

The Implementation of the SI-CANTIK Application as an Employee Management Innovation in the Bogor Regency Government

Rusliandy* & Muhammad Zulfikar

Department of Public Administration, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the SI-CANTIK application as a personnel management innovation in the Bogor Regency Government. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques using observations, interviews, and literature studies. The results show that implementing the SI-CANTIK application has effectively impacted local governments and ASN. In an implementation, there are still problems such as: (1) the SI-CANTIK application has not been integrated with other personnel service applications. (2) ASN individuals have other smartphones and leave them for attendance. (3) Attendance data for employees who do not come to work without information on the application have not been followed up by their direct supervisor. (4) the input of the team member's daily work reports has not been able to describe the achievement of organizational performance. To overcome these problems, several strategies can be carried out: (1) integrating the SI-CANTIK application with other applications to make the implementation of personnel management more comprehensive. (2) It is necessary to revise Bogor Regent Regulation Number 42 of 2019, which regulates superiors who do not take action against disciplinary violators, and the disbursement of TPP is postponed. Another thing that needs to be regulated is categorizing the behavior of leaving smartphones for attendance as a form of disciplinary violation, subject to disciplinary sanctions, and not being given TPP within a specific time, (3) the SI-CANTIK application's development by considering the organizational performance targets contained in the RPJMD and the organization's Strategic Plan associated with team member performance targets.

Keywords: Aplikasi SI-CANTIK, Inovasi Manajemen Kepegawaian

1. Pendahuluan

Pengelolaan kepegawaian pada pemerintah daerah saat ini dihadapkan pada era society 5.0, yaitu era dimana teknologi informasi sebagai bagian dari manusia (Yunda, 2019). Sehingga muncul model *e-human resources management* atau E-HRM yaitu pengembangan aplikasi teknologi dalam pengelolaan kepegawaian, yang berguna bagi pengelola kepegawaian maupun pegawai itu sendiri (Strohmeier, 2007). E-HRM memiliki dampak positif diantaranya meminimalisir biaya administrasi, peningkatan produktifitas kerja, mempercepat waktu proses, memperbaiki pengambilan keputusan kepegawaian, mempercepat pelayanan kepegawaian, serta pengelolaan kepegawaian lebih hemat, fleksibel, strategik dan berorientasi pada pegawai (Shrivastava & Shaw, 2003).

Penerapan E-HRM pada pemerintah daerah kabupaten Bogor dilakukan dengan pembangunan dan pengembangan aplikasi SI-CANTIK. Aplikasi ini dapat dikategorikan sebagai inovasi di bidang manajemen kepegawaian, yang sebelumnya dilakukan secara tradisional atau manual (absensi manual, penyusunan SKP dan evaluasinya dilakukan manual) bergeser dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis android. Hal ini tentunya memberikan manfaat bagi pemerintah daerah dan ASN. Bagi pemerintah daerah dapat menyelenggarakan pengelolaan kepegawaian lebih hemat (aspek penyediaan mesin absensi, meminimalisir penggunaan kertas), data lebih akurat, evaluasi disiplin dan kinerja lebih detail, komprehensif dan cepat. Bagi ASN dapat mempermudah layanan kepegawaian (absensi, kinerja, cuti, dinas luar, dan lainnya), update data kepegawaian secara *realtime*. Aplikasi SI-CANTIK juga sebagai implementasi dari kebijakan Pemerintah Pusat yaitu *one agency one innovation* bagi suatu organisasi publik (Immanuddin, 2006).

Implementasi aplikasi SI-CANTIK berawal dari pembangunan 2 aplikasi sebelumnya di bidang disiplin dan kinerja. Kedua aplikasi tersebut berintegrasi dan efektif dilaksanakan pada tahun 2020. Namun dalam implementasinya, aplikasi SI-CANTIK menghadapi berbagai kendala diantaranya: (a) kendala dari penyedia aplikasi yaitu sering

* Corresponding author.

