

**SKRIPSI**

**ANALISIS INOVASI APLIKASI LAYANAN KEPEGAWAIAN *MY LIKE*  
BONE PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KABUPATEN BONE  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**OLEH:**

**ANDI NUR'AZIZAH LESTARI**

**E051 201 027**

**DEPARTEMEN ILMU PEMERINTAHAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS INOVASI APLIKASI LAYANAN KEPEGAWAIAN MY LIKE  
BONE PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KABUPATEN BONE  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Yang disusun dan diajukan oleh:

**Andi Nur'azizah Lestari**

**E051 201 027**

Yang akan dipertahankan dihadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui:

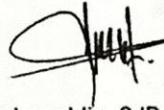
Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. H. A. M. Rusli, M.Si**

NIP. 19640727 1991 01 1 001



**Saharuddin, S.IP. M.Si.**

NIP. 19960403 2022 04 3 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Hasanuddin



**Dr. H. A. M. Rusli, M.Si**

NIP. 19640727 1991 01 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Nur'azizah Lestari  
NIM : E051201027  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang : S-1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

**ANALISIS INOVASI APLIKASI LAYANAN KEPEGAWAIAN MY LIKE  
BONE PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KABUPATEN BONE  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain, bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 20 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Andi Nur'Azizah Lestari

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis masih diberikan ilmu, inspirasi, kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Analisis Inovasi Aplikasi Layanan Kepegawaian *My Like Bone* Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan” yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar.

Selama penulisan skripsi ini penulis menghadapi berbagai tantangan akan tetapi semuanya itu dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moril maupun material. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan kesempatan untuk dapat belajar di program studi Ilmu Pemerintahan.
2. Bapak Prof. Dr. Phil. Sukri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang telah memberikan pelayanan akademik dan administratif tingkat fakultas selama mengikuti perkuliahan.

3. Bapak Dr. H. A. M. Rusli, M.Si, selaku Ketua Departemen Program Studi Ilmu Pemerintahan dan selaku Pembimbing I, yang telah memberikan pelayanan akademik dan administratif sertamemberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Saharuddin, S.IP., M.Si., selaku kakak tingkat sekaligus pembimbing II, yang selalu memberikan dorongan, arahan, bimbingan, motivasi dan tidak jarang mendengarkan keluh kesah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di jurusan Ilmu Pemerintahan.
6. Seluruh staf tata usaha serta staf pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak membantu dalam kelancaran pembuatan surat-surat dan berbagai pelayanan administrasi lainnya.
7. Kepala Dinas dan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone yang sudah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan selama penulis melakukan penelitian.
8. Wanita terhebatku, Ibunda Andi Subaedah, S.Pd., merupakan sosok yang sangat berperan penting dalam kehidupan penulis yang tidak hentinya memberikan doa, kasih sayang, semangat, motivasi, dan dorongan baik secara moral maupun materil kepada penulis. Terima

kasih atas kesabaran dan segala bentuk perjuangannya sehingga penulis bisa berada di posisi ini, tetaplah sehat dan panjang umur agar selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.

9. Cinta pertamaku, Ayahanda (Etta) Almarhum Drs. Andi Cihri, sosok yang tiap harinya saya rindukan. Terima kasih atas rasa cinta, kasih sayang, dan kehidupan yang Etta berikan kepada Cica. Jika kehidupan selanjutnya memang benar adanya, mari bertemu kembali dengan tetap menjadi Ettaku dan saya tetap menjadi putri bungsumu.
10. Kepada cinta kasih kakak-kakak terhebatku, Andi Suci Lestari, S.Sos dan Andi Ridha Lestari, S.Pd., serta kakak-kakak iparku (duo agung) yang keren, Andi Agung Prawira Mappiare, S.Kom dan Agung Hadimulya, S.T., terima kasih atas segala doa, dukungan, motivasi, semangat dan usaha yang diberikan kepada penulis. Terima kasih karena selalu berada di sisi penulis dalam keadaan apapun.
11. Kepada ponakan tercinta, Aleena Anadara Hadimulya, terima kasih atas semangat, hiburan dan cinta kasih yang diberikan kepada penulis, tumbuhlah menjadi versi paling hebat.
12. Kepada seluruh keluarga penulis, ASBF (Andi Sirajuddin Big Family) dan Keluarga Besar Andi Paggo Palomoi yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Sepupu-sepupuku yang paling kusayangi, Andi Nur Fikriana Auliah Raden, S.H., M.H, Andi Temmassonge, M.Pd, Andi Tenriawaru

