

EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA MELALUI SISTEM APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (SASIKAP EVO 6.0) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT

Muhammad Galan Jayabarani

NPP. 32.0383

Asdaf Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: lanjayabarani19@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Performance appraisal of civil servants (ASN) is an important instrument in ensuring the professionalism and accountability of the bureaucracy. The Government of Bandung Regency has implemented the Employee Performance Appraisal Application System (SASIKAP EVO 6.0) to support digital evaluation of ASN performance. However, preliminary evaluations indicate that most employees only reach the "Meets Expectations" category, with none achieving the "Exceeds Expectations" or "Outstanding" ratings. This suggests a gap between the intended goals of the system and its implementation in the field, particularly regarding assessment accuracy, human resource readiness, and the effectiveness of the technology used. **Purpose:** This study aims to analyze the effectiveness of performance appraisal through the SASIKAP EVO 6.0 application system at the Human Resources and Development Agency (BKPSDM) of Bandung Regency. **Method:** This research employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and documentation. **Results:** The effectiveness of performance appraisal through the SASIKAP EVO 6.0 system has shown positive results in terms of human resources, organizational structure, and leadership dimensions. However, challenges remain in the dimensions of technology, human resource capabilities, and organizational support. **Conclusion:** Although the SASIKAP EVO 6.0 system has been implemented and contributes to strengthening a performance-based digital work culture, its overall effectiveness has not yet reached an optimal level. Strategic efforts such as enhanced technical training, consistent supervision, and better system integration are needed to effectively support bureaucratic reform in a sustainable and impactful manner. **Keywords:** Performance appraisal, SASIKAP EVO 6.0, digital bureaucracy.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan instrumen penting dalam menjamin profesionalitas dan akuntabilitas birokrasi. Pemerintah Kabupaten Bandung telah menerapkan Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP EVO 6.0) untuk mendukung evaluasi kinerja ASN secara digital. Namun, hasil evaluasi awal menunjukkan sebagian besar pegawai hanya mencapai kategori "Sesuai

Ekspektasi” dan belum ada yang memperoleh predikat “Sangat Baik”. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan sistem dengan implementasi di lapangan, khususnya dalam hal akurasi penilaian, kesiapan SDM, dan efektivitas teknologi yang digunakan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penilaian kinerja melalui sistem aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. **Hasil:** Efektivitas penilaian kinerja melalui sistem aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP EVO 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung sudah berjalan dengan baik dalam dimensi sumber daya manusia, struktur organisasi, dan pimpinan. Namun dalam dimensi teknologi, sumber daya manusia dan dukungan masih menemui hambatan. **Kesimpulan:** Meskipun sistem SASIKAP EVO 6.0 telah berjalan dan memberi pengaruh terhadap penguatan budaya kinerja berbasis digital, efektivitasnya belum optimal. Dibutuhkan upaya strategis seperti peningkatan pelatihan teknis, pengawasan yang konsisten, serta integrasi sistem yang lebih baik agar mampu menunjang reformasi birokrasi secara nyata dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, SASIKAP EVO 6.0, digitalisasi birokrasi.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Di tengah dinamika global yang semakin kompleks dan kompetitif, kualitas serta integritas SDM menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Craig: 2023). Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah strategis yang diambil oleh Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Tujuan utamanya adalah menciptakan birokrasi yang profesional, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima. Seiring dengan tuntutan masyarakat akan kinerja aparatur yang lebih baik dan perkembangan teknologi informasi, pemerintah terus melakukan pembaruan pada sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam aspek penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai menjadi instrumen penting dalam menjamin profesionalitas dan objektivitas aparatur sipil negara (ASN). Penilaian ini bukan sekadar menilai hasil kerja, tetapi juga mencakup perilaku kerja sebagai refleksi dari integritas dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang mampu memberikan penilaian yang valid, terukur, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Ntuli et al. (2024), perkembangan teknologi kendali jarak jauh berbasis smartphone telah membuka peluang besar dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya melalui monitoring yang real-time.

