application has been running fairly well and has succeeded in increasing the accuracy and objectivity of civil servant performance appraisal compared to the previous manual system. Although in its implementation there are several obstacles were encountered, such as network and connectivity issues, data transparency and validation challenges, lack of understanding and digital literacy, and adaptation to regulatory changes. The efforts made to overcome obstacles are by checking internet connections, information disclosure and tighter external supervision, intensive training related to the use of the Mang Bagja application and socialization. **Conclusion:** : *the performance appraisal through the Mang Bagja application in BKPSDM Bandung City has been running fairly well and has succeeded in increasing the accuracy and objectivity of civil servant performance appraisal*

**Keywords:** *Performance Appraisal, Civil Servants, Mang Bagja Application*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pelaksanaan proses digitalisasi penilaian kinerja melalui Mang Bagja belum sejalan dengan pemahaman sebagian ASN di Kota Bandung. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penilaian kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja melalui Aplikasi Mang Bagja sudah berjalan baik serta berhasil meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja ASN dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya, meskipun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan seperti jaringan dan koneksi, transparansi dan validasi data, kurangnya pemahaman dan literasi digital serta adaptasi terhadap perubahan regulasi. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu dengan memeriksa koneksi internet, keterbukaan informasi dan pengawasan eksternal yang lebih ketat, pelatihan intensif terkait penggunaan aplikasi Mang Bagja serta sosialisasi. **Kesimpulan:** Penilaian kinerja melalui Aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota

Bandung sudah berjalan baik serta berhasil meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja ASN

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Aplikasi Mang Bagja

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset penting dan menjadi faktor dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Endang (2023), SDM merupakan aset berharga yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Employees are very important to the success of any organisation. They are the fulcrum that holds the organisation together and they have also been described as the major assets of the organisation (Christine, 2009). Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Sebagai pegawai pemerintah, ASN harus memiliki kinerja yang baik. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Performance Appraisal is crucial for Human Resource Management (HRM) to determine compensation, enhance performance and develop competencies (Firdaus et al., 2024). Kondisi Kinerja ASN di Indonesia masih dibawah ekspektasi. Permasalahan penilaian kinerja termasuk yang sering terjadi, antara lain atasan yang terkesan tidak peduli dan karyawan yang kurang jelas belum sesuai harapan (Ekowati & Nuryanto, 2022). Namun, di era digital saat ini, banyak sektor pemerintahan daerah di Indonesia yang telah bertransformasi kearah digital untuk meningkatkan efisien dan efektivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi pola kinerja instansi pemerintah bergeser dari yang semula secara manual kearah yang berbasis elektronik (e-kinerja) sehingga pekerjaan sehari hari menjadi lebih praktis termasuk di dalam instansi ataupun Lembaga (Latifah et al., 2023).

Menurut Wibowo (2016), Kinerja organisasi ialah hasil dari banyak faktor, yaitu struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya non manusia, posisi strategis, dan sumber daya manusia. Kinerja ASN terkhusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat menunjukkan adanya perkembangan, terutama dengan penerapan sistem merit yang berhasil meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam manajemen kinerja. Upaya reformasi dan digitalisasi yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat menunjukkan potensi besar untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan kinerja ASN di masa depan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Digitalisasi Manajemen ASN menjadi salah satu solusi yang diharapkan dapat memperbaiki sistem penilaian kinerja ASN yang dianggap masih kurang optimal. Landasan tata cara penerapan Penilaian Kinerja yang pengaturannya disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan, dan keadaan instansi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang mengatur tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kota Bandung sebagai ibukota provinsi Jawa Barat menanggung beban pelayanan yang cukup besar untuk masyarakat. Pemerintah daerah Kota Bandung terus berupaya dalam meningkatkan kualitas Kinerja ASN secara optimal salah satunya melalui penerapan sistem informasi Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung menciptakan aplikasi Mang Bagja sebagai jawaban atas kebutuhan digitalisasi dan modernisasi sistem aplikasi penilaian kinerja ASN. Menurut Kadir (2008) mengemukakan bahwa Program aplikasi adalah program siap pakai atau program yang direka untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna atau aplikasi yang lain. Aplikasi Mang Bagja dikembangkan salah satunya untuk mendukung sistem merit yang menuntut penilaian objektif dan berbasis kompetensi, dengan tujuan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Sebelum penggunaan aplikasi Mang Bagja, ASN melakukan penilaian kinerja secara manual dengan format yang telah disediakan sehingga tidak