Atmarani S.Pd., Andi Nur Adibah Auliah Raden, S.H., Andi Nur Ilmi, dan Nurul Isra' Oktaviani Amaliah, atas segala doa dan supportnya.

14. Sahabat yang sudah penulis anggap saudara, Happy Helmalia Kartika Armys, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik dan selalu ada dalam segala situasi penulis. *Cheers to more* konser, makan enak, dan hal menyenangkan lainnya.
15. Sahabat seperjuangan (Pejuang Konversi), Muhammad Walid Dzaky, A. Aditya Prayoga, dan Happy Helmalia Kartika Armys, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Terima kasih atas segala ruang nyaman, motivasi, dan kebaikannya. Mari berteman sampai tua, agar orang-orang tau bahwa teman sejati itu benar adanya.
16. Sahabatku yang keren, Andi Reza Zulkarnain, M. Rifal Al-Khadafi S, A. Dini Syalsyabila Maharani, dan Andi Dzaki Saputra, yang selalu berada di sisi penulis sejak masa SMA hingga sekarang.
17. Sahabat-sahabatku (PT. YAYAHOP), A. Dini Syalsyabila Maharani, St. Nurrahmania Salam, Ingke Ananda Arief, Andi Reza Zulkarnain, dan Muh. Danar Gemilang, yang senantiasa memberikan dukungan, support, dan semangat kepada penulis (walaupun lebih banyak nongkrongnya). Selamat mengerjakan skripsi kawan-kawan.
18. Sahabat SMAGA ART, Nurul Yasmin Syam, Yuyun Jusdiani, Rezki Pratama, Bripda A.M. Syafwan Safail Asnur, Bripda Syahdan Rizky Ihwan, Andi Muhammad Yusuf, Muhammad Alif Ardy, Haryadi

Rahman, dan Muh. Fadhil Basrinuddin, terima kasih telah membersamai penulis sejak SMA hingga saat ini.

19. Teman-teman Ben Mang Reng Say (Komisi II DPR RI), Sallma, Kevin, Galang, dan Anna, ucapan terimakasih yang sebesar- besarnya atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis. Mari bertemu di titik kesuksesan masing-masing.
20. Teman-teman SWAGXIONE (XII MIPA 1), Indriany Rahman, Nur Afifah Auliah Sulasmi, Reski Armenia, Andi Resfita Putri, Gina Mutmainnah, Dian Meiwina Nakecha, Dian Wulandari, Nur Adisti, Muhammad Ilham, dan Rendy Saputra, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
21. Teman-teman angkatan 2020 jurusan Ilmu Pemerintahan yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
22. Untuk diriku sendiri, terima kasih sudah berjuang sejauh ini, mari terus berjuang untuk kesuksesan dan kehidupan yang lebih baik.
23. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis sadar bahwa terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan karya ilmiah ini, oleh

karena itu penulis memohon maaf dan menghargai semua saran dan kritikan yang sifatnya membangun dari setiap pihak yang membaca skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan-Nya kepada kita semua. Aamiin

Makassar, 20 Desember 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENERIMAAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1. Konsep Inovasi.....	12
2.1.1. Pengertian Inovasi .....	12
2.1.2. Indikator Inovasi .....	14
2.2. Pelayanan Publik .....	15
2.2.1. Pengertian Pelayanan Publik.....	15