E-mail address: rusliandy1980@gmail.com

bermasalah atau sedang dalam perbaikan, atau input data pegawai yang membutuhkan waktu yang lama, (b) kendala dari para ASN diantaranya masih ada ASN yang menggunakan handphone lama dan belum *smartphone*, jarak rumah dengan tempat kerja yang jauh menjadi keluhan, keluhan biaya untuk membeli kuota, daerah tugas sulit sinyal dan berbagai keluhan lainnya. Walaupun dihadapkan pada berbagai kendala, aplikasi SI-CANTIK memiliki dampak positif bagi manajemen kepegawaian, diantaranya: (a) pegawai lebih berdisiplin (b) pegawai lebih fokus dalam input aktivitas atau kegiatan pada aplikasi, (c) pemrosesan dinas luar dan cuti teridentifikasi langsung oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian di Kabupaten Bogor, (d) memudahkan audit kepegawaian, (e) data pegawai lebih akurat.

Penelitian mencoba menganalisis implementasi aplikasi SI-CANTIK berdasarkan model Van Metter dan Van Horn yang menyatakan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh standar/ukuran dan sasaran-sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik/sifat implementator kebijakan, komunikasi antar organisasi terkait, sikap dan karakteristik pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial serta politik. Lokus penelitian pada pemerintah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat, dengan fokus penelitian untuk melihat dan menganalisis implementasi aplikasi SI-CANTIK sebagai inovasi manajemen kepegawaian.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipan, studi pustaka dan wawancara mendalam terhadap informan. Objek penelitian adalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor untuk melihat bagaimana implementasi aplikasi SI-CANTIK sebagai bentuk inovasi dalam manajemen kepegawaian. Kabupaten Bogor dipilih karena memiliki jumlah ASN yang cukup banyak yaitu 17.814 ASN yang tersebar pada 32 perangkat daerah, 40 Kecamatan, 1.537 sekolah dasar, 103 SMP, 101 Puskesmas, 4 RS (BPS, 2022). Adapun Pisau analisis yang digunakan adalah model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn.

3. Pembahasan dan Diskusi

3.1. Konsep Aplikasi SI-CANTIK

SI-CANTIK adalah kepanjangan dari Sistem Informasi Catatan Disiplin dan Kinerja Elektronik yang dibangun dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor. SI-CANTIK merupakan aplikasi *realtime* untuk mengukur kehadiran pegawai dengan memanfaatkan teknologi GPS, dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian pada organisasi publik. Aplikasi ini integrasi dari 2 aplikasi yaitu aplikasi Laporan Harian Kinerja Pegawai (LHKP) dan aplikasi presensi. Aplikasi LHKP dibangun dengan latar belakang perlunya catatan kerja harian PNS sebagai dasar dan instrumen pemberian tambahan perbaikan penghasilan (TPP) pada pemerintah Kabupaten Bogor. Sementara aplikasi presensi dibangun sebagai dasar perhitungan kehadiran dan ketidakhadiran PNS yang akan diperhitungkan dalam pemberian TPP, maupun penjatuhan *punishment* bagi PNS yang melanggar. Aplikasi presensi pada awalnya menggunakan mesin absensi sidik jari yang dapat melaporkan kehadiran dan ketidakhadiran secara langsung. Namun dalam implementasinya menghadapi berbagai kelemahan dan hambatan, sehingga bergeser menggunakan absensi berbasis *mobile*.

Aplikasi LHKP dan aplikasi presensi digunakan secara terpisah dan memiliki beberapa kelemahan. Kelemahan aplikasi LHKP yaitu (a) Pencatatan harian kinerja belum terintegrasi dengan perencanaan kinerja yang tertuang dalam SKP, (b) banyak pegawai yang mencatat kinerja harian *copy paste* dari kinerja bawahan. Sementara kelemahan aplikasi presensi adalah: (a) Belum semua perangkat daerah atau unit kerja dipasang mesin absensi sidik jari, dikarenakan keterbatasan anggaran; (b) absensi sidik jari sering mengalami kerusakan baik karena tersambar petir atau oknum pegawai yang nakal, (c) biaya cukup besar untuk pembelian dan atau pemeliharaan absensi sidik jari untuk seluruh perangkat daerah termasuk sekolah (d) kesulitan pegawai jika harus dinas luar sementara absensi harus ke kantor terlebih dahulu. Begitupun kelemahan absensi yang tidak bisa mencatat absensi pegawai yang berasal dari perangkat daerah lain, sementara pegawai tersebut sedang rapat pada perangkat daerah tersebut. Berdasarkan permasalahan-permasalahan sebagaimana dikemukakan, serta seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, Pemerintah Kabupaten Bogor mengembangkan aplikasi presensi berbasis android dengan menggunakan teknologi GPS sebagai dasar pegawai melakukan absensi sesuai dengan titik lokasi yang telah ditentukan. Pemerintah Kabupaten Bogor juga mengembangkan aplikasi LHKP yang terintegrasi dengan SKP, kedua aplikasi tersebut (presensi dan LHKP) diintegrasikan menjadi aplikasi dengan nama SI-CANTIK.