adanya aktivitas pegawai yang dilaporkan secara jelas. Hal tersebut mengakibatkan ketidakefektifan karena rentan terhadap kesalahan, tidak transparan, dan sulit diawasi. Sistem Mang Bagja mendukung optimalisasi visi dan misi Kota Bandung dengan memberikan informasi yang lebih akurat mengenai kontribusi individu terhadap capaian kinerja organisasi. Selain itu, sistem ini juga memfasilitasi umpan balik berkelanjutan dari atasan kepada bawahan, yang sangat penting untuk pengembangan profesional ASN. Berikut ini adalah tampilan dashboard Aplikasi Mang Bagja dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah.



Gambar 1. 1 Tampilan Dashboard Aplikasi Mang Bagja

Proses digitalisasi di BKPSDM tidak sejalan dengan pemahaman sebagian kecil ASN terutama pegawai yang sudah memasuki usia tua. Kurangnya pemahaman dan literasi digital menyebabkan ketidakterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi Mang Bagja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan atau ketidaksesuaian dalam penginputan aktivitas dan capaian kerjanya. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 39 Tahun 2022, penetapan batas waktu kerja per bulan yaitu sebesar 6.750 menit dengan batas maksimal 10.000 menit. Apabila aktivitas tidak sesuai dengan waktu kerja per bulan, tunjangan atasan dan ASN akan dipotong.

## 1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Pemerintah daerah Kota Bandung dalam pelaksanaan transformasi digital telah menerapkan sistem informasi Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN, namun dalam pelaksanaannya proses digitalisasi penilaian kinerja melalui Mang Bagja tidak sejalan dengan pemahaman sebagian ASN di Kota Bandung. Hal ini dikarenakan perubahan regulasi yang cepat membuat para pegawai kesulitan beradaptasi yang membutuhkan waktu dan proses penyesuaian. Ketidakterampilan serta kurangnya kompetensi digital yang memadai membuat sebagian kecil pegawai cenderung meminta bantuan kepada tenaga honorer dalam penggunaan aplikasi Mang Bagja. Hal tersebut dapat mengakibatkan kesalahan atau ketidaksesuaian dalam mengisi aktivitas dan capaian kinerja dalam aplikasi Mang Bagja yang akan berdampak pada pemotongan TPP ASN.

Permasalahan lain yaitu aplikasi yang terintegrasi dengan Mang Bagja seperti Sistem Manajemen Tunjangan Bulanan (SIMANTUL), Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP), dan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dapat mengakibatkan koneksi server error. Hal ini terjadi karena terlalu banyak ASN yang mengakses aplikasi secara bersamaan terutama pada jam setelah kerja yang mengakibatkan *overload* pada server.

## 1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Curzi et al., 2019) berjudul *Performance Appraisal and Innovative Behavior in the Digital Era* menunjukkan bahwa baik sektor digital maupun sektor terbelakang dan berpotensi digital dapat memperoleh manfaat dari evaluasi kinerja yang mendorong inovasi karyawan di tempat kerja. Dalam kasus terakhir, meningkatkan IWB mungkin menjadi kunci untuk mempercepat proses digitalisasi. Penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu berfokus pada penilaian

kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan metode yang digunakan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *non probabilistic* yaitu *convenience sampling* dan objek penelitian yang berbeda sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teori penilaian kinerja menurut Gary Dessler.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Geshkov, 2021) yang berjudul *Application of Digital Technologies in Performance Appraisal* menunjukkan bahwa Penilaian kinerja digital membantu karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan yang akan datang dengan membangun kepercayaan mereka setiap hari dalam memberi tahu mereka tentang kemungkinan kesalahan atau berita penting, menampilkan pesan daring dengan cara yang ramah dan menarik, sehingga meningkatkan produktivitas. Penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu membahas mengenai penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini menggunakan teori pengukuran kinerja dengan alat ukur self review, peer review, subordinate review process, customers review 360' feedback dan penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja menurut Gary Dessler.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh (Sunardi et al., 2022) dengan judul *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode WASPAS* menunjukkan Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dapat menggunakan Teknik WASPAS. Variabel sistem yang memenuhi persyaratan untuk evaluasi kinerja yang efisien dan sukses dapat diperoleh dengan menggunakan pendekatan ini. Keputusan karyawan terbaik dapat diambil berdasarkan temuan dari lima sampel yang digunakan, dengan opsi 1 (A1) memperoleh nilai tertinggi sebesar 1,8208.. Penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu sama-sama membahas mengenai penilaian kinerja pegawai.. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian terdahulu ini menggunakan metode Weighted Aggregated Sum Product Assessment (WASPAS) dan pada penelitian ini mendeskripsikan penilaian kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja kemudian focus penelitian di BKPSDM Kota Bandung. Pada penelitian terdahulu lokasi penelitian Fokus Penelitian PT Kerry Ekspres Indonesia dan pada penelitian lokasi penelitian BKPSDM Kota Bandung.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023) dengan judul *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat* yang menunjukkan Meskipun aplikasi E Kinerja telah diterapkan dilingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan khususnya pada sistem aplikasi yang digunakan saat ini dan sumber daya manusia sebagai objek penerapannya agar berjalan dengan baik untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Penelitian terdahulu memiliki kesamaan Membahas mengenai penilaian kinerja berbasis digital. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. sedangkan penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja menurut Gary Dessler. Lokus penelitian terdahulu yaitu di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian kelima dilakukan oleh Teuku dan Fachrudin pada (2017) dengan judul penelitian *Kapabilitas Personal dan Pelatihan E- Kinerja Terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem EKinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintahan di Kota Banda Aceh*. Hal ini menunjukkan bahwasannya kapabilitas individu dengan pelatihan sistem informasi e- kinerja secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan user di SKPD Dinas Pemkot Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama membahas pada penggunaan sistem informasi atau penilaian kinerja berbasis elektronik (e-kinerja). Sedangkan perbedaan penelitian terdapat pada metode penelitian terdahulu, yaitu Metode kuantitatif dengan memperhatikan aspek sifat studi, situasi studi, jenis investigasi, intervensi peneliti, analisis serta waktu., namun pada penelitian ini menggunakan metode

kualitatif. Perbedaan lainnya juga terlihat pada lokus penelitian terdahulu yaitu Dinas Pemerintah Kota Banda Aceh.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah (*novelty*) dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana penelitian difokuskan pada Penilaian Kinerja ASN yang terintegrasi dengan sistem merit menurut penilaian objektif dan berbasis kompetensi melalui Aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota berdasarkan teori Penilaian Kinerja menurut Gary Dessler (2017) serta dikembangkan kembali sesuai dengan landasan legalistik yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja, dimana hal ini belum dijadikan pembahasan oleh penelitian sebelumnya.

#### **1.5 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja, faktor penghambat dalam penilaian kinerja, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengarahkan pada hasil pengamatan yang sebenarnya di lapangan saat melaksanakan penelitian. Metode ini dianggap sesuai serta lebih lengkap, rinci, kredibel terhadap pembahasan *Penilaian Kinerja ASN melalui Aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung*. Adapun Simangunsong (2017) menyatakan bahwa “Penelitian kualitatif dianggap sebagai penelitian partisipatif dimana desain penelitiannya bersifat fleksibel sehingga dapat berubah agar sesuai dengan rencana yang telah dibuat, dengan fenomena yang terjadi di lokasi peneliti sebenarnya.