Sebagai bentuk implementasi dari reformasi birokrasi dan upaya digitalisasi pemerintahan, Pemerintah Kabupaten Bandung menerapkan Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP EVO 6.0) berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2019. Aplikasi ini mendukung sistem evaluasi kinerja ASN yang terintegrasi dan menjadi bagian dari strategi menuju Birokrasi 4.0. SASIKAP EVO 6.0 juga berkaitan erat dengan kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), di mana penilaian kinerja menjadi salah satu indikator

penting.

Meskipun sistem ini telah disosialisasikan dan diterapkan sejak tahun 2018, serta menunjukkan kemajuan dalam hal dokumentasi dan sistem pelaporan kinerja, evaluasi terhadap pelaksanaannya tetap perlu dilakukan. Berdasarkan data P2KP BKPSDM Kabupaten Bandung tahun 2024, dari 61 pegawai yang dinilai, sebagian besar hanya mencapai kategori "Sesuai Ekspektasi", baik dalam hasil kerja maupun perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem belum sepenuhnya menghasilkan capaian kinerja dengan predikat "Sangat Baik".

Lebih lanjut, informasi awal dari narasumber Analis Kinerja menyebutkan bahwa SASIKAP EVO 6.0 belum sepenuhnya mampu memotret kinerja ASN secara valid dan objektif, sehingga perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai efektivitas sistem tersebut dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis kinerja.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun Pemerintah Kabupaten Bandung telah menerapkan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 sebagai sistem penilaian kinerja pegawai secara elektronik, terdapat kesenjangan antara tujuan implementasi sistem ini dengan hasil yang dicapai di lapangan. Secara ideal, penerapan sistem ini diharapkan mampu menilai kinerja ASN secara valid, objektif, dan terukur, serta mendukung peningkatan kualitas dan produktivitas ASN. Namun kenyataannya: Sebagian besar ASN hanya mencapai kategori "Sesuai Ekspektasi", dengan sedikit yang meraih penilaian "Di Atas Ekspektasi" baik dalam hasil kerja maupun perilaku kerja.

Belum adanya ASN yang meraih predikat "Sangat Baik", yang seharusnya menjadi tolok ukur keberhasilan sistem penilaian kinerja yang akurat dan mendorong ASN untuk lebih produktif.

Temuan awal dari narasumber internal menyebutkan bahwa sistem belum sepenuhnya memotret kinerja dan perilaku secara objektif, menandakan adanya persoalan dalam akurasi, validitas data, atau mekanisme evaluasi dalam aplikasi.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa walaupun sistem SASIKAP EVO 6.0 telah dirancang dan diterapkan secara struktural, belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas dan pencapaian kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap efektivitas sistem ini agar tujuan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas ASN dapat tercapai secara menyeluruh.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks penilaian kinerja aparatur sipil negara.

Penelitian Pertama oleh Karmini, Zainal, dan Maruf (2023) berjudul "Penggunaan Aplikasi E-Kinerja sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Kendari". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi e-Kinerja mampu meningkatkan akurasi pelaporan kinerja, transparansi, serta mempermudah monitoring dan evaluasi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya pelatihan teknis bagi ASN dan keterbatasan fasilitas IT.

Penelitian Kedua oleh Kamalawati et al. (2024) berjudul "Model Implementasi Sistem

Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja) pada BKPSDM Kota Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi sistem e-Kinerja dalam penilaian kinerja ASN di Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-Kinerja telah meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian, namun masih ditemukan hambatan berupa kurangnya kesiapan pegawai dan minimnya pelatihan mengenai penggunaan sistem tersebut.