Implementasi SI-CANTIK sebagai praktek manajemen kepegawaian khususnya manajemen disiplin dan kinerja di era digital. SI-CANTIK mampu meningkatkan keakuratan data kehadiran pegawai dan meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Data disiplin dan kinerja tersebut dilakukan secara *realtime* dan berkala untuk mempermudah pengelola kepegawaian melakukan monitoring dan evaluasi disiplin dan kinerja. Pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi publik kepada masyarakat. Adapun fitur-fitur yang terdapat pada aplikasi SICANTIK dibagi menjadi 2 bagian utama, yaitu: *pertama*, Fitur presensi terdiri dari; (a) absensi yang didalamnya dibagi menjadi beberapa jenis absensi seperti *Work From Office* (WFO), WFH, Dinas Luar, pendidikan dan pelatihan, Cuti, dan Sakit, (b) terdapat fitur agenda kerja, pengaturan skema kerja atau shift, laporan absensi masing-masing pegawai, dan pengaduan/klaim absen, (c) Terdapat fitur khusus bagi pegawai yang memiliki staf/bawahan yang terdiri dari fitur persetujuan bawahan untuk pengajuan WFH dan Dinas Luar, fitur presensi bawahan untuk mengabsenkan bawahan yang terkendala dengan aplikasinya, (d) fitur pengawasan terhadap bawahan, dan fitur broadcast untuk menyampaikan informasi ataupun perintah kepada bawahan melalui aplikasi. *Kedua*, fitur kinerja terdiri dari: (a) fitur input aktivitas harian (LHKP) dan rekap aktivitas harian, (b) Khusus untuk pegawai yang memiliki bawahan/staf terdapat tambahan fitur yaitu fitur verifikasi aktivitas bawahan/staf. Pemerintah kabupaten Bogor, selain mengembangkan aplikasi SI-CANTIK berbasis android, juga telah mengembangkan aplikasi SI-CANTIK berbasis Web yang kegunaannya lebih diperuntukan bagi pengelola kepegawaian dalam mengelola data kehadiran dan data kinerja pegawai, serta untuk melakukan monitoring dan evaluasi disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten Bogor.

Aplikasi SI-CANTIK dimanfaatkan juga untuk *updating* data kepegawaian dan pengumuman berbagai informasi di bidang kepegawaian. Aplikasi menjadi media yang strategis dalam update data kepegawaian dikarenakan aplikasi ini dibuka minimal 2 kali dalam sehari oleh seluruh pegawai. Pada saat pelaksanaan pendataan ulang pegawai negeri sipil secara elektronik yang digagas Badan Kepegawaian Negara (BKN), aplikasi SI-CANTIK sangat membantu BKPSDM Kabupaten Bogor. Aplikasi ini juga dimanfaatkan sebagai sarana sosialisasi berbagai informasi kepegawaian baik informasi pendidikan, kepangkatan, pengembangan kompetensi, dan kebijakan-kebijakan kepegawaian lainnya. Dalam aplikasi ini juga dapat disisipkan berbagai video informasi kepegawaian atau petunjuk/panduan berbagai pelayanan kepegawaian.