Colton dan Covert dalam Raihan (2017) menyebutkan bahwa Instrumen merupakan alat untuk mengukur fenomena, merekam informasi yang ditujukan untuk evaluasi dalam pengambilan keputusan. Penulis mengumpulkan data melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan selama 21 hari di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Wawancara dilakukan secara mendalam terhadap 12 orang informan berdasarkan tugas, pokok, dan fungsinya pada instansi terkait yang berhubungan dengan urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian. Informan tersebut terdiri dari Kepala BKPSDM Kota Bandung, Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Paratur BKPSDM Kota Bandung, Ketua Tim kerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja BKPSDM Kota Bandung, Ketua Tim Kesejahteraan Pegawai BKPSDM Kota Bandung, Staf BKPSDM Kota Bandung, Admin dan Operator Aplikasi Mang Bagja BKPSDM Kota Bandung. Observasi yang dipilih adalah observasi partisipatif dimana peneliti mengamati secara langsung fenomena yang terjadi di lokasi penelitian serta pengumpulan data aktual melalui dokumentasi secara tertulis maupun gambar untuk menunjang fakta di lapangan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Provinsi Jawa Barat**

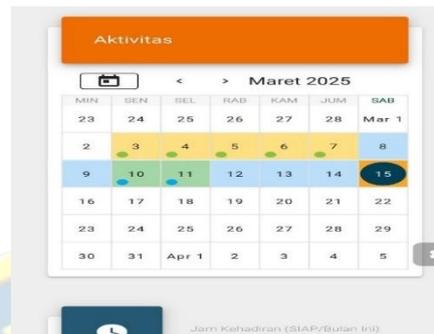
Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung sudah berjalan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya laporan aktivitas dan capaian kinerja yang cukup signifikan dan memenuhi standar penilaian kinerja ASN di BKPSDM Kota Bandung sesuai dengan penetapan batas waktu kerja per bulan yaitu sebesar 6.750 menit dengan batas maksimal 10.000 menit.

Dalam pelaksanaannya, terdapat tiga dimensi Penilaian Kinerja yang dianalisis berdasarkan teori Gary Dessler (2017), yaitu dimensi pertama Menetapkan Standar Kinerja merupakan langkah penting dalam proses perencanaan manajemen kepegawaian. Tercapainya penetapan standar kinerja pegawai yang optimal yang sudah dilakukan dengan baik. Penetapan standar kinerja berkaitan dengan tanggung jawab dan peran setiap pegawai, visi misi organisasi, rencana strategis organisasi serta rencana dan pencapaian kinerja tahunan sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. BKPSDM Kota Bandung sudah menetapkan standar kinerja dalam penilaian kinerja ASN melalui Aplikasi Mang Bagja yang dilihat dari kesesuaian dengan tujuan pemerintah Kota Bandung. BKPSDM Kota Bandung sudah sejalan dengan visi misi Kota Bandung dengan melaksanakan manajemen kinerja sesuai dengan peraturan perundang undangan khususnya dalam penilaian kinerja ASN dengan meluncurkan aplikasi Mang Bagja agar lebih transparan dan akuntabel untuk pengukuran kinerja berdasarkan aspek aktivitas kerja dan aspek kedisiplinan yang terintegrasi dalam aplikasi SIAP yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga memudahkan ASN dalam merumuskan kinerja secara berkala. Dalam membagi dimensi atau sifat pekerjaan menggunakan aplikasi Mang Bagja, BKPSDM Kota Bandung berpegang kepada visi misi Kota Bandung dan program kerja kepala badan sesuai dengan ekspektasi pimpinan yang selanjutnya didistribusikan secara berjenjang kepada kepala bidang sampai dengan anggota tim kerja. Dalam penguasaan standar pekerjaan, BKPSDM Kota Bandung didasarkan pada kompetensi baik berupa pengetahuan maupun keterampilan dimana atasan mem-breakdown jabatan yang sesuai dengan kompetensi pegawai.

