

Implementasi Aplikasi Si-Cantik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Muhamad Bintang Respati¹, Irma Purnamasari², Berry Sastrawan³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor, Jawa Barat 16720

¹Korespondensi: Muhamad Bintang Respati. Email:

muhamadbintangrespati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dibuat untuk mengetahui implementasi Aplikasi Si-Cantik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Tujuan utama aplikasi Si-Cantik pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi para pegawai ASN di lingkungan Kabupaten Bogor dalam proses penilaian kinerja pegawai dengan membuat fitur absensi serta pelaporan kinerja harian, pada aplikasi tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sudah menerapkan aplikasi tersebut semenjak diterbitkannya aplikasi Si-Cantik pada tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Aplikasi Si-Cantik tersebut berdampak pada kinerja pegawai yaitu peningkatan sikap disiplin pegawai dalam bentuk kehadiran tepat waktu serta terbentuknya profesionalisme saat bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Penelitian ini mengidentifikasi adanya permasalahan terhadap Implementasi Aplikasi Si-Cantik dalam penggunaan aplikasi tersebut adanya kendala pelambatan aplikasi disebabkan karena keterbatasan sinyal serta banyaknya pengguna aplikasi tersebut menyebabkan server down dan harus menunggu aplikasi tersebut sampai pulih hingga bisa digunakan kembali.

Kata Kunci: Implementasi Aplikasi, Peningkatan Kinerja, Aplikasi Si-Cantik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pada peraturan pemerintah nomor 46 Tahun 2011 yang mengatur kerja, Aplikasi SI CANTIK hadir sebagai implementasi praktis dari peraturan tersebut. Aplikasi SI CANTIK adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja dan

perilaku kerja pegawai dengan menghubungkannya dengan data presensi pegawai. Aplikasi SI CANTIK memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan aplikasi lain yang umumnya hanya digunakan untuk pencatatan absensi. Yang membuatnya unik adalah fitur terbarunya, yaitu kemampuan untuk melaporkan kinerja harian. Dengan fitur ini, setiap pegawai diharapkan untuk secara rutin melaporkan hasil kerjanya dalam satu hari kerja melalui aplikasi ini.

Di sisi lain, aplikasi SI CANTIK yang digunakan di Kabupaten Bogor memiliki fokus yang berbeda. Aplikasi ini lebih menitikberatkan pada peningkatan kinerja pegawai dengan tujuan untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan demikian, aplikasi SI CANTIK di Kabupaten Bogor berperan dalam mengukur, memantau, dan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai standar pelayanan publik yang unggul.

Pengguna dari aplikasi tersebut adalah para Pegawai Negeri Sipil di DISDUKCAPIL Bogor. Aplikasi ini digunakan oleh setiap PNS di kantor tersebut karena DISDUKCAPIL memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan layanan pencatatan sipil kepada masyarakat Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, setiap pegawai harus secara rutin melaporkan kerjanya serta mencatat absensi setiap harinya. Hal ini dikarenakan kinerja dari para pegawai dapat berdampak langsung terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pegawai diwajibkan untuk hadir di kantor tepat waktu. Dengan begitu, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan efisien. Keakuratan dan ketepatan waktu dalam pencatatan serta pelaporan kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang berkaitan dengan pencatatan sipil berjalan dengan baik dan dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada warga Kabupaten Bogor.

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang sudah berada di kantor namun tidak segera melayani masyarakat. Situasi ini dapat menyebabkan peningkatan waktu tunggu bagi masyarakat yang datang untuk mendapatkan layanan dari DISDUKCAPIL. Masalah ini bisa semakin diperparah jika terjadi gangguan pada server SIAK Terpusat (Sistem Administrasi Kependudukan Terpusat), karena gangguan tersebut dapat menghambat atau bahkan menghentikan seluruh proses pelayanan.

Untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, mungkin perlu dilakukan perbaikan dalam manajemen waktu dan prioritas kerja para pegawai. Peningkatan koordinasi antara pegawai dan manajemen DISDUKCAPIL serta pemantauan yang lebih baik terhadap kinerja pegawai dapat membantu mengatasi masalah ini. Selain itu, dalam situasi gangguan server, perlu ada perencanaan darurat dan langkah-langkah pemulihan yang cepat agar pelayanan tetap berjalan dengan sedikit gangguan sebisa mungkin.