3.2. Aplikasi SI-CANTIK sebagai Inovasi Manajemen Kepegawaian di Era Digital

Inovasi diartikan sebagai ide, gagasan, proses kreatif yang diterapkan untuk memperbaiki suatu produk/proses dan jasa (Robbins, 1994), yang berbeda dan/atau modifikasi dari yang sudah ada (Peraturan Pemerintah, 2019), diterima sebagai sesuatu hal yang baru untuk diadopsi (Rogers, 1983). Inovasi juga diartikan sebagai berbagai pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan kinerja (UUD, 2014). Era digital sebagai era yang memanfaatkan teknologi informasi dan penggunaan informasi secara elektronik (Lau, 2016), telah memberikan tantangan dan mendorong pengelola kepegawaian untuk melakukan berbagai inovasi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian khususnya pada manajemen disiplin dan kinerja (Norman, 2022). Kondisi ini dipacu juga dengan Pandemi covid-19 yang telah menciptakan kebijakan *Work From Home* (WFH). Era digital dan pandemi Covid-19 memberikan tantangan bagi organisasi dan pengelola kepegawaian diantaranya memantau disiplin kinerja pegawai saat WFH atau saat tidak adanya mesin absensi, mengukur dan memastikan target kinerja dapat tercapai (Norman, 2022).

Dalam menghadapi tantangan era digital dan pandemi covid-19, pengelola kepegawaian harus mampu membangun dan mengembangkan manajemen disiplin dan kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan perubahan metode mesin absensi dari analog atau *fingerprint* ke absensi berbasis *mobile* dengan penyimpanan database berbasis *cloud* (Norman, 2022). Absensi *mobile* memiliki sejumlah kelebihan diantaranya data akurat, komprehensif tidak memerlukan mesin absensi atau membuat akun pegawai (*insighttalen*).

Implementasi aplikasi SI-CANTIK pada Pemerintah Kabupaten Bogor dapat dikategorikan sebagai suatu bentuk inovasi di bidang manajemen kepegawaian, dikarenakan sejumlah hal diantaranya (Widodo, 2015): (a) Aplikasi SI-CANTIK sebagai suatu ide, gagasan baru, pembaharuan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang diterima dan diimplementasikan pada seluruh perangkat daerah kabupaten Bogor (Rogers, 1983), dalam rangka meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah (UUD, 2014), (b) aplikasi SI-CANTIK memiliki manfaat dan dampak positif dalam manajemen kepegawaian khususnya aspek disiplin, kinerja dan pelayanan kepegawaian yang lebih baik (c) aplikasi SI-CANTIK mengatasi sejumlah permasalahan atau sebagai solusi dalam manajemen kepegawaian khususnya aspek disiplin, dan kinerja (d) aplikasi digunakan secara berkesinambungan yaitu digagas tahun 2020 dan

terus berlangsung sampai dengan saat ini dengan sejumlah pengembangannya, (e) aplikasi tidak berbenturan dengan regulasi kepegawaian bahkan sebaliknya mengakselerasi implementasi kebijakan kepegawaian, (f) aplikasi dapat direplikasi pada pemerintah daerah lain.

Aplikasi SI-CANTIK lahir untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi sebelumnya yaitu : (a) implementasi disiplin pegawai dihadapkan pada metode mesin absensi pegawai yang mahal dan memiliki berbagai kelemahan, atasan tidak melakukan tindakan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, (b) biaya pengadaan dan pemeliharaan mesin absensi *finger frint* yang cukup mahal. Di sisi lain mesin rentan mengalami kerusakan baik disengaja oleh pegawai atau karena faktor cuaca seperti petir, (c) evaluasi kehadiran pegawai dengan jumlah besar membutuhkan pegawai yang cukup banyak untuk mengidentifikasi pegawai yang melakukan pelanggaran, (d) beradaptasi dan memanfaatkan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian.

Keberhasilan implementasi aplikasi SI-CANTIK ditentukan oleh (Widodo, 2016): pertama, *people* keberhasilan implementasi aplikasi SI-CANTIK pada pemerintah kabupaten Bogor ditentukan oleh orang-orang yang terlibat diantaranya: (a) operator pada BKPSDM memiliki kemampuan teknis di bidang teknologi informasi dan ikut membangun serta mengembangkan aplikasi SI-CANTIK, (b) Kepemimpinan Kepala BKPSDM yang komitmen dan konsisten untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian (c) admin pada perangkat daerah yang komitmen, dan konsisten mengingatkan ASN di lingkungannya untuk selalu menggunakan aplikasi setiap harinya. Kedua, *Process*. Ketiga, *Culture*. Implementasi aplikasi SI-CANTIK berbarengan dengan perhitungan pemberian dan pencairan TPP telah mengubah budaya ASN. PNS menjadi konsisten dan aktif untuk selalu menggunakan aplikasi SI-CANTIK, dan memiliki kekhawatiran adanya pengurangan jika lupa menggunakannya.