Penelitian Ketiga oleh Fatmawati dan Nurwani (2023) berjudul “Efektivitas Penilaian E-Kinerja PNS di BKPSDM Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana aplikasi e-Kinerja efektif dalam pelaksanaan penilaian kinerja ASN. Hasilnya menunjukkan bahwa aplikasi e-Kinerja memberikan efisiensi dalam proses penilaian dan mempermudah dalam pemberian tunjangan kinerja. Akan tetapi, pelaksanaan masih terbatas pada beberapa satuan kerja, dan banyak pegawai yang belum familiar dengan fitur-fiturnya.

Penelitian Keempat oleh Agusnita dan Assyahri (2024) berjudul “Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Aceh Selatan dengan tujuan menganalisis kontribusi aplikasi e-Kinerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa aplikasi tersebut cukup efektif meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Kendala utama terletak pada lemahnya pengawasan berkelanjutan dan fasilitas jaringan yang belum merata.

Penelitian Kelima oleh Navarani dan Farida (2024) berjudul “Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung”. Tujuan dari penelitian ini adalah menilai efektivitas aplikasi e-Kinerja melalui lima indikator efektivitas organisasi menurut teori Steers. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar indikator telah terpenuhi, terutama dalam hal pencapaian tujuan dan pemahaman program. Namun, efektivitas waktu masih menjadi masalah karena keterlambatan dalam input data dan belum optimalnya SDM dalam pemanfaatan teknologi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah dengan mengkaji efektivitas sistem aplikasi penilaian kinerja pegawai SASIKAP EVO 6.0 secara menyeluruh melalui lima dimensi efektivitas organisasi menurut Beni Pekei (2016), yaitu sumber daya, struktur organisasi, teknologi, dukungan, dan pimpinan. Kebaruan terletak pada pendekatan multidimensi yang komprehensif serta fokus pada bagaimana aplikasi ini berjalan dalam konteks reformasi birokrasi digital dan peningkatan akuntabilitas ASN di tingkat daerah.

Berbeda dengan penelitian Karmini, Zainal, dan Maruf (2023) di Kota Kendari yang hanya memusatkan perhatian pada peningkatan sasaran kinerja pegawai melalui aplikasi e-Kinerja, penelitian ini menggali lebih dalam pada aspek struktural dan kultural organisasi, serta hambatan nyata di lapangan seperti literasi digital dan subjektivitas penilaian. Penelitian Kamalawati et al. (2024) di Kota Padang juga belum mengintegrasikan secara penuh unsur kepemimpinan dan dukungan internal sebagai faktor utama efektivitas, yang dalam penelitian ini justru menjadi titik perhatian utama.

Sementara itu, penelitian Fatmawati dan Nurwani (2023) di Kota Medan memang menunjukkan bahwa aplikasi e-Kinerja mampu memberi efisiensi proses, namun penelitian ini memperlihatkan bahwa efisiensi tersebut belum cukup tanpa adanya akurasi dan objektivitas data yang terjamin. Pada penelitian Agusnita dan Assyahri (2024) di Kabupaten Aceh Selatan, fokus hanya diarahkan pada dampak penggunaan aplikasi terhadap kedisiplinan pegawai, tanpa

mempertimbangkan dimensi teknologi dan struktur organisasi yang menjadi bagian penting dari temuan dalam studi ini.

Lebih lanjut, penelitian Navarani dan Farida (2024) di Kota Bandar Lampung memang telah menggunakan indikator efektivitas organisasi, namun belum menyoroti masalah seperti resistensi pegawai terhadap sistem digital, rendahnya kolaborasi dalam penilaian antarpegawai, serta belum optimalnya peran pimpinan dalam mendorong budaya kerja berbasis data. Dalam konteks tersebut, penelitian ini menambah khasanah baru karena tidak hanya memotret efektivitas teknis sistem, tetapi juga mengungkapkan aspek sosiologis dan psikologis di balik penggunaan aplikasi kinerja ASN.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada fokus substansi yang lebih luas dan mendalam, tetapi juga pada integrasi teori efektivitas organisasi dalam mengevaluasi sistem digital penilaian kinerja di lingkungan pemerintah daerah secara nyata dan kontekstual.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penilaian Kinerja melalui aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liangputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penilaian Kinerja melalui aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara

yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penilaian Kinerja melalui aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung. Peneliti menggunakan Teori Efektivitas Menurut Beni Pikei (2016:70) yang memiliki 5 dimensi yaitu: Sumber Daya, Struktur Organisasi, Teknologi, Dukungan, Pimpinan.