Bulan	TAP	TAS	TK	DL
Mei	18	13	7	10
Juni	18	16	9	6
Juli	22	15	3	29
Agustus	17	19	6	15
September	19	12	10	12
Oktober	19	15	9	29
Rata Rata	19	15	7	17

Sumber : Disdukcapil Bogor, 2022.

Keterangan :

- TAP = Telat Absen Pagi
- TAS = Telat Absen Sore
- TK = Tanpa Keterangan
- DL = Dinas Luar
- Jumlah Pegawai = 49

Dilihat dari data diatas Telat Absen Pagi (TAP) jumlah tertinggi berada pada bulan Juli dengan jumlah 22 orang sedangkan jumlah yang terkecil ada pada bulan

Mei dan Juni dengan jumlah 18 orang. Kemudian Telat Absen Sore (TAS) jumlah tertinggi berada pada bulan Agustus berjumlah 19 orang dan jumlah yang terkecil berada pada bulan Mei dengan jumlah 13 Orang. Pada TK (Tanpa Keterangan) skor terbesar berada di bulan September yaitu 10 orang, dan skor yang terkecil berada pada bulan Juli dengan jumlah 3 orang. Dan pada DL (Dinas Luar) jumlah yang tertinggi berada pada bulan Juli dengan jumlah 29 orang sedangkan yang terkecil berada pada bulan Juni dengan jumlah 6 orang.

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2024
Perekaman KTP elektronik	100 %	100%	99,48%
Persentase anak usia 0-17 tahun kurang 1 (satu) hari yang memiliki KIA	20%	38,46%	94,71%
Kepemilikan akta kelahiran	85,18%	97,44%	94,71%
Jumlah OPD yang telah dimanfaatkan data kependudukan berdasarkan perjanjian kerjasama	27,78%	30,56%	654,71%

Sumber : Disdukcapil Bogor, 2022.

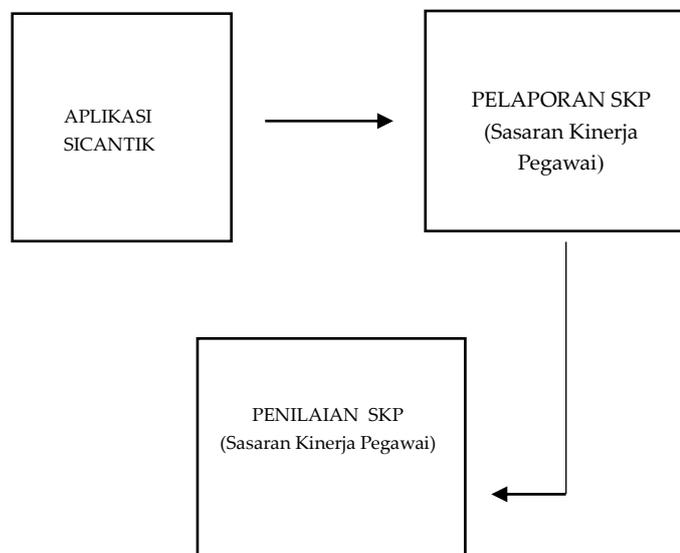
Dilihat dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) ada beberapa target dari DISDUKCAPIL Bogor yaitu yang pertama perekaman KTP Elektronik yang ditargetkan pada tahun 2022 yaitu 100% kemudian yang terealisasi sebesar 100% ini menandakan bahwa target perekaman KTP Elektronik pada tahun 2022 sudah tercapai dengan sangat baik, kemudian untuk tahun 2024 ditargetkan 99,48%. Kemudian yang memiliki KIA (Kartu Identitas