2.2.2.	Jenis Pelayanan Publik.....	16
2.2.3.	Indikator Pelayanan Publik .....	17
2.3.	E-Government.....	18
2.3.1.	Pengertian E-Government .....	18
2.3.2.	Klasifikasi E-Government .....	18
2.3.3	Manfaat E-Government.....	20
2.4.	<i>My Like Bone</i> .....	21
2.5.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone .....	23
2.5.1.	Definisi BKPSDM .....	23
2.5.2.	Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Bone.....	24
2.6.	Kerangka Konsep .....	27
BAB III	.....	29
METODE PENELITIAN	.....	29
3.1.	Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	29
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
3.3.	Informan Penelitian .....	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5.	Sumber Data .....	34
3.6.	Fokus Penelitian.....	35
3.7.	Analisis Data .....	38
BAB IV	.....	40
GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN	.....	40
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1.	Gambaran Umum Kabupaten Bone.....	40
4.1.2.	Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan	

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone .....	45
4.1.3    Gambaran Umum Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	51
4.1.    Pembahasan.....	55
4.2.1. <i>Relative Advantage</i> (Keuntungan Relatif) .....	58
4.2.2. <i>Image</i> (Gambaran) .....	62
4.2.3. <i>Compability</i> (Kompabilitas) .....	66
4.2.3. <i>Ease of Use</i> (Kemudahan Penggunaan).....	70
4.2.4. Use of Intensions (Intensitas Penggunaan) .....	76
4.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Inovasi Aplikasi Layanan Kepegawaian <i>My Like Bone</i> pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan .....	80
BAB V .....	96
KESIMPULAN DAN SARAN .....	96
5.1. Kesimpulan .....	96
5.2. Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN LAMPIRAN.....	106
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	106
Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	107
Lampiran 3. Wawancara .....	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Jumlah Kecamatan, Kelurahan, dan Desa di Kabupaten Bone Tahun 2023 .....	42
Tabel 4.2. Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bone .....	44
Tabel 4.3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone.....	46
Tabel 4.4. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Usia di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone.....	47
Tabel 4.5. Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone .....	47
Tabel 4.6. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Jabatan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone.....	48
Tabel 4.7. Jumlah ASN yang Melakukan Pengurusan Pensiun Melalui Aplikasi <i>My Like Bone</i> Tahun 2021-2023.....	77
Tabel 4.8. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone.....	81
Tabel 4.9. Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).....	83
Tabel 4.10. Sosialisasi Penggunaan Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	87
Tabel 4.11. Jenis Jaringan Internet dan Kecepatan.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Ulasan Pegawai sebagai Pengguna Layanan .....	7
Gambar 1.2. Keluhan Pegawai sebagai Pengguna Layanan .....	8
Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian .....	28
Gambar 4.1. Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	51
Gambar 4.2. Tampilan Menu Awal Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	53
Gambar 4.3. Tampilan Menu Beranda Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	53
Gambar 4.4. Tampilan Menu Pensiun Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	54
Gambar 4.5. Suvey Kepuasan (Pegawai yang Menyatakan Puas dengan Kinerja BKPSDM.....	59
Gambar 4.6. Interaksi Antar Pegawai di BKPSDM Kab. Bone .....	68
Gambar 4.7. Panduan Aplikasi <i>My Like Bone</i> .....	74
Gambar 4.8. Informasi Terbaru di Laman Utama Aplikasi <i>My Like Bone</i> .	74
Gambar 4.9. Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bone.....	82