3.1 Efektivitas Penilaian Kinerja melalui SASIKAP EVO 6.0

Efektivitas penerapan sistem aplikasi SASIKAP EVO 6.0 dalam menilai kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung dapat dilihat dari bagaimana sistem ini berjalan berdasarkan lima dimensi efektivitas menurut teori Beni Pekei (2016:70), yakni sumber daya manusia, struktur organisasi, teknologi, dukungan, dan pimpinan. Penilaian kinerja melalui SASIKAP merupakan bagian dari reformasi birokrasi digital dan bertujuan untuk membentuk budaya kerja yang transparan, objektif, serta berbasis data kinerja aktual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 61 pegawai yang dinilai melalui sistem SASIKAP EVO 6.0, mayoritas berada dalam kategori “Sesuai Ekspektasi”, sedangkan hanya sebagian kecil yang masuk dalam kategori “Di Atas Ekspektasi”, dan belum ada yang mencapai predikat “Sangat Baik”. Capaian ini menunjukkan bahwa meskipun aplikasi telah digunakan sejak tahun 2018 dan terus diperbarui, efektivitas penggunaannya masih menghadapi berbagai kendala baik dari sisi pengguna maupun sistem. Evaluasi ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja yang signifikan jika tidak diimbangi dengan kesiapan organisasi dan personel yang memadai (Osborne, Radnor, & Strokosch, 2016).

1. Sumber Daya Manusia

Dari dimensi sumber daya manusia, ditemukan bahwa masih terdapat keterbatasan pemahaman pegawai terhadap penggunaan aplikasi, terutama di kalangan pegawai yang tidak terbiasa dengan teknologi digital. Tingkat literasi digital yang rendah menyebabkan pengisian penilaian kinerja menjadi tidak konsisten dan seringkali tidak tuntas. Hal ini sejalan dengan pendapat Chen dan Zhang (2019) bahwa kesiapan sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan sistem manajemen kinerja digital di sektor publik. Pegawai yang tidak memiliki kapasitas digital yang baik cenderung lambat dalam beradaptasi, sehingga menghambat kelancaran operasional sistem.

2. Struktur Organisasi

Pada dimensi struktur organisasi, BKPSDM Kabupaten Bandung telah memiliki struktur kerja yang jelas dan sistem pelaporan yang terdefinisi dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan secara berjenjang mulai dari penilaian diri, atasan, rekan sejawat, hingga bawahan. Prosedur ini sudah mendekati standar ideal dalam penilaian 360 derajat, yang menurut Dessler (2017), menjadi metode paling adil dan menyeluruh dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Proses penilaian yang terstruktur ini memungkinkan hasil penilaian lebih transparan dan akurat karena mencakup berbagai sudut pandang. Oleh karena itu, dalam dimensi struktur organisasi, aplikasi ini telah memberikan

penguatan yang cukup baik terhadap tata kelola penilaian kinerja ASN.

3. Teknologi Informasi

Selanjutnya pada dimensi teknologi, kendala yang paling banyak ditemukan adalah masalah jaringan internet yang tidak stabil dan bug atau kesalahan sistem yang mengganggu pengisian kinerja. Meskipun SASIKAP EVO 6.0 telah diintegrasikan dengan aplikasi lain seperti SIAKANG dan DHE, namun efektivitasnya masih terganggu oleh kualitas infrastruktur TIK yang belum merata di semua perangkat daerah. Studi oleh Al-Sharafi, Hassan, dan Zulkefli (2021) menekankan pentingnya infrastruktur digital yang memadai untuk mendukung sistem penilaian kinerja secara elektronik. Jika infrastruktur belum stabil, maka kualitas input dan akurasi data pun akan terpengaruh, sehingga menghambat efektivitas sistem secara keseluruhan.