Dimensi kedua, Penilaian Kinerja Aktual Pegawai dalam Hubungan dengan Standar yang merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja tiap individu sudah berjalan dengan baik walaupun ada faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Metode yang dilakukan BKPSDM Kota Bandung dalam rangka melakukan komunikasi dan koordinasi kepada pegawai terkait tujuan instansi atau unit kerja yaitu melalui dialog kinerja dan klarifikasi ekspektasi antara atasan dan bawahan dengan menetapkan strategi pencapaian kinerja atasan langsung yang diintervensi, baik berupa ekspektasi hasil kerja maupun ekspektasi perilaku kerja. Pembagian tugas disesuaikan dengan visi dan misi program kepala badan, meskipun ada ketidaksesuaian dalam implementasinya. Sedarmayanti (2022) mengatakan bahwa dalam hal penilaian, tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja BKPSDM telah menerapkan e-kinerja melalui Aplikasi Mang Bagja sesuai tujuan pemerintah dengan adanya penyalarsan aktivitas pegawai berdasarkan sasaran kinerja pegawai yang telah ditentukan yang juga selaras dengan kinerja organisasi. Pengisian aktivitas dan capaian kinerja dalam Mang Bagja sangat mudah akan tetapi menjadi kendala bagi pegawai yang kurang paham akan teknologi. Sebagian besar ASN di BKPSDM sudah paham dan tepat waktu. Kesadaran pegawai dalam pengisian aktivitas meningkat hal tersebut dikarenakan adanya pemotongan TPP pegawai jika adanya ketidaksesuaian dalam penginputan aktivitas dalam Mang Bagja walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum maksimal dalam pelaporannya.

Dimensi ketiga, yaitu Umpan Balik dimana salah satu umpan balik yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Bandung ialah dengan pemantauan aktivitas melalui aplikasi Mang Bagja yang harus divalidasi oleh atasan langsungnya sebagai pejabat penilai kinerja yang dilakukan secara berkala. BKPSDM Kota Bandung telah memberikan dukungan pengakuan dan penghargaan berupa pemberian insentif dengan diterapkannya sistem reward dan punishment dengan adanya hukuman disiplin berupa pengurangan TPP pada pegawai yang melakukan pelanggaran. Umpan Balik sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dan perilaku kerja. Umpan balik yang dilakukan atasan dan pegawai di BKPSDM sudah optimal dengan adanya pengaruh terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dalam aplikasi mang Bagja. Aktivitas yang telah

divalidasi dan diberi umpan balik oleh atasan akan berubah warna menjadi hijau sedangkan aktivitas yang belum divalidasi dan diberi umpan balik oleh atasan berwarna biru. Berikut aktivitas yang telah divalidasi dan diberi umpan balik oleh atasan terdapat pada Gambar 3.1



Gambar 3. 1 kalender aktivitas dalam Aplikasi Mang Bagja

Hal ini sejalan dengan pernyataan Miller dalam Nurdin, dkk (2024 ) yang menyatakan bahwa kualitas umpan balik mempengaruhi bagaimana pegawai merespons dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja.

### **3.2 Faktor Penghambat Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Provinsi Jawa Barat**

Setiap unit kerja atau organisasi yang menerapkan suatu kebijakan akan mempunyai permasalahan atau kesulitan dalam penerapannya. Aplikasi Mang Bagja memang telah membawa perubahan yang positif dalam manajemen kinerja pegawai utamanya dalam penilaian kinerja ASN di Kota Bandung. Namun masih ditemukan hambatan yang masih menjadi kendala dalam penilaian kinerja melalui aplikasi Mang Bagja. Pertama, jaringan dan koneksi dimana sering terjadi gangguan server. Kedua, transparansi dan validasi data terdapat laporan bahwa hasil kinerja ASN tidak selalu tervalidasi dengan baik karena masalah teknis server. Ketiga, kurangnya pemahaman dan literasi digital sehingga dapat menyebabkan kesalahan dalam mengisi aktivitas dan capaian kinerja dalam aplikasi Mang Bagja. Keempat, perubahan regulasi yang begitu cepat membuat para pegawai kesulitan beradaptasi. Hal ini menyebabkan kebingungan pengguna yang membutuhkan waktu dan proses penyesuaian.