Anak) yang ditargetkan pada tahun 2022 sebesar 20% , kemudain terealisasi pada tahun tersebut sebesar 38,46%, angka ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan hasil dari kinerja pegawai yang baik, pegawai bisa melebihi persentase target yang diharapkan. Kemudian untuk di tahun 2024 ditargetkan 94,71% jadi seluruh anak 0-17 tahun kurang 1 (satu) hari ditargetkan pada tahun 2024 memiliki KIA. Kemudian untuk target untuk kepemilikan akta kelahiran di tahun 2022 ditargetkan tahun 2022 sebesar 85,18% dan yang sudah terealisasi sebesar 97,44%. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai sangat baik dalam melaksanakan tugas sehingga berhasil melewati jumlah yang ditargetkan di tahun tersebut. Kemudian untuk target di tahun 2024 sebesar 94,71% diharapkan pada tahun tersebut masyarakat Kabupaten Bogor sudah memiliki akta kelahiran. Untuk yang terakhir ada jumlah OPD yang telah memanfaatkan data kependudukan berdasarkan kerjasama, pada tahun 2022 ditargetkan sebesar 27,78% dan yang terealisasi sebesar 30,56%. Dan pada tahun 2024 ditargetkan sebesar 65,71%.

Nama Bidang	Jenis Kegiatan	Jumlah
PIAK	Bimbingan Teknis	1 Kali
PINDAT	Bimbingan Teknis	1 Kali
CAPIL	Bimbingan Teknis	2 Kali

Sumber : Disdukcapil, 2022.

Pada Bimbingan teknis yang dilaksanakan di tahun 2022 bidang PIAK telah melaksanakan kegiatan Bimbingan Teknis sebanyak 1 kali di tahun 2022, kemudian di bidang PINDAT telah dilaksanakan kegiatan tersebut sebanyak 1 Kali di tahun 2022 dan bidang CAPIL melaksanakan kegiatan Bimbingan Teknis sebanyak 2 Kali di tahun 2022.



Sumber : Disdukcapil Bogor, 2022.

Melalui aplikasi SICANTK para pegawai dapat mengisi SKP harian dan juga SKP bulanan yang kemudian nanti akan dinilai oleh atasan masing masing serta hasil dari penilaian tersebut apabila terdapat sasaran kinerja yang belum memenuhi maka akan dilakukan evaluasi.

Makadariitusesuaidenganpenjelasandiataspenelitiakanmengambiljudul
“IMPLEMENTASI APLIKASI SICANTIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
BOGOR”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertepatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Bentuk kegiatan implementasi Aplikasi Si-Cantik ini terdiri dari penilaian kinerja pegawai melalui daftar hadir serta pelaporan kinerja harian pegawai serta melihat peningkatan kinerja pegawai selama menggunakan aplikasi Si-Cantik.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2008:11).

Implementasi kebijakan publik yang diuraikan oleh Van Meter dan Horn (sebagaimana disampaikan oleh Budi Winarno, 2008). Implementasi kebijakan memang adalah tahap penting dalam siklus kebijakan publik, yang melibatkan berbagai kegiatan penting yang mendukung dari implementasi kebijakan tersebut..

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa implementasi kebijakan bukanlah proses yang terpisah dari pembuatan kebijakan. Sebaliknya, implementasi haruslah terintegrasi dengan perumusan dan perencanaan kebijakan. Keputusan kebijakan yang dibuat harus dapat diimplementasikan secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian implementasi kebijakan sebagai proses kerjasama antara berbagai pihak demi tercapainya tujuan. Proses implementasi seringkali melibatkan berbagai aktor, termasuk lembaga pemerintah, organisasi masyarakat sipil, sektor swasta, dan masyarakat umum. Kolaborasi dan koordinasi antara berbagai pihak ini penting untuk menjalankan kebijakan secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.

Kebijakan yang dimaksud adalah Implementasi Kebijakan Aplikasi Si-Cantik. Aplikasi Si-Cantik adalah kebijakan /program Pemerintah Kabupaten Bogor yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Aplikasi SI CANTIK (Sistem Informasi Catatan Kinerja Kabupaten Bogor) merupakan sebuah aplikasi penilaian kinerja pegawai yang dirancang untuk digunakan oleh pegawai pemerintahan Kabupaten Bogor. Aplikasi ini tersedia untuk perangkat berbasis Android dan iOS, sehingga setiap pegawai diharapkan untuk menginstal aplikasi "SI CANTIK" di perangkat ponsel mereka.