3.3. Implementasi Aplikasi SI-CANTIK

Kinerja suatu kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel berikut (Meter & Horn, 1975) (a) standar/ukuran dan sasaran-sasaran kebijakan. Terdapat standar dan sasaran yang jelas dan terukur, serta ukuran tersebut realistis dengan sosio-kultural pada level pelaksana kebijakan, (b) sumber-sumber daya. Adanya kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada diantaranya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya keuangan, sumber daya waktu, serta sumber daya lainnya, (c) karakteristik/sifat implementor kebijakan (d) komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan. Terjaring komunikasi dan dukungan yang baik dari berbagai stakeholder atau organisasi terkait dalam implementasi kebijakan, (e) sikap para atau karakteristik pelaksana (f) lingkungan ekonomi, sosial dan politik (Rusli, 2015).

3.4. Standar/Ukuran dan Sasaran-Sasaran Kebijakan

Aspek standar/ukuran dan sasaran kebijakan bahwa implementasi aplikasi SI-CANTIK, termasuk fitur-fitur didalamnya telah mempedomani berbagai regulasi sebagai berikut:

Manajemen Disiplin

Ukuran dan standar disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diimplementasikan dalam aplikasi SI-CANTIK, diatur oleh sejumlah regulasi dan pengaturannya sebagai berikut; (a) peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur : (1) 17 Kewajiban dan 14 Larangan yang harus ditaati oleh PNS. Salah satunya adalah kewajiban masuk kerja, serta ketentuan keterlambatan dan pulang lebih cepat yang dapat dikumulatikan apabila mencapai 7,5 jam dikategorikan sebagai tidak masuk tanpa keterangan selama 1 hari dan berlaku kelipatannya, (b) Jenis Sanksi hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar disiplin, (c) kewajiban atasan langsung untuk melakukan pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, (d) sanksi bagi atasan langsung jika tidak melakukan tindakan terhadap PNS bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin; (2) Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021 dan 24 Tahun 2017 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil mengatur (1) jenis cuti. (2) tata cara permintaan dan pemberian cuti. (3) jumlah hari dari masing-masing jenis cuti. (4) hak atas cuti, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 Tahun 2021 mengatur tentang sistem kerja dan ketentuan disiplin baik pada saat *Work From Home* (WFH) atau pada saat *Work From Office* (WFO). Peraturan Bupati Bogor 42 Tahun 2019 mengatur: (1) kewajiban seluruh PNS dan PPPK untuk melakukan absensi melalui aplikasi SI-CANTIK. (2) ketentuan tidak masuk kerja karena keadaan tertentu, (3) kewajiban mengisi laporan harian kinerja pegawai (LHKP). (4) perhitungan TPP berdasarkan disiplin dan kinerja yang dihitung secara langsung pada aplikasi SI-CANTIK.

3.5. Manajemen Kinerja

Ukuran dan standar kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diimplementasikan dalam aplikasi SI-CANTIK, diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan PerMenPAN dan RB Nomor 8 Tahun 2021 yang mengatur : (1) kewajiban ASN menyusun SKP di awal tahun. (2) kewajiban melaksanakan pengukuran kinerja ASN secara periodik (3) pelaporan kinerja. Berbagai regulasi kepegawaian sebagaimana dikemukakan, sudah sangat jelas memuat ukuran dan sasaran kebijakan. Ukuran dan sasaran tersebut kemudian diterjemahkan dalam aplikasi sebagai panduan dalam implementasi aplikasi SI-CANTIK. Dalam prakteknya, walaupun SI-CANTIK telah menampilkan ukuran dan sasaran kebijakan yang sudah jelas, namun masih saja data kehadiran/ketidakhadiran tidak ditindaklanjuti dengan pembinaan disiplin oleh atasan langsung. Atasan langsung seharusnya melakukan tindakan tahapan pembinaan terhadap pegawai yang tidak masuk secara bertahap (PP 94 Tahun 2021). Hal lain yang perlu mendapat perhatian adalah dari aspek kinerja, Input LHKP dalam SI-CANTIK belum menggambarkan kinerja organisasi dan capaian target kinerja organisasi. Yang tergambar dalam aplikasi baru capaian target kinerja pegawai atau individu. Hal ini sering menciptakan fenomena kinerja pegawai/individu dominan atau bahkan seluruhnya bernilai baik, namun ketika dilihat kinerja organisasi lambat atau bahkan banyak target organisasi tidak tercapai atau dengan kriteria kurang baik. Pengembangan aplikasi SI-CANTIK kedepan, harus mampu mengintegrasikan capaian target kinerja pegawai dengan organisasi.

3.6. Sumber-Sumber Daya

Aspek sumber daya manusia, terdapat 70 Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian termasuk dalam mengelola aplikasi SI-CANTIK, dan melibatkan 1 operator atau admin pada 36 perangkat daerah/Rumah Sakit Umum Daerah dan 40 kecamatan. Sehingga jika dijumlahkan terdapat 146 pegawai yang mengelola aplikasi SI-CANTIK. Sumber daya terpenting lainnya yang mampu mendorong pelaksanaan aplikasi SI-CANTIK adalah sumber daya anggaran yang terdiri dari : pertama, anggaran untuk penyediaan aplikasi beserta sarana prasarannya. Kedua, anggaran untuk pemberian tambahan perbaikan penghasilan (TPP) yang besarnya ditentukan dari pelaksanaan dan kepatuhan penggunaan SI-CANTIK, baik dari aspek disiplin maupun kinerja (Peraturan Bupati Bogor, 2019). Dari aspek sarana prasarana, bahwa BKPSDM memenuhi berbagai keperluan dalam pengembangan E-HRM. Hal ini dapat diidentifikasi dengan tersedianya 100 unit komputer yang diperuntukan rekrutmen pegawai, sejumlah server yang memadai, ruangan dengan fasilitas AC dan sarana pendukung lainnya. Namun yang perlu diperhatikan adalah saat ini aplikasi SI-CANTIK belum terintegrasi dengan sistem informasi layanan lainnya yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bogor diantaranya sistem aplikasi masuk dan keluar PNS antar instansi (SI-MENTARI), aplikasi seleksi jabatan pimpinan tinggi dan lainnya.

3.7. Karakteristik/Sifat Implementor Kebijakan

Implementor aplikasi SI-CANTIK adalah BKPSDM dan 76 perangkat daerah khususnya pejabat administrator/pengawas yang memiliki tugas fungsi pembinaan pegawai di lingkungan perangkat daerah. Dengan demikian baik BKPSDM maupun perangkat daerah memiliki misi dan tujuan yang sama yaitu pembinaan kepegawaian bagi PNS dan PPPK.

Terkait tata kerja dan tata laksana, aplikasi SI-CANTIK telah dituangkan di dalam regulasi diantaranya (Perbup 42 Tahun 2019);

1. Tata cara pencairan TPP diantaranya adanya berita acara verifikasi data (kehadiran, pengisian LHKP) pada aplikasi SI-CANTIK antara BKPSDM dengan perangkat daerah. Dilanjutkan dengan adanya permohonan pencairan dari Kepala Perangkat Daerah.
2. Adanya kewajiban pengawasan yang harus dilakukan diantaranya: (1) pengawasan melekat oleh atasan langsung secara berjenjang, baik untuk kehadiran maupun verifikasi LHKP, (2) pengawasan fungsional.
3. Terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dan atasannya tidak melakukan tindakan, akan diingatkan oleh BKPSDM yang ditujukan kepada kepala perangkat daerah untuk melakukan tindakan pembinaan terhadap pegawai yang melanggar.