### **3.3 Upaya dalam mengatasi hambatan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Provinsi Jawa Barat**

BKPSDM Kota Bandung melakukan berbagai upaya dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui Aplikasi Mang Bagja. Pertama, upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala jaringan dan koneksi diatasi dengan Memeriksa Koneksi Internet, Restart Server, Menghapus Cache dan Cookies, Menggunakan DNS Pihak Ketiga, Implementasi Server Cadangan dan Pemantauan Rutin. Kedua, upaya dalam mengatasi masalah transparansi dan validasi data diatasi dengan Keterbukaan Informasi, Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihan dan Edukasi, Validasi Data Secara Berkala, Umpan Balik dari Pengguna, Pengawasan Eksternal, dan Dialog Publik. Ketiga upaya yang dilakukan dalam mengatasi kurangnya pemahaman dan literasi digital diatasi dengan Integrasi Literasi Digital dalam Kurikulum, Penyediaan Sumber Daya Edukasi, Pendampingan dan Mentoring, Kampanye Kesadaran, Penyediaan Fasilitas Akses Teknologi, dan Umpan Balik dan Evaluasi. Keempat upaya yang dilakukan dalam adaptasi terhadap perubahan regulasi diatasi dengan Sosialisasi yang Intensif, Penyediaan Materi Edukasi,

Pelatihan Praktis, Penunjukan Koordinator atau Penyelia Kinerja, Umpan Balik dan Evaluasi, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kolaborasi dengan Pihak Terkait optimalisasi anggaran, pelibatan komunitas lokal, penguatan kebijakan internal, dan kampanye kesadaran publik oleh media.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian ini mengkaji Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja ASN di Kota Bandung sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya laporan aktivitas dan capaian kinerja yang cukup signifikan dan memenuhi standar penilaian kinerja ASN di BKPSDM Kota. Pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung dalam penelitian ini menggunakan teori Penilaian Kinerja menurut Gary Dessler (2017) yang mencakup tiga dimensi utama yaitu Menetapkan Standar Kinerja, Penilaian Kinerja Aktual Pegawai dalam Hubungan dengan Standar, dan Umpan Balik.

Penelitian ini memperdalam analisis pada setiap tahapan kolaborasi secara menyeluruh berdasarkan dimensi dan indikator yang terdapat pada teori Gary Dessler (2017) dalam konteks penilaian kinerja yang merupakan salah satu bagian dari manajemen ASN dengan menghadirkan konteks baru instansi publik daerah dengan sistem aplikasi buatan lokal (Mang Bagja) melalui digitalisasi aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung yang dapat meningkatkan objektivitas dan efisiensi penilaian kinerja ASN, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Curzi et al (2019) yang meneliti perusahaan swasta digital yang menunjukkan bahwa jenis penilaian kinerja berpengaruh pada perilaku inovatif pegawai. Dengan demikian dapat terlihat kebaruan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang mencakup pembahasan lebih rinci berdasarkan teori Gary Dessler terkait penilaian kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Geshkov (2021) yang berfokus pada penerapan teknologi digital dalam sistem penilaian kinerja secara umum Degnan menekankan penggunaan 369 degree, feedback, self review, peer review, dan perangkat lunak dapat meningkatkan akurasi. Penelitian tersebut bersifat konseptual tanpa mengkaji konteks sector secara spesifik. Berbeda halnya dengan penelitian ini yang mengangkat isu serupa namun konteks yang lebih spesifik dan lokal. Penelitian ini menyoroti bahwa hasil penilaian kinerja melalui aplikasi berdampak langsung pada tunjangan ASN, nambahkan dimensi insentif yang tidak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Miller dalam Nurdin, dkk (2024) yang menyatakan bahwa kualitas umpan balik mempengaruhi bagaimana pegawai merespon dan mengambil Tindakan untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya, pemahaman aparatur sipil negara akan literasi digital masih menjadi kendala bagi pegawai yang sudah memasuki usia tua sehingga rentan terjadi kesalahan dalam penginputan aktivitas dan capaian kinerja dalam aplikasi Mang Bagja Artinya pemerintah harus melakukan pelatihan e-kinerja agar menumbuhkan kesadaran serta kepuasan penggunaan e-kinerja sesuai dengan hasil penelitian Teuku dan Rudi (Teuku & Rudi, 2017)