Aplikasi SI CANTIK mengukur kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang dihubungkan dengan absensi pegawai

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2011:16), kinerja adalah “prestasi nyata yang diberikan seseorang setelah orang tersebut menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”

Kinerja pegawai yang dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013) memberikan pemahaman yang komprehensif tentang apa yang diukur dalam evaluasi kinerja pegawai. Berdasarkan definisi ini, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari segi kuantitas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dari segi kualitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif pegawai. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai indikator kinerja yang diuraikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara:

1. **Kualitas Kerja:** Ini mencakup kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan serta memastikan bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkan bermanfaat bagi instansi. Kualitas kerja yang tinggi juga mencerminkan tingkat profesionalisme pegawai.
2. **Kuantitas Kerja:** Ini mengacu pada banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam satu waktu. Kuantitas kerja yang baik menggambarkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang beragam dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

3. **Tanggung Jawab:** Ini menggambarkan sampai mana pegawai menerima serta melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga mencakup tanggung jawab terhadap penggunaan sarana dan prasarana yang telah di sediakan.
4. **Kerjasama:** Ini mencakup sejauh mana pegawai bersedia bekerja sama dengan rekan-rekan mereka, baik dengan atasan maupun teman kerja. Kerjasama yang baik berkontribusi pada pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik.
5. **Inisiatif:** Ini mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian tentang Implementasi Aplikasi Si-Cantik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Komunikasi

No	Item Pertanyaan	Mean	KriteriaPenilaian
1	Proses penggunaan aplikasi SI-CANTIK memberikan luaran informasi yang diperlukan lembaga dan pegawai	4,48	Sangat Baik
2	BKPSDM Menjelaskan penggunaan aplikasi SI-	4,60	Sangat Baik

	CANTIK kepada ASN Kabupaten Bogor		
3	Pegawai mendapatkan informasi yang konsisten (sama) dalam penggunaan aplikasi SI-CANTIK	4,56	Sangat Baik
	Jumlah	4,55	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan rekapitulasi dimensi komunikasi yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi komunikasi masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,55. Hal ini mencerminkan bahwa implementasi Aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki kualitas komunikasi yang sangat baik dalam beberapa aspek, seperti luaran informasi yang diberikan kepada pegawai dan lembaga, penjelasan penggunaan Aplikasi SI-CANTIK oleh BKPSDM, dan konsistensi informasi mengenai aplikasi SI-CANTIK.

2. Dimensi Sumber Daya

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria Penilaian
1	BKPSDM memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam menjalankan aplikasi SI-CANTIK	4,13	Baik
2	BKPSDM memiliki sumber daya finansial untuk membuat, menjalankan dan memelihara aplikasi SI-CANTIK	4,10	Baik

3	BKPSDM memilikifasilitas yang baikdalammenjalankanaplikasi SI-CANTIK	4,19	Baik
Jumlah		4,14	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Sumber Daya yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Sumber Daya masuk dalam kriteria "Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,11.

3. Dimensi Disposisi

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	BKPSDM menjalankanaplikasi SI-CANTIK dengantransparansi dan penuhkejujuransehinggatidakakebocoran data	4,69	Sangat Baik
2	BKPSDM berkomitmendalammenjalankan dan memeliharaaplikasi SI-CANTIK	4,44	Sangat Baik
Jumlah		4,56	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Disposisi yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Disposisi masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,56. faktor-faktor disposisi dinilai sangat baik.

4. Dimensi Struktur Organisasi

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Penggunaanaplikasi SI-CANTIK memiliki SOP yang jelas dan diimplementasikandenganbaik	4,65	Sangat Baik
2	Penggunaanaplikasi SI-CANTIK memberikankemudahankepadapegawaidalammengisi daftar hadir dan laporankinerjaharian	4,56	Sangat Baik
3	Penggunaanaplikasi SI-CANTIK mengharuskanadanyaizin/verifikasidariatasan	4,75	Sangat Baik
Jumlah		4,65	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

5. Rekapitulasi Variabel Implementasi Kebijakan Aplikasi Si-Cantik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Variabel	Dimensi	Indikator	Mean	Kategori	
Impelemntasi Kebijakan Teori G. Edward III dalam (Subarsono, 2011:90-92)	Koma nisi	TransformasiInfor ormasi	4,48	Sangat Baik	
		KejelasanInform asi	4,60	Sangat Baik	
		KonsistensiInfor masi	4,56	Sangat Baik	
	Rata - Rata			4,55	Sangat Baik
	Sum berd aya	Sumber Daya Manusia	4,13	Baik	
		Anggaran	4,10	Baik	
		Fasilitas	4,19	Baik	
	Rata-Rata			4,14	Baik
	Dis posi si	Kejujuran	4,69	Sangat Baik	
		Komitmen Yang Tinggi	4,44	Sangat Baik	
	Rata-Rata			4,56	Sangat Baik
	Stru ktur Org anis asi	Mekanisme	4,65	Sangat Baik	
		SOP	4,56	Sangat Baik	
		StrukturBirokra si	4,75	Sangat Baik	
	Rata-Rata			4,65	Sangat Baik
	Total Rata-Rata			4,47	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dari empat dimensi implementasi kebijakan yang mencakup komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, serta nilai rata-rata sebesar 4,47,. Hal ini menunjukkan bahwa upaya implementasi aplikasi tersebut telah efektif dan berada dalam kategori "Sangat Baik."

Hasil ini mencerminkan komitmen yang kuat dalam menjalankan Aplikasi SI-CANTIK, dukungan sumber daya yang memadai, komunikasi yang efektif, serta disposisi dan struktur birokrasi yang mendukung. Dengan demikian, implementasi Aplikasi SI-CANTIK dapat memberikan manfaat yang signifikan instansi serta memungkinkan pengelolaan kinerja pegawai dan pelayanan publik yang lebih baik.

6. Dimensi Kualitas Kerja

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi ketelitian saat bekerja untuk mencapai angka kredit yang harus dipenuhi ASN	4,06	Baik
2	Aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi kerapian dalam bekerja	3,73	Baik
3	Aplikasi SI-CANTIK mendorong ASN agar memiliki hasil kerja yang memuaskan	3,88	Baik
Jumlah		3,89	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Kualitas Kerja yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Kualitas Kerja masuk dalam kriteria "Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. kualitas kerja pegawai dinilai baik.

Beberapa indikator tersebut meliputi. Aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi ketelitian saat bekerja untuk mencapai angka kredit yang harus dipenuhi ASN, aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi kerapian dalam bekerja, dan aplikasi SI-CANTIK mendorong ASN agar memiliki hasil kerja yang memuaskan.

7. Dimensi Kuantitas Kerja

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif dalam pekerjaannya	4,46	Sangat Baik
2	Pegawai mencapai target pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok yang diberikan	4,48	Sangat Baik

Jumlah		Sangat Baik
--------	--	-------------

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Kuantitas Kerja yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Kuantitas Kerja masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,47. kuantitas kerja pegawai dinilai sangat baik.

Beberapa indikator tersebut meliputi : pegawai menggunakan waktu kerja secara efektif dalam pekerjaannya, pegawai mencapai target pekerjaan sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.

8. Dimensi Tanggung Jawab

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan	4,23	Sangat Baik
2	Pegawai bertanggung jawab dalam segala pengambilan keputusan	4,69	Sangat Baik
Jumlah		4,46	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Tanggung Jawab yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Tanggung Jawab masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,46., aspek tanggung jawab pegawai dinilai sangat baik.

Beberapa indikator dalam dimensi Tanggung Jawab, seperti pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan dan pegawai bertanggung jawab dalam segala pengambilan keputusan, semuanya dinilai sangat baik.

9. Dimensi Kerjasama

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
----	-----------------	------	----------

1	ASN DISDUKCAPIL memiliki jalinan kerjasama yang baik dengan sesama pegawai	4,48	Sangat Baik
2	ASN DISDUKCAPIL memiliki kekompakan dalam bekerja maupun diluar pekerjaan	4,52	Sangat Baik
Jumlah		4,50	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Kerjasama yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Kerjasama masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,50. kerjasama antara pegawai dinilai sangat baik.

Beberapa indikator tersebut meliputi : ASN DISDUKCAPIL memiliki jalinan kerjasama yang baik antar sesama pegawai, dan ASN DISDUKCAPIL memiliki kekompakan dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.

10. Dimensi Inisiatif

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Pegawai memiliki kemandirian dalam bekerja	4,46	Sangat Baik
2	Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	4,52	Sangat Baik
Jumlah		4,49	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan rekapitulasi dimensi Inisiatif yang telah disajikan, terlihat bahwa hasil penilaian secara keseluruhan dalam dimensi Inisiatif masuk dalam kriteria "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,49., inisiatif pegawai dinilai sangat baik.

Beberapa indikator tersebut meliputi : Pegawai memiliki kemandirian dalam bekerja, dan Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

11. Rekapitulasi Hasil Data Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Variabel	Dimensi	Indikator	Mean	Kategori	
Kinerja Pegawai Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011)	Kualitas Kerja	Kemampuan	4,06	Baik	
		Keterampilan	3,73	Baik	
		Hasil Kerja	3,88	Baik	
	Rata-Rata			3,89	Baik
	Kuantitas Kerja	Waktu Dalam Bekerja	Pencapaian Target	4,46	Sangat Baik
				4,48	Sangat Baik
	Rata-Rata			4,47	Sangat Baik
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Mengambil Keputusan	4,23	Sangat Baik
				4,69	Sangat Baik
	Rata-Rata			4,46	Sangat Baik
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Kekompakan	4,48	Sangat Baik
				4,52	Sangat Baik
	Rata-Rata			4,50	Sangat Baik
	Inisiatif	Kemandirian		4,46	Sangat Baik
		Inisiatif		4,52	Sangat Baik
Rata-Rata			4,49	Sangat Baik	
Total Rata-Rata			4,32	Sangat Baik	

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

12. Rekapitulasi Variabel Implementasi Kebijakan dan Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Mean	Kategori
Implementasi Kebijakan Menurut Georige	Komunikasi	4,55	Sangat Baik
	Sumber Daya	4,14	Baik
	Disposisi	4,56	Sangat Baik

Edward III dalam (Subarsono, 2011 : 90- 92)	Struktur Organisasi	4,65	Sangat Baik
	Rata-Rata	4,47	Sangat Baik
Kinerja Pegawai Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011)	Kualitas Kerja	3,89	Baik
	Kuantitas Kerja	4,47	Sangat Baik
	Tanggung Jawab	4,46	Sangat Baik
	Kerjasama	4,50	Sangat Baik
	Inisiatif	4,49	Sangat Baik
	Rata-Rata	4,32	Sangat Baik
Total Rata-Rata		4,75	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Hasil penelitian dengan judul "Implementasi Aplikasi SI-CANTIK Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor" yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,75 dengan kategori "Sangat Baik" menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi Aplikasi SI-CANTIK telah berjalan dengan baik dan efektif.

Hasil ini mencerminkan kesuksesan dalam menerapkan Aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, serta kinerja yang baik dari para pegawai ASN dalam menjalankan tugas mereka. Implementasi Aplikasi SI-CANTIK telah membantu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai, serta telah memfasilitasi kerjasama yang baik di dalam organisasi.

Ini adalah hasil yang positif dan menggembirakan, yang menunjukkan bahwa Aplikasi SI-CANTIK telah memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan operasional Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara keseluruhan.

HASIL ANALISIS WEIGHT MEAN SCORE (WMS)

1. Hasil Rekapitulasi Variabel Implementasi Kebijakan

Diketahui bahwa hasil rekapitulasi dari variabel implementasi kebijakan yang terdiri dari empat dimensi, telah dibagi menjadi beberapa indikator. Hasil implementasi Aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,47 dan masuk dalam kategori "Sangat Baik." Dalam analisis keempat dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat dimensi yang memiliki skor tertinggi dan skor terendah.

Skor nilai tertinggi dari keempat dimensi tersebut adalah dimensi Struktur Organisasi dengan nilai rata-rata 4,65 dan kriteria "Sangat Baik." Dalam dimensi Struktur Organisasi terdapat tiga indikator, yaitu mekanisme aplikasi SI-CANTIK, Standar Operating Procedure (SOP), dan Struktur Birokrasi. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan pegawai ASN DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, ditemukan bahwa para pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah menjalankan aplikasi SI-CANTIK dengan sangat baik sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP). Selain itu, hubungan antara pegawai dengan atasan berjalan dengan lancar sehingga kegiatan birokrasi berjalan dengan baik sesuai dengan hierarki yang ada. Ini sesuai dengan pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan oleh George Edward III dalam (Subarsono, 2011:90-92), yang meliputi empat dimensi yaitu (1) Komunikasi; (2) Sumber Daya; (3) Disposisi; (4) Struktur Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan implementasi Aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, diperoleh kriteria penafsiran terendah pada indikator "BKPSDM memilikisumberdaya finansial untuk membuat, menjalankan, dan memelihara aplikasi SI-CANTIK" dengan skor 4,10 yang masuk dalam kriteria "baik." Namun, hasil rekapitulasi penelitian keseluruhan dimensi menghasilkan rata-rata 4,47 dengan kriteria "Sangat Baik." Berdasarkan angka skor dan kriteria penilaian, serta hasil wawancara, proses implementasi Aplikasi SI-

CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat disimpulkan berjalan secara efektif.

2. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa hasil rekapitulasi dari variabel kinerja pegawai yang terdiri dari lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, telah dibagi menjadi beberapa indikator. Hasil akhir dari penilaian kinerja pegawai menunjukkan rata-rata sebesar 4,32 dan masuk dalam kategori "Sangat Baik." Dalam analisis variabel kinerja pegawai dari kelima dimensi yang digunakan, terdapat dimensi yang memiliki skor nilai tertinggi dan skor terendah.

Skor nilai tertinggi dari kelima dimensi tersebut adalah dimensi Kerjasama dengan nilai rata-rata 4,50 yang masuk dalam kriteria penilaian "Sangat Baik." Dalam dimensi kerjasama, terdapat dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan pegawai, yang menunjukkan bahwa berdasarkan kuesioner dan wawancara dengan pegawai DISDUKCAPIL, pegawai DISDUKCAPIL memiliki jalinan kekompakan yang erat baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga saat bekerja pegawai memiliki kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendekatan kinerja pegawai (Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011)) yang terdiri dari: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Tanggung Jawab; (4) Kerjasama; dan (5) Inisiatif.

Berdasarkan hasil rataan perhitungan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, diperoleh kriteria penafsiran terendah pada indikator "Aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi ketelitian saat bekerja sehingga dinilai oleh atasan dengan skor 3,73 yang masuk kategori "baik." Adapun hasil rekapitulasi penilaian keseluruhan dimensi menghasilkan nilai rata-rata 3,89 dengan kategori "baik."

Berdasarkan angka skor dan kriteria penilaian, serta hasil wawancara, maka kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat disimpulkan sudah berjalan dengan baik.

3. Hasil Rekapitulasi Implementasi Aplikasi Si-Cantik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa hasil rekapitulasi dari implementasi aplikasi SI-CANTIK dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki sembilan dimensi, yaitu dimensi komunikasi, sumberdaya, disposisi, struktur organisasi, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hasil akhir menunjukkan rata-rata sebesar 4,75 dan masuk dalam kategori "Sangat Baik." Dalam analisis implementasi aplikasi SI-CANTIK dalam meningkatkan kinerja pegawai dari sembilan dimensi yang digunakan peneliti, terdapat dimensi yang memiliki skor nilai tertinggi dan skor nilai terendah.

Skor tertinggi dari kesembilan dimensi tersebut adalah dimensi Struktur Organisasi dengan nilai rata-rata 4,65 dan kriteria "Sangat Baik." Dalam dimensi Struktur Organisasi terdapat tiga indikator, yaitu mekanisme aplikasi SI-CANTIK, Standar Operating Procedure (SOP), dan struktur birokrasi. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan pegawai ASN DISDUKCAPIL, pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah menjalankan aplikasi SI-CANTIK dengan sangat baik sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP). Selain itu, hubungan antara pegawai dengan atasan berjalan dengan baik sehingga kegiatan birokrasi berjalan dengan lancar sesuai dengan hierarki yang ada.