4. Dukungan Aparatur

Pada dimensi dukungan aparatur, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dan sosialisasi sistem SASIKAP. Namun, masih ditemukan pegawai yang tidak secara aktif memberikan penilaian kepada rekan kerja, atasan, maupun bawahannya. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan lemahnya internalisasi nilai sistem kinerja berbasis elektronik. Budaya kerja kolaboratif memang mulai tumbuh, namun belum merata di seluruh lini organisasi. Menurut Kurniawan (2022), keberhasilan e-kinerja di pemerintahan sangat tergantung pada kesadaran kolektif ASN untuk saling menilai secara objektif dan konsisten.

5. Pimpinan

Sementara itu pada dimensi pimpinan, ditemukan bahwa para pimpinan unit kerja telah memainkan peran aktif sebagai penggerak dan pengawas implementasi SASIKAP EVO 6.0. Mereka mendorong partisipasi, memantau capaian pegawai, serta memastikan bahwa seluruh prosedur berjalan sesuai jadwal. Hal ini sejalan dengan teori Beni Pekei (2016:70) yang menyebut bahwa kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mengarahkan serta menyinergikan seluruh dimensi efektivitas agar mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan BKPSDM turut menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, tertib administrasi, dan bertanggung jawab terhadap kinerja individu.

Dengan demikian, jika dilihat secara menyeluruh, aplikasi SASIKAP EVO 6.0 telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas penilaian kinerja pegawai, meskipun pada beberapa aspek, seperti SDM, dukungan, dan teknologi, masih memerlukan perhatian serius. Optimalisasi sistem ini tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologinya, tetapi juga pada kesiapan SDM, kepemimpinan, dan kultur organisasi yang mendukung transparansi serta akuntabilitas kinerja.

3.2 Faktor Penghambat dalam Penggunaan E-Kinerja

Meskipun SASIKAP EVO 6.0 dirancang untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja secara digital, pelaksanaannya di lingkungan BKPSDM Kabupaten Bandung masih menghadapi sejumlah hambatan. Penelitian menunjukkan tiga kendala utama yang menghambat optimalisasi sistem ini. Pertama, rendahnya kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem digital, di mana sebagian besar masih belum terbiasa menggunakan aplikasi dan memerlukan pendampingan teknis saat pengisian, menandakan rendahnya literasi digital. Kedua, proses penilaian masih cenderung subjektif karena pegawai kerap memberikan nilai berdasarkan hubungan sosial, bukan pada pencapaian kerja yang objektif, sehingga validitas data kinerja menjadi dipertanyakan. Ketiga,

kendala teknis berupa jaringan internet yang tidak stabil turut memperlambat dan mengganggu proses operasional sistem, terutama di perangkat daerah dengan infrastruktur terbatas. Hal tersebut juga sejalan dengan hambatan yang ditemukan dalam penelitian Busiri & Junianto (2023) yang menemukan ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai masih menjadi faktor penghambat kinerja aparatur sipil negara dalam penerapan SPBE di lingkup BKPSDM Kabupaten Bandung Barat. Hambatan-hambatan ini berdampak langsung pada akurasi data dan efektivitas evaluasi kinerja pegawai, sehingga tujuan utama peningkatan akuntabilitas dan kinerja ASN belum sepenuhnya tercapai.

3.3 Upaya Strategis dalam Mengatasi Hambatan dan Hasil Implementasi

BKPSDM Kabupaten Bandung telah menerapkan sejumlah strategi untuk mengatasi hambatan dalam implementasi SASIKAP EVO 6.0 dan meningkatkan efektivitas sistem tersebut. Salah satu langkah utamanya adalah menyelenggarakan sosialisasi secara rutin, khususnya setelah ada pembaruan fitur, guna memastikan seluruh pegawai memahami cara penggunaan aplikasi serta menyadari bahwa SASIKAP merupakan instrumen strategis dalam membangun budaya kinerja berbasis data. Selain itu, dilakukan pula pemanggilan langsung terhadap pegawai yang tidak patuh dalam pengisian SASIKAP sebagai bentuk pengawasan dan penegakan kedisiplinan, sekaligus untuk meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap pelaporan kinerja. Upaya lain yang dijalankan adalah integrasi SASIKAP dengan aplikasi lain seperti SIAKANG dan DHE melalui pranala terpadu, sehingga proses input data menjadi lebih efisien dan mudah diakses melalui satu dashboard. Secara keseluruhan, strategi-strategi ini menunjukkan komitmen kelembagaan untuk mengoptimalkan penggunaan SASIKAP EVO 6.0, meskipun belum sepenuhnya menghilangkan hambatan yang ada, namun menjadi dasar bagi perbaikan berkelanjutan menuju sistem penilaian kinerja yang lebih efektif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

3.4 Diskusi Temuan Utama

Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 dalam penilaian kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas, terutama dalam dimensi struktur organisasi dan peran pimpinan. Sistem ini telah mendorong penilaian kinerja berbasis data dengan model 360 derajat yang mencakup penilaian diri, atasan, bawahan, dan rekan sejawat. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala signifikan, antara lain rendahnya literasi digital ASN, penilaian yang cenderung subjektif, serta keterbatasan infrastruktur jaringan internet yang tidak merata.

Jika dibandingkan dengan penelitian Karmini, Zainal, dan Maruf (2023), terdapat kesamaan dalam temuan bahwa aplikasi e-Kinerja mampu mendorong peningkatan akurasi pelaporan dan transparansi. Namun, penelitian ini melangkah lebih jauh dengan menemukan bahwa akurasi tersebut masih terganggu oleh ketidaksiapan pegawai dalam menggunakan sistem secara konsisten dan objektif. Temuan ini menambah dimensi kritis terhadap optimisme hasil penelitian Karmini et al., yang tidak banyak menyoroti hambatan sosial dan teknis.

Selanjutnya, penelitian Kamalawati et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa implementasi e-Kinerja masih terbentur oleh rendahnya kesiapan pegawai. Hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa penggunaan SASIKAP EVO 6.0 masih menghadapi tantangan dalam membangun kesadaran kolektif pegawai untuk menilai secara adil dan akurat. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi lebih dengan membedah secara sistematis bagaimana kelemahan pada dimensi dukungan dan SDM berdampak langsung pada efektivitas sistem.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam aplikasi SASIKAP EVO 6.0 masih belum optimal, karena bug sistem dan jaringan internet yang buruk. Ini sejalan dengan temuan Fatmawati dan Nurwani (2023), yang mencatat bahwa belum semua pegawai familiar dengan fitur e-Kinerja. Akan tetapi, penelitian ini lebih tajam dalam mengaitkan kendala teknologi tersebut dengan turunnya kualitas input dan akurasi data, yang pada akhirnya memengaruhi validitas hasil penilaian kinerja.

Kemudian, dalam penelitian Agusnita dan Assyahri (2024) yang berlokasi di Aceh Selatan, ditemukan bahwa penggunaan e-Kinerja efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Meskipun terdapat kemiripan dalam hal efek motivasional, penelitian ini lebih menekankan pentingnya kepemimpinan dan struktur organisasi yang kuat agar sistem penilaian kinerja tidak hanya menumbuhkan kedisiplinan, tetapi juga menghasilkan evaluasi yang adil dan akuntabel. Dengan demikian, peran pimpinan yang aktif di BKPSDM Kabupaten Bandung dalam mendorong pengisian dan penegakan disiplin tercermin sebagai kunci keberhasilan yang tidak banyak disorot dalam penelitian sebelumnya.