## ABSTRAK

**Andi Nur'azizah Lestari**, Nomor Induk Mahasiswa E051201027, Departemen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Menyusun skripsi dengan judul : “**Analisis Inovasi Aplikasi Layanan Kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan**”, dibawah bimbingan Dr. H. A. M. Rusli, M.Si dan Saharuddin, S.IP., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Adapun lokasi penelitian ini yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone. Sementara jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Inovasi Aplikasi Layanan Kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan pendekatan teori yang dikemukakan oleh Rokhman Ali (2000), yang terdiri dari Keuntungan Relatif, Gambaran, Kompabilitas, Kemudahan Penggunaan, dan Intensitas Penggunaan, telah berjalan dengan cukup baik akan tetapimasih perlu untuk ditingkatkan terutama pada kompabilitas atau penyesuaian diri oleh pemberi dan pengguna layanan aplikasi. Sementaraitu, faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), kolaborasi antar bidang, dan komitmen dari pimpinan, sedangkan faktor penghambat yaitu jaringan internet.

**Kata Kunci** : *Inovasi, My Like Bone, Pemerintah, Pensiun, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone*

## ABSTRACT

**Andi Nur'azizah Lestari**, Student Identification Number E051201027, Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University, Prepared a thesis with the title: **"Innovation Analysis of the My Like Bone Personnel Service Application at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Bone Regency, South Sulawesi Province"**, under the guidance of Dr. H. A. M. Rusli, M.Si and Saharuddin, S.IP., M.Si.

This research aims to examine and analyze the innovation of the My Like Bone personnel service application at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Bone Regency, South Sulawesi Province and the factors that influence it.

The type of research used is qualitative research. The location of this research is the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Bone Regency. Meanwhile, the types of data used are primary data and secondary data. The data collection techniques used were observation, interviews, literature study and documentation. The data analysis technique used is qualitative analysis.

The research results show that the Innovation Analysis of the My Like Bone Personnel Service Application at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Bone Regency, South Sulawesi Province uses the theoretical approach proposed by Rokhman Ali (2000), which consists of Relative Advantage, Overview, Compatibility, Ease of Use, and Intensity of Use, have been running quite well but still need to be improved, especially in compatibility or adaptation by application service providers and users. Meanwhile, the influencing factors consist of supporting factors and inhibiting factors. Supporting factors are Human Resources (HR), collaboration between fields, and commitment from leadership, while inhibiting factors are the internet network.

**Keywords:** *Innovation, My Like Bone, Government, Pension, Personnel Agency and Human Resources Development of Bone Regency*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang masif telah memacu pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi di seluruh aspek tata kelola pemerintahan. Penerapan E-Government dan tuntutan pelayanan yang berbasis inovasi menjadi prioritas utama pemerintah yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik, namun juga untuk mengakselerasi sistem manajemen Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Melalui penerapan E-Government ini diharapkan seluruh sistem layanan pemerintahan menjadi lebih mudah, cepat dan simpel. Hal ini juga dapat mempermudah pelaku pelayanan publik dalam kegiatan administrasi, pengolahan data kepegawaian serta pengurusan dokumen kepegawaian.

Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan *E-Government* dijelaskan bahwa *E-Government* merupakan pemanfaatan dan pendayagunaan teknologi komunikasi dan informasi, serta meningkatkan layanan publik yang efektif dan efisien sebagai perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang baik untuk memperbaiki kualitas pelayanan dan meningkatkan transparansi,

kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Dengan melakukan pengembangan E-Government, dapat menciptakan pengelolaan sistem manajemen dan proses kinerja pada lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi (Nur Rahma Diani, 2017).

Kebijakan pemerintah terkait implementasi E-Government menekankan untuk menggunakan informasi teknologi di instansi pemerintah pusat dan daerah yang lebih komprehensif dan terintegrasi. Demikian halnya di bidang kepegawaian, pemanfaatan teknologi informasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bidang pengolahan data dan pengolahan informasi kepegawaian sehingga mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik, transparan dan akuntabel (Muhammad Fandy Asyik, dkk, 2021).

Inovasi di dunia pemerintahan tentunya sangat diperlukan dikarenakan perlu adanya pembaharuan untuk mewