



Implementasi Kebijakan Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) pada Dinas Pariwisata Provinsi Bali

Putu Ida Marseni *

Ni Putu Anik Prabawati **

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Correspondence: * putuidamarseni@gmail.com

** prabawati@unud.ac.id

Abstract

This study analyzes the implementation of the Online Employee Performance System (SiKePo) at the Bali Provincial Tourism Office as part of digital transformation in public sector human resource management. Employing a qualitative approach, the research involves in-depth interviews with structural officials and staff, as well as observation and document analysis. The findings indicate that SiKePo enhances efficiency, transparency, and accountability in employee performance assessment through the digitalization of reporting and evaluation processes. The success of SiKePo implementation is influenced by four key factors based on Edward III's theory: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. Effective communication, adequate human resources and budget, strong commitment and positive attitudes among implementers, and clear SOPs are crucial for the system's success. Nevertheless, challenges remain, such as resistance to change, lapses in daily data input, and the need to improve digital literacy. The study recommends strengthening training, developing automated reminder systems, and providing continuous support to optimize SiKePo. These findings are expected to serve as a reference for the development of digital personnel systems in other government agencies, particularly in strategic sectors like tourism.

Keywords: SiKePo, policy implementation, employee performance, bureaucracy digitalization, Bali Tourism Office

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) di Dinas Pariwisata Provinsi Bali sebagai bagian dari transformasi digital dalam tata kelola kepegawaian sektor publik. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam kepada pejabat struktural dan pegawai pelaksana, serta observasi dan analisis dokumen pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SiKePo mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penilaian kinerja pegawai melalui digitalisasi proses pelaporan dan evaluasi. Keberhasilan implementasi SiKePo dipengaruhi oleh empat faktor utama menurut teori Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi yang efektif, ketersediaan SDM dan anggaran, komitmen serta sikap positif pelaksana, serta SOP yang jelas menjadi kunci utama keberhasilan sistem ini. Namun, tantangan masih ditemukan, seperti resistensi perubahan, kelalaian input data harian, dan kebutuhan peningkatan literasi digital. Studi ini merekomendasikan penguatan pelatihan, pengembangan sistem pengingat otomatis, dan pendampingan berkelanjutan untuk memastikan optimalisasi SiKePo. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan sistem kepegawaian digital di instansi pemerintah lainnya, khususnya di sektor strategis seperti pariwisata.

Kata Kunci: SiKePo, implementasi kebijakan, kinerja pegawai, digitalisasi birokrasi, Dinas Pariwisata Bali

I. Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama dalam reformasi birokrasi dan modernisasi administrasi publik di Indonesia. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) tidak hanya mengubah cara instansi pemerintah menjalankan fungsi-fungsinya, tetapi juga menuntut perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sektor publik, terutama dalam sistem pengukuran dan evaluasi

kinerja. Sistem manual yang selama ini digunakan terbukti tidak lagi memadai dalam menjawab tuntutan birokrasi modern yang responsif, transparan, dan akuntabel (Kementerian PAN-RB, 2023). ASN sebagai aktor utama dalam pelayanan publik diharapkan mampu bekerja secara profesional dan terukur, sehingga dibutuhkan sistem yang mampu menjamin penilaian kinerja secara objektif, efisien, dan berbasis hasil.

Namun dalam praktiknya, sistem pengukuran kinerja konvensional di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan struktural maupun teknis. Swandewi et al. (2023) mengungkapkan bahwa subjektivitas dalam penilaian, keterlambatan dalam evaluasi kinerja, dan kurangnya transparansi merupakan kendala utama yang menyebabkan penilaian tidak mencerminkan kinerja riil pegawai. Hal ini diperkuat oleh temuan Latifah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa sistem manual cenderung menghasilkan bias, baik karena kedekatan personal antar individu maupun karena kurangnya indikator yang terukur secara sistematis. Kesenjangan antara ekspektasi dan realisasi kinerja ini menjadi hambatan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil (*result-based governance*).

Sebagai respon terhadap persoalan tersebut, digitalisasi sistem kepegawaian mulai diterapkan dalam kerangka pembangunan e-government. Beberapa studi menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis elektronik tidak hanya mampu mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan akurasi data dan akuntabilitas birokrasi (Madhani et al., 2023). Sistem ini memungkinkan integrasi data antar unit kerja, transparansi proses evaluasi, serta memberikan umpan balik yang lebih cepat kepada pegawai. Srikaningsih dan Warlina (2021) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi e-performance management sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan dan penguatan kapasitas digital para pegawai.

Salah satu inovasi penting dalam pengelolaan kinerja ASN adalah hadirnya **Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo)**, yang dikembangkan sebagai bentuk transformasi dari sistem penilaian manual menuju sistem digital yang berbasis manajemen kinerja modern. SiKePo tidak hanya mengubah format penilaian menjadi digital, tetapi juga menerapkan prinsip-prinsip *result-based management*, seperti pelacakan target kerja harian, pelaporan kinerja secara real-time, serta mekanisme umpan balik langsung antara atasan dan bawahan (Wirya, 2023). Sistem ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi kerja serta memberikan gambaran kinerja pegawai secara komprehensif dan terukur. Studi Erlinda dan Septian (2024) menemukan bahwa implementasi SiKePo di Kabupaten Bojonegoro mampu meningkatkan produktivitas ASN hingga 30% serta meningkatkan kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian yang dianggap lebih adil dan transparan.

Urgensi penerapan sistem seperti SiKePo semakin tinggi pada instansi pemerintahan di sektor-sektor strategis seperti pariwisata. Di Provinsi Bali, sektor pariwisata merupakan tulang punggung utama ekonomi daerah, dengan kontribusi lebih dari 50% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan menyerap lebih dari 30% tenaga kerja (BPS Provinsi Bali, 2023). Dalam hal ini, Dinas Pariwisata Provinsi Bali memegang peran sentral dalam perencanaan, pengembangan, dan promosi pariwisata yang berkelanjutan dan berdaya saing global. Beban kerja dinas ini tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dan lintas sektoral. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang mampu mengukur secara tepat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi yang kompleks dan dinamis (Rahmadita, 2022).

Penerapan SiKePo di lingkungan Dinas Pariwisata Provinsi Bali diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan kinerja pegawai yang selama ini sulit teridentifikasi secara objektif. Sistem ini menyediakan alat ukur kinerja yang lebih terstruktur, akurat, dan fleksibel untuk merespons dinamika kerja yang tinggi (Swandewi et al., 2023). Selain itu, penerapan teknologi informasi dalam penilaian kinerja dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Penelitian Nurhasanah et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem kepegawaian berbasis digital seperti SIMPEG dan SiKePo mampu meminimalkan bias penilaian, meningkatkan disiplin kerja, serta mendorong efisiensi dalam pengelolaan SDM secara menyeluruh.

Namun demikian, keberhasilan implementasi sistem seperti SiKePo tidak dapat dilepaskan dari kesiapan organisasi dan individu. Studi Sulistiawati et al. (2024) mencatat bahwa resistensi terhadap perubahan, kurangnya literasi digital, serta keterbatasan pelatihan teknis menjadi faktor penghambat utama dalam penerapan sistem digital kepegawaian. Tanpa adanya pelibatan aktif seluruh aktor birokrasi dan strategi pendampingan yang memadai, sistem ini justru berpotensi menjadi beban administratif baru (Nidjam, 2021). Oleh karena itu, perlu adanya analisis mendalam terhadap konteks implementasi, termasuk aspek teknis, struktural, dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada Implementasi kebijakan Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) di Dinas Pariwisata Provinsi Bali dengan mempertimbangkan berbagai aspek mulai dari teknis operasional, kesiapan sumber daya manusia, hingga dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan literatur tentang manajemen SDM sektor publik, tetapi juga dapat menjadi bahan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat penerapan sistem serupa di berbagai instansi pemerintah lainnya, khususnya di sektor-sektor strategis seperti pariwisata yang membutuhkan tingkat responsivitas dan kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pijakan penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel di era digital ini.

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam implementasi sistem SiKePo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, dan pengalaman para aktor yang terlibat langsung, sehingga menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai dinamika di lapangan (Moleong, 2019). Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan enam informan kunci yang mewakili berbagai pihak terkait, seperti Kasubag Umum dan Kepegawaian, Koordinator/admin SiKePo, serta pegawai dari berbagai level jabatan. Selain itu, dilakukan observasi partisipatif untuk mengamati penggunaan SiKePo dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta analisis dokumen pendukung seperti panduan penggunaan dan laporan penilaian kinerja pegawai guna memperkaya konteks data (Sugiyono, 2019).

Analisis data mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi dan tabel memudahkan pemahaman, dan penarikan kesimpulan dilakukan secara sistematis berdasarkan pola yang ditemukan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan teknik, serta *member check* dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan agar interpretasi sesuai dengan realitas yang dialami (Sugiyono, 2019).

Metode kualitatif ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya menilai aspek teknis sistem SiKePo, tetapi juga mengungkap berbagai tantangan dan hambatan dalam penerapannya sehari-hari. Dengan fokus pada kualitas informasi dari berbagai pihak yang terlibat, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang utuh dan sesuai kondisi aktual di Dinas Pariwisata Provinsi Bali, sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran dan aplikatif (Moleong, 2019).

III. Hasil dan Bahasan

Gambaran Umum Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo)

Pemerintah Provinsi Bali terus berupaya meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian melalui inovasi berbasis teknologi informasi. Salah satu wujud konkret dari upaya tersebut adalah peluncuran Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo), sebuah aplikasi berbasis web yang dirancang untuk mempermudah pencatatan,

SIKEPO Provinsi Bali

- Profile Pegawai
- Perencanaan Kinerja
- Pelaksanaan Kinerja
- Evaluasi Kinerja
- Logout

Dashboard

Peraturan Kinerja

Sambutan

Ubah Hak Akses

Tahun SKP 2024

Selamat Datang

Saat Ini SKP yang Aktif Tahun 2024

100 %

CAPAIAN RENCANA AKSI BULAN INI

Detail

KINERJA PADA ABSENSI

% KINERJA BULAN INI : 100

Detail

0 Capaian

BELUM DINILAI ATASAN

Detail

GRAFIK CAPAIAN RENCANA AKSI PERBULAN

Grafik Tahunan

Secara umum, SiKePo memfasilitasi ASN dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan dan bulanan, melaporkan capaian kinerja harian, serta mengajukan laporan tugas insidental. Melalui sistem ini, penilaian kinerja dapat dilakukan secara sistematis oleh atasan langsung dan terdokumentasi secara otomatis. Dengan fitur-fitur yang terintegrasi, SiKePo berfungsi tidak hanya sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai instrumen kontrol internal yang efektif. SiKePo telah menjadi representasi dari lompatan transformasi kepegawaian ke generasi selanjutnya yang lebih modern dan akuntabel. Dalam implementasinya, aplikasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat disiplin pegawai karena kinerja yang tidak dilaporkan akan berdampak langsung terhadap evaluasi dan pemberian tunjangan kinerja (Wirya, 2023).

Gambar 2. Sasaran Kinerja Pegawai (ASN)

Penerapan SiKePo didukung oleh dasar hukum yang kuat, baik di tingkat nasional maupun daerah. Di tingkat nasional, kebijakan ini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan pentingnya sistem manajemen kinerja ASN yang profesional dan berbasis capaian. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN juga menjadi rujukan utama yang menekankan penilaian berbasis indikator yang terukur dan didukung teknologi informasi. Di tingkat daerah, Peraturan Gubernur Bali Nomor 28 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi regulasi penting yang menyatakan bahwa besaran TPP ditentukan berdasarkan capaian kinerja yang dilaporkan melalui SiKePo. Bahkan, Surat Edaran Sekretaris Daerah Provinsi Bali Nomor 065/1684/BKD menegaskan kewajiban penggunaan SiKePo bagi seluruh perangkat daerah sebagai media pelaporan dan evaluasi kinerja ASN.

Dengan sistem kerja yang lebih tertata, transparan, dan terdokumentasi, SiKePo menjadi instrumen penting dalam mendukung visi Pemerintah Provinsi Bali untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Dinas Pariwisata Provinsi Bali sebagai salah satu perangkat daerah turut menerapkan kebijakan ini sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Implementasi SiKePo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali telah mencapai tingkat adopsi yang tinggi, dimana seluruh PNS telah menggunakan sistem ini, sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) baru dapat mengakses sistem satu tahun setelah penerbitan Surat Keputusan (SK) pengangkatan mereka.

Mekanisme penggunaan SiKePo meliputi beberapa tahapan yang terstruktur, dimulai dari pendaftaran akun pengguna dengan menggunakan Nomor Induk Pegawai (NIP) sebagai username dan password default. Proses login dilakukan melalui *Single Sign-On* (SSO) dengan memasukkan *username*, *password*, dan kode verifikasi yang ditampilkan sistem. Setelah berhasil masuk, pengguna dapat melakukan pencatatan SKP yang mencakup penyusunan sasaran kinerja, rencana aksi, dan evaluasi kinerja. Sistem ini juga dilengkapi dengan fitur-fitur pendukung lainnya seperti disposisi dan berbagai fungsi administratif yang dapat diakses secara online untuk memudahkan akses dan pengelolaan data.

Implementasi Kebijakan Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) di Dinas Pariwisata Provinsi Bali

Edward III (dalam Subarsono, 2011) menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan ditentukan oleh empat faktor kunci yang saling berkaitan. Pertama, aspek komunikasi memegang peranan vital dimana informasi tentang tujuan, sasaran, dan mekanisme pelaksanaan kebijakan harus disampaikan secara jelas dan komprehensif kepada seluruh pihak terkait. Tanpa komunikasi yang efektif, distorsi dalam implementasi kebijakan akan sulit dihindari. Kedua, ketersediaan sumber daya yang memadai menjadi prasyarat mutlak, mencakup kompetensi SDM pelaksana dan kecukupan anggaran, karena kebijakan yang dirancang dengan baik sekalipun akan gagal jika tidak didukung sumber daya yang memadai.

Faktor ketiga adalah disposisi atau sikap mental pelaksana yang mencakup komitmen, integritas, dan kesediaan untuk bekerjasama. Pelaksana kebijakan yang memiliki disposisi positif cenderung mampu mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sebaliknya, perbedaan persepsi dan sikap negatif dari pelaksana dapat menjadi penghambat serius. Keempat, struktur birokrasi yang efisien dengan prosedur operasional standar (SOP) yang jelas dan alur kerja yang tidak berbelit-belit sangat menentukan kelancaran implementasi. Struktur organisasi yang terlalu kompleks dan birokratis justru akan menciptakan inefisiensi dan mengurangi fleksibilitas dalam pelaksanaan kebijakan. Keempat faktor ini saling mempengaruhi dan harus diperhatikan secara holistik untuk memastikan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Implementasi kebijakan Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) di Dinas Pariwisata berdasarkan kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

1. Komunikasi

Aspek komunikasi dalam implementasi SiKePo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali menunjukkan pola yang terstruktur dan hierarkis. Strategi komunikasi yang diterapkan menggunakan pendekatan sosialisasi bertingkat yang dimulai dari tingkat provinsi hingga unit kerja terkecil. Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Bali bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Bali bertindak sebagai koordinator utama dalam penyampaian informasi kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Bali. Proses sosialisasi ini telah berlangsung sejak tahun 2021, dengan adanya penyesuaian dan perubahan pada tahun 2022 seiring dengan perubahan regulasi yang mengharuskan penggunaan bukti dukung dalam sistem.

Mekanisme transmisi informasi dilakukan melalui jalur hierarkis yang melibatkan Sekretaris Dinas, Kepala Dinas, dan Kepala Subbagian sebagai penyampai arahan dari BKPSDM kepada seluruh pegawai di unit masing-masing. Pola komunikasi ini menunjukkan adanya konsistensi dalam penyampaian informasi, meskipun belum teridentifikasi secara jelas mekanisme umpan balik yang sistematis untuk memastikan pemahaman yang seragam di seluruh tingkatan organisasi. Kejelasan informasi mengenai tujuan, sasaran, dan mekanisme penggunaan SiKepo telah disampaikan melalui berbagai forum sosialisasi, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut mengenai efektivitas komunikasi dalam mencegah distorsi implementasi di tingkat operasional.