Berdasarkan hasil rata-rata perhitungan implementasi aplikasi SI-CANTIK dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, ditemukan kriteria penafsiran terendah pada dimensi kualitas kerja dengan skor 3,88 yang masuk kategori "baik."

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Implementasi Aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki empat dimensi,. Hasil rekapitulasi menunjukkan nilai rata-rata 4,47 dan masuk dalam kategori "Sangat Baik." Dimensi dengan skor tertinggi adalah Struktur Organisasi dengan nilai rata-rata 4,65 yang juga masuk dalam kategori "Sangat Baik." Namun, terdapat indikator pada dimensi sumberdaya, yaitu BKPSDM memilikisumberdaya finansial untuk membuat, menjalankan, dan memelihara aplikasi SI-CANTIK, yang memiliki skor rendah dengan 4,10 dan masuk kategori "Baik." Secara keseluruhan, implementasi aplikasi SI-CANTIK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor berjalan dengan efektif.
2. Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor terdiri dari lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hasil rekapitulasi menunjukkan nilai rata-rata 4,32 yang masuk dalam kategori "Sangat Baik." Namun, terdapat indikator pada dimensi kualitas kerja, yaitu Aplikasi SI-CANTIK mempengaruhi ketelitian saat bekerja, yang memiliki skor rendah dengan 3,73 dan masuk kategori "Baik." Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sudah berjalan dengan baik.
3. Implementasi Aplikasi SI-CANTIK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki nilai rata-rata 4,75 dan masuk dalam kategori "Sangat Baik." Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi aplikasi SI-CANTIK sudah berjalan dengan baik dan efektif, dan para pegawai telah melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan maksimal.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk meningkatkan kerjasama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor. Kerjasama yang lebih erat antara kedua instansi ini dapat membantu dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada aplikasi SI-CANTIK. Sinergi antara Dinas dan Badan Kepegawaian dapat mendukung efektivitas implementasi aplikasi tersebut.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan ketelitian saat bekerja. Meskipun aplikasi SI-CANTIK hanya digunakan sebagai alat absensi dan pelaporan kinerja harian, memiliki ketelitian dalam pekerjaan tetap sangat penting. Ketelitian ini tidak hanya dinilai oleh atasan, tetapi juga berdampak langsung pada pelayanan kepada masyarakat. Dengan meningkatkan kualitas pekerjaan, pegawai akan memberikan pelayanan yang lebih baik.
3. Diharapkan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk memiliki operator yang dapat membantu menjalankan aplikasi SI-CANTIK, terutama bagi pegawai yang sudah lanjut usia atau mungkin memiliki kesulitan dalam menggunakan teknologi. Operator ini dapat memberikan bantuan dan pelatihan kepada pegawai yang memerlukan, sehingga implementasi aplikasi dapat berjalan lancar dan efisien.

Saran-saran di atas diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas implementasi aplikasi SI-CANTIK dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

REFERENSI

- Abdul Wahab, Solichin. 2004. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Chandra, Ariska Dwi, (2020) *Implementasi Aplikasi Sicantik Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak* : Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Huseno, Tun. (2016) *Kinerja Pegawai "Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative. Kota Padang. 95-97.
- Irfam Islamy. 2000. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- M. Aniqul Fahmi. 2010. *Implementasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Klaten dalam Program Perlindungan Lahan Pangan Berkelanjutan pada Kawasan Pangan*. SKRIPSI. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta.
- Nugroho, Riant. 2004. *Public Policy, Dinamika Kebijakan – Analisis Kebijakan – Manajemen Kebijakan*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo – Kelompok Gramedia.
- Parsons, Wayne. 2001. *PUBLIC POLICY Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pemerintah Indonesia. 2009. *Undang-Undang No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2004. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2011. *Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja PNS*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2013. *Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS*. Jakarta.

Pramono, Joko. (2020) *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*.

Unisri Press. Surakarta. 4-24.

Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep , Teori dan Aplikasi*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

CV.Bandung.

Tsauri, Sofyam. (2019) *Manajemen Kinerja (Performance Management)*.

STAIN Jember Press. Jember. 1-5.

Winarno, B. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media

Presindo.