3.8. Komunikasi Antar Organisasi Terkait dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan

Implementator SI-CANTIK adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor dengan melibatkan 76 perangkat daerah (Dinas/Badan/Rumah Sakit/Kecamatan) yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Dengan demikian, diperlukan komunikasi yang efektif dari 76 perangkat daerah tersebut dalam rangka efektifitas implementasi aplikasi SI-CANTIK. Bentuk koordinasi dan komunikasi yang dilakukan selama ini diantaranya:

1. Sosialisasi regulasi kepegawaian dan aplikasi SI-CANTIK kepada seluruh pimpinan perangkat daerah, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang memiliki tugas fungsi pembinaan kepegawaian. Sosialisasi tersebut ditindaklanjuti dengan sosialisasi kembali di lingkungan perangkat daerah masing-masing.
2. Dibangun buku panduan dan video simulasi aplikasi SI-CANTIK oleh BKPSDM yang disebarluaskan melalui media sosial seperti whatsapp, youtube, website dan lainnya.
3. Dibangun group whatsapp bagi admin perangkat daerah dan operator BKPSDM, sebagai media diskusi dan konsultasi terkait aplikasi SI-CANTIK dan regulasi di bidang kepegawaian.
4. Dilakukan rapat koordinasi secara periodik baik luring maupun daring terkait verifikasi bersama untuk penentuan besaran TPP yang dapat dicairkan.

3.9. Sikap atau Karakteristik Para Pelaksana

Sasaran kebijakan dalam implementasi SI-CANTIK adalah seluruh ASN Kabupaten Bogor yang berjumlah 17.814 ASN, terdiri dari 14.989 PNS dan 2.825 PPPK (BKPSDM, 2022). Saat ini jumlah agen pelaksana aplikasi SI-CANTIK adalah 70 pegawai BKPSDM dan 76 pegawai dari perangkat daerah (masing-masing 1 admin). Para pelaksana tentunya harus mampu menguasai komputer dan *smart phone*. Hal ini dalam rangka membantu dan memberikan informasi serta memandu para PNS yang membutuhkan informasi/panduan dalam pelaksanaan SI-CANTIK. Selain memahami komputer dan *smart phone*, para pelaksana juga harus mampu menguasai berbagai regulasi di bidang kepegawaian. Hal ini dalam rangka tindak lanjut hasil aplikasi SI-CANTIK bagi pegawai yang tidak hadir, serta membantu dan memandu kepala perangkat daerah dalam pembinaan kepegawaian di lingkungannya. Hal yang perlu mendapat perhatian adalah perilaku sasaran kebijakan diantaranya: (a) ada oknum ASN yang memanfaatkan celah atau kelemahan absensi berbasis *mobile*, yaitu dengan membeli *smartphone* khusus absen dan dititipkan ke petugas kebersihan atau pegawai lainnya untuk melakukan absensi setiap hari, sehingga tidak ada keterlambatan dan pemotongan TPP, (b) Masih terdapat ASN terlebih oknum pejabat yang pengisian LHKP nya diinputkan oleh staf, (c) Masih terdapat atasan langsung yang tetap meloloskan verifikasi LHKP terhadap pegawai yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana yang diinputkan dalam LHKP.

3.10. Lingkungan Ekonomi, Sosial Dan Politik

Kebijakan absensi berbasis *mobile* di era digital menjadi suatu keharusan, terlebih Kabupaten Bogor memiliki 40 kecamatan dan lebih dari 1500 sekolah negeri, dengan jumlah pegawai yang mencapai 17.814 ASN. Absensi berbasis *mobile* memberikan kemudahan dalam pembinaan disiplin ASN, dengan biaya pengadaan absensi yang jauh lebih efisien bagi pemerintah daerah. Hal ini juga didorong oleh Pemerintah Pusat agar pemerintah dalam menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dari aspek hukum dan pemerintahan, bahwa aplikasi SI-CANTIK lahir berbarengan dengan kebijakan pencegahan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berupa peniadaan honorarium menjadi kebijakan TPP dalam rangka menghindari berbagai penyimpangan dalam pelaksanaan honorarium kegiatan. Bahwa implementasi kebijakan TPP tersebut, dalam prakteknya sangat dibantu dengan keberadaan SI-CANTIK, khususnya dalam perhitungan besaran pencairan TPP bagi PNS. Dari aspek politik dan ekonomi, kebijakan TPP dan SI-CANTIK memberikan aksesibilitas dari para ASN bagi kepala daerah penggagas. Hal ini dikarenakan dari aspek ekonomi, para ASN terbantu kesejahteraannya untuk kebutuhan pangan, sandang maupun papan. Bahkan berbagai Bank Pemerintah/pemerintah daerah menawarkan berbagai bentuk kemudahan dalam kepemilikan rumah/kendaraan atau konsuntif lainnya bagi para ASN.

4. Kesimpulan

Pada era Society 5.0, bentuk E-HR yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Bogor adalah Aplikasi SI-CANTIK, dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan dan tantangan manajemen kepegawaian khususnya aspek disiplin dan kinerja. Aplikasi SI-CANTIK sebagai solusi atas masalah dan tantangan tersebut, serta memiliki sejumlah manfaat dan dampak positif bagi pemerintah daerah dan ASN Kabupaten Bogor. Dalam implementasinya, aplikasi SI-CANTIK masih dihadapkan pada hal-hal sebagai berikut; (a) masih terdapat oknum ASN yang memanfaatkan kelemahan aplikasi dengan membeli *smartphone* tambahan dan dititipkan kepada petugas kebersihan untuk absensi. (b) Data kehadiran/ketidakhadiran pada aplikasi, belum ditindaklanjuti oleh atasan langsung, (c) input laporan harian kerja pegawai baru mampu mendeskripsikan kinerja pegawai, dan belum mampu mendeskripsikan capaian kinerja organisasi. Dalam rangka lebih mengefektifkan implementasi aplikasi SI-CANTIK, maka beberapa strategi yang harus dilakukan adalah: (a) mengintegrasikan aplikasi SI-CANTIK dengan aplikasi lainnya agar lebih komprehensif pelaksanaan manajemen kepegawaian di Kabupaten Bogor, (b) Perlu revisi kebijakan peraturan Bupati Bogor Nomor 42 Tahun 2019 diantaranya atasan yang tidak melakukan tindakan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin, pencairan TPP ditunda sampai dengan disampaikannya dokumen tindak lanjut ke BKPSDM Kabupaten Bogor. Hal lain yang perlu diatur adalah mengkategorikan perilaku menitipkan *smartphone* untuk absensi sebagai bentuk pelanggaran disiplin dan dikenakan sanksi hukuman disiplin dan tidak diberikan TPP dalam waktu tertentu, (c) pengembangan aplikasi SI-CANTIK dengan memperhatikan target kinerja organisasi yang tertuang dalam RPJMD maupun Rencana strategis organisasi dihubungkan dengan target kinerja pegawai

References

- BPS. (2022). *Kabupaten Bogor Dalam Angka*. Bogor.
- Immanuddin, M. One Agency One Innovation dan Telaah Keilmuannya. , Menpan. Go.Id § (2006).
- Lau, J. (2016). *Guidelines on information literacy for lifelong learning*.
- Meter, D. . Van, & Horn, C. E. Van. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. Administration Society.
- Norman, E. el al. (2022). *Organization Strategy: Designing Dynamic Roadmap For Success*. Indonesia: Bintang Semesta Media.
- Peraturan Bupati Bogor. *Peraturan Bupati Bogor Nomor 42 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor*. , (2019). Indonesia.
- Peraturan Pemerintah. *Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. , (2019).
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations*. London: The Free Press.
- Rusli, B. (2015). *Kebijakan Publik : Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*. Bandung: Hakim Publishing Bandung.
- Shrivastava, S., & Shaw, J. (2003). Liberating HR Through Technology. *Human Resource Management Review*.
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human Resource Management Review*, 17, 19–37.
- UU. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. , (2014). Indonesia.
- Widodo, T. (2016). *Inovasi Harga Mati : Sebuah Pengantar Inovasi Administrasi Negara*. Indonesia: Rajawali Press.
- Yunda, N. (2019). Dampak Revolusi Industri 4.0 dan Spciety 5.0 Menciptakan Kesempatan Baru bagi Indonesia. *Kompasiana.Com*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/nadyarahma/26Mei2019>