Adapun penelitian Navarani dan Farida (2024) menemukan bahwa sebagian besar indikator efektivitas organisasi dalam penggunaan e-Kinerja telah terpenuhi, namun masalah waktu dan keterlambatan input masih menjadi kendala. Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa selain keterlambatan, juga terdapat hambatan dari segi teknis dan budaya organisasi, seperti sikap abai dalam menilai rekan kerja dan rendahnya kepedulian terhadap sistem. Di sini, penelitian ini memberikan perluasan pemahaman bahwa efektivitas waktu bukan semata urusan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh pola pikir dan budaya birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung kerja berbasis kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan sumbangan penting dalam literatur efektivitas e-Kinerja dengan mengintegrasikan berbagai dimensi organisasi secara lebih menyeluruh dan membandingkan capaian sistem dengan realitas objektif di lapangan. Penekanan terhadap peran pimpinan, kesiapan SDM, dan resistensi terhadap perubahan digital menjadikan hasil penelitian ini relevan untuk menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan manajemen kinerja ASN berbasis teknologi di daerah.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Efektifitas penilaian kinerja melalui sistem aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP EVO 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung sudah berjalan dengan baik dalam dimensi sumber daya manusia, struktur organisasi, dan pimpinan. Namun dalam dimensi teknologi, sumber daya manusia dan dukungan masih menemui hambatan. Hambatan efektifitas penilaian kinerja melalui aplikasi sistem penilaian kinerja pegawai (SASIKAP EVO 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung kurangnya adaptasi pegawai, Penilaian bersifat subjektif dan Masih terdapat kendala jaringan. Adapun Upaya Efektivitas Penilaian Kinerja melalui Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP EVO 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung: Melakukan sosialisasi penyempurnaan, Pemanggilan pegawai, Pembuatan pranala yang memadai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya

penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada instansi pemerintah yakni BKPSDM Kabupaten Bandung sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Efektivitas Penilaian Kinerja Melalui Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (Sasikap Evo 6.0) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada BKPSDM Kabupaten Bandung beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 153–164. <https://isora.safar.id/index.php/isora/article/view/32>
- Busiri., & Junianto, D. J (2023) Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. <http://eprints.ipdn.ac.id/13471/>
- Craig, A. W. (2023). Governing through gridlock: Bill composition under divided government. *State Politics & Policy Quarterly*, 23(4), 396–419. <https://www.scopus.com/pages/publications/85179039215>
- Fatimah, Y. (2022). Kuantitas dan kualitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1149>
- Fatmawati, L. N., & Nurwani, N. (2023). Efektivitas Penilaian E-Kinerja PNS di BKPSDM Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i3.5400>
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Kamalawati, N., Yandari, D., Fadhilah, A., Prayogi, T. W., Natasya, A., & Helmi, R. F. (2024). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja) pada BKPSDM Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 43410–43416. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23341>
- Karmini, Zainal, A. S., & Maruf, A. A. (2023). Penggunaan Aplikasi E-Kinerja sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Kendari. *Journal PublicUHO*. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.545>
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Navarani, E., & Farida, I. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar

- Lampung. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, 3(4), 139–149.
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/2635>
- Ntuli, S. P., Nzuza, Z. W., & Mbambo, M. A. (2024). Factors influencing equity financing within government entities in South Africa. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 15(1), 345–353. <https://www.scopus.com/pages/publications/85212222925>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Pekei, B. (2016). *Manajemen Kinerja Organisasi Publik: Konsep dan Aplikasi di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ruskarini, D. (2017). *Dasar-dasar metode penelitian kualitatif*. Surabaya: Cakra Ilmu.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode penelitian sosial kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