2. Sumber daya

Dari perspektif sumber daya, implementasi SiKepo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali menunjukkan kondisi yang mendukung meskipun masih menghadapi beberapa kendala teknis. Dukungan anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem telah tersedia, dengan BKPSDM sebagai *leading sector* yang bertanggung jawab atas aspek teknis dan operasional sistem. Namun, sebagaimana layaknya implementasi sistem aplikasi berbasis teknologi, masih terdapat tantangan dalam hal stabilitas sistem dan kemudahan akses yang terkadang menjadi hambatan bagi pengguna. Untuk mengatasi hal ini, tentunya Kasubag Umum dan Kepegawaian akan menyampaikan kepada BKPSDM jika terjadi kendala yang nantinya akan diatasi oleh dinas terkait.

Kompetensi sumber daya manusia dalam mengoperasikan SiKepo secara umum dinilai memadai, mengingat tingkat adopsi yang tinggi di kalangan PNS. Strategi pengembangan kapasitas dilakukan melalui sosialisasi berkelanjutan yang dikoordinasikan oleh BKPSDM dan disampaikan melalui hierarki organisasi. Meskipun tidak terdapat program pelatihan khusus yang terstruktur, pendekatan *learning by doing* dan dukungan teknis dari tim pengembang sistem telah cukup membantu pegawai dalam menguasai operasional aplikasi. Ketersediaan panduan teknis dan dukungan *help desk* juga berkontribusi dalam mengatasi kendala-kendala operasional yang dihadapi pengguna.

3. Disposisi

Faktor disposisi dalam implementasi SiKepo terlihat dari penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang terintegrasi dalam aplikasi. Manajemen menunjukkan komitmen mendorong partisipasi aktif pegawai melalui mekanisme penghargaan yang diberikan setiap tiga bulan berupa umpan balik kinerja berdasarkan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja menggunakan kategori "di atas ekspektasi", "sesuai ekspektasi" dan "di bawah ekspektasi" yang memberikan gambaran jelas terhadap capaian individu pegawai.

Sanksi diterapkan secara tegas bagi pegawai yang tidak menginput data harian, berupa pemotongan atau penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bulanan sesuai Peraturan Gubernur Bali Nomor 28 Tahun 2021. Mekanisme ini menunjukkan konsistensi penerapan konsekuensi positif dan negatif yang efektif mendorong disposisi positif pegawai dalam penggunaan sistem. Namun, masih ada pegawai yang lalai menginput data sehingga dikenai sanksi, menandakan perlunya penguatan pembiasaan dan sistem pengingat (*reminder*).

Menurut Edward III dalam Subarsono (2011), disposisi adalah "kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh". Dalam konteks SiKepo, penerapan TPP sebagai insentif dan sanksi merupakan upaya sistematis membentuk perilaku yang

diharapkan. Meski demikian, fenomena kelalaian input data menunjukkan bahwa disposisi belum terbentuk optimal. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan, tidak hanya melalui insentif finansial, tetapi juga internalisasi nilai dan pemahaman manfaat sistem bagi pengembangan karir pegawai. Pengembangan sistem pengingat otomatis dan pendampingan dapat menjadi strategi efektif untuk memperkuat disposisi positif pegawai.

4. Struktur Organisasi

Struktur birokrasi dalam implementasi SiKepo dirancang untuk menciptakan alur kerja yang lebih efisien dan mengurangi kompleksitas birokrasi tradisional. Proses penilaian kinerja dimulai dari penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) hingga evaluasi akhir, dengan pelaporan harian yang terintegrasi dalam sistem. Fitur tugas tambahan memungkinkan pencatatan aktivitas di luar tupoksi utama, sehingga memberikan fleksibilitas dalam dokumentasi kinerja pegawai.

Verifikasi dan penilaian dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung, menciptakan hierarki pengawasan yang jelas dan akuntabel. Prosedur operasional standar (SOP) yang terintegrasi dalam aplikasi memudahkan pengguna memahami alur kerja dan persyaratan input data. Digitalisasi proses penilaian kinerja melalui SiKepo berhasil menghilangkan birokrasi manual yang sebelumnya memerlukan dokumen fisik dan proses administrasi yang rumit. Struktur organisasi yang mendukung sistem ini mencerminkan adaptasi birokrasi terhadap perkembangan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian.

Implementasi SiKepo membawa perubahan signifikan pada struktur birokrasi tradisional di Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Sistem penilaian kinerja berjenjang secara online mengurangi kompleksitas birokrasi manual. Edward III menekankan pentingnya struktur birokrasi yang efisien dengan SOP yang jelas untuk kelancaran implementasi kebijakan. Dalam konteks SiKepo, integrasi SOP dalam aplikasi memudahkan pemahaman alur kerja dan persyaratan yang harus dipenuhi.

Transformasi ini juga menunjukkan adaptasi organisasi terhadap tuntutan modernisasi pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja. Mekanisme verifikasi dan penilaian berjenjang yang terintegrasi meningkatkan transparansi proses evaluasi kinerja pegawai. Namun, digitalisasi birokrasi juga menimbulkan tantangan baru, seperti ketergantungan pada teknologi dan kebutuhan literasi digital yang memadai di seluruh tingkatan organisasi.

Tantangan dan Solusi Kebijakan Sistem Kinerja Pegawai Online (SiKePo) di Dinas Pariwisata Provinsi Bali

Wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan di Dinas Pariwisata Provinsi Bali mengungkapkan sejumlah tantangan signifikan dalam implementasi SiKePo, beserta solusi yang telah diterapkan untuk mengatasinya. Tantangan utama pertama adalah konsistensi input data harian oleh pegawai. Meskipun tingkat pelanggaran input data tergolong rendah, masih terdapat beberapa pegawai yang lalai atau terlupa melakukan pencatatan capaian harian sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Berkaitan dengan ini, Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata Provinsi Bali menyatakan bahwa:

“Setiap pegawai harus menginput capaian harian sesuai sasaran informasi, bila tidak menginput akan mendapatkan sanksi. Jumlahnya pegawai yang melanggar sedikit karena sistem ini dibentuk untuk evaluasi, tetapi ada juga pegawai yang kelupaan sehingga mendapatkan sanksi.”

Kondisi ini menimbulkan risiko ketidakakuratan data kinerja yang dapat berimbas pada penilaian dan pemberian insentif seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Oleh karena itu, penguatan aspek pembentukan kebiasaan (habit forming) menjadi sangat penting. Untuk mendukung hal ini, pengembangan fitur notifikasi real-time dan dashboard personal di dalam aplikasi SiKePo diusulkan agar pegawai dapat secara proaktif memantau dan mengingatkan diri mereka akan kewajiban input data harian.

Tantangan kedua berkaitan dengan variasi kemampuan adaptasi teknologi di kalangan pegawai, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan sistem digital. Salah satu informan menjelaskan bahwa:

“Dukungan walaupun ada kendala. Namanya sistem aplikasi, dari BKPSDM ada arahan dari Sekdis, Kepala Dinas dan Kasubag tetap memberikan sosialisasi terkait arahan BKPSDM.”

Sebagai solusi, Dinas Pariwisata telah menerapkan pendampingan intensif oleh tim administrator di setiap bidang kerja. Tim ini bertugas memberikan bantuan teknis dan dukungan langsung kepada rekan-rekan pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pengguna, tetapi juga memperkuat komitmen dan disposisi positif terhadap penggunaan sistem.

Selain itu, komunikasi yang efektif dari manajemen melalui sosialisasi berkelanjutan dan arahan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Bali turut mendukung proses adaptasi dan implementasi SiKePo. Seperti yang dijelaskan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian,

“Iya, diadakan sosialisasi. Aplikasi dibuat oleh BKPSDM Provinsi Bali yang bekerja sama dengan Diskominfo Provinsi Bali. Dengan para analis memberikan sosialisasi kepada seluruh OPD di Provinsi Bali.”

Namun, masih diperlukan peningkatan mekanisme umpan balik untuk memastikan pemahaman yang seragam dan mengatasi resistensi yang mungkin muncul. Secara keseluruhan, kombinasi antara penguatan teknis, pendampingan personal, dan sistem insentif serta sanksi yang jelas menjadi kunci dalam mengatasi tantangan implementasi SiKePo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali.

IV. Kesimpulan

Implementasi SiKepo di Dinas Pariwisata Provinsi Bali menunjukkan tingkat keberhasilan yang signifikan dalam konteks modernisasi birokrasi dan pengelolaan kinerja pegawai. Analisis berdasarkan teori Edward III mengkonfirmasi bahwa keempat faktor kunci, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi - telah dikelola dengan cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam berbagai aspek. Tingkat adopsi yang tinggi di kalangan PNS dan berkurangnya kompleksitas birokrasi melalui digitalisasi proses penilaian kinerja menunjukkan bahwa sistem ini telah memberikan nilai tambah yang nyata bagi organisasi. Strategi komunikasi bertingkat dan sistem reward-punishment yang terintegrasi telah berhasil menciptakan ekosistem yang mendukung implementasi kebijakan, meskipun masih diperlukan penguatan dalam aspek umpan balik dan pembentukan habit kerja berbasis teknologi.

Keberhasilan implementasi SiKepo dapat menjadi model bagi organisasi lain dalam melakukan transformasi digital birokrasi, dengan catatan perlunya perhatian khusus terhadap aspek pengembangan kapasitas pengguna dan stabilitas sistem teknologi. Pengembangan berkelanjutan sistem ini diharapkan dapat semakin mengoptimalkan kinerja birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Provinsi Bali. Secara keseluruhan, penerapan SiKePo telah membawa dampak positif dalam membangun budaya kerja yang lebih transparan, objektif, dan berorientasi hasil, serta membuka peluang pengembangan lebih lanjut melalui inovasi teknologi yang akan memperkuat tata kelola kepegawaian di masa depan.

Daftar Pustaka

- BPS Provinsi Bali. (2023). *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali Menurut Lapangan Usaha 2018-2022*. bali.bps.go.id. Diakses pada Mei 26, 2025, dari <https://bali.bps.go.id/id/publication/2023/04/05/343fa37502b500e516ed8203/produk-domestik-regional-bruto-provinsi-bali-menurut-lapangan-usaha-2018-2022.html>.
- Erlinda, D. F., & Septian, E. (2024). Inovasi Aplikasi Sikepo dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika dan Komunikasi*, 5(2), 1160-1169.

- Kementerian PAN-RB. (2023). *Panduan operasional sistem informasi kinerja ASN berbasis PermenPAN-RB No. 6/2022*. Jakarta: Pusat Pengembangan Sistem Kepegawaian.
- Latifah, S., Wijaya, A., & Firdaus, M. (2023). Efektivitas media visual dalam adopsi sistem e-kinerja pada organisasi publik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(3), 112-125.
- Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2023). Efektivitas implementasi sistem elektronik (E-Kinerja) dalam menilai kinerja ASN di Kota Padang. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan*, 12(1), 121-135.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nidjam, A., & Fauzi, M. (2021). Integrasi sistem informasi kinerja ASN dengan SIMPEG berbasis API. *Jurnal Teknologi Informasi Pemerintahan*, 8(2), 134-150.
- Nurhasanah, N., et al. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan SIMPEG pada Sekretariat DPRD. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 11(1).
- Nurhayati, S., & Rahman, H. (2022). Analisis penerapan sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam reformasi birokrasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 133-145.
- Wirya, P. (2024). *SiKePo: Sistem Informasi Kinerja Pegawai Online, Lompatan ke Generasi Selanjutnya*. Diakses pada Mei 26, 2025, dari <https://putuwirya.com/sikepo-sistem-informasi-kinerja-pegawai-online-lompatan-ke-generasi-selanjutnya/>
- Rahmadita, A., Badrudin, B., & Dian, D. (2022). Penggunaan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Berbasis SIEKA Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(2), 131-142.
- Sriekaningsih, A., & Warlina, L. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. *AKUNTANSI* 45, 2(2), 81-89.
- Subarsono. AG. (2011). *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawati, D., et al. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1-7.
- Swandewi, N. K., et al. (2023). Pengaruh Penerapan SIKEPO Terhadap Kinerja PNS di Bappeda Bali. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(2), 68-75.