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis penelitian tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut.

1. Penilaian Kinerja ASN melalui aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung sudah berjalan baik serta berhasil meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja ASN dibandingkan sistem manual sebelumnya, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan.

2. Hambatan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung meliputi jaringan dan koneksi, transparansi dan validasi data, kurangnya pemahaman dan literasi digital, serta adaptasi terhadap perubahan regulasi.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Aplikasi Mang Bagja di BKPSDM Kota Bandung mencakup upaya pertama yaitu memeriksa koneksi internet, restart server, menghapus cache dan cookies, menggunakan DNS pihak ketiga, implementasi server cadangan dan pemantauan rutin. Upaya kedua yaitu keterbukaan informasi, penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan edukasi, validasi data secara berkala, umpan balik dari pengguna, pengawasan eksternal, dan dialog publik. Upaya ketiga yaitu integrasi literasi digital dalam kurikulum, penyediaan sumber daya edukasi, pendampingan dan mentoring, kampanye kesadaran, penyediaan fasilitas akses teknologi, dan umpan balik dan evaluasi. Upaya keempat yaitu sosialisasi yang intensif, penyediaan materi edukasi, pelatihan praktis, penunjukan koordinator atau penyelia kinerja, umpan balik dan evaluasi, penggunaan teknologi informasi, dan kolaborasi dengan pihak terkait optimalisasi anggaran, pelibatan komunitas lokal, penguatan kebijakan internal, dan kampanye kesadaran publik oleh media.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditunjukkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K. (2008). *Dasar Aplikasi Data Base MYSQL*. Yogyakarta: Andi offset.
- Cresswell, J. W. (2017). *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gary, Dessler. (2017). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Ismail dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simangungsong, Fernandes. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Christine, R. (2009). *An investigation of the relationship between performance appraisal and career development and adv ...* 13(1), 131–158.  
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2025.131008>
- Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A. C., & Boscolo, S. (2019). Performance appraisal and innovative behavior in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 1–12.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01659>
- Ekowati, M., & Nuryanto, N. (2022). Aplikasi Penilaian Kinerja Pns Berbasis Mobil (K-Mob) Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Pemerintah Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 89–103. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2441>

- Firdaus, M., Suryani, E., Nadlifatin, R., & Tjahyanto, A. (2024). Enhancing Organizational Culture and Productivity through Innovative Performance Appraisal: A Design Science Research Approach. *Procedia Computer Science*, 234, 1128–1136. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.108>
- Geshkov, M. (2021). Application of Digital Technologies in Performance Appraisal. *Trakia Journal of Sciences*, 19(Suppl.1), 117–121. <https://doi.org/10.15547/tjs.2021.s.01.016>
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>
- Negara, T. T. S., & Fachruddin, R. (2017). Kapabilitas Personal dan Pelatihan E-Kinerja terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintah di Kota anda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 2(1), 01-14.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Sunardi, S., Umar, R., & Nasution, D. S. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode WASPAS. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(3), 697. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i3.4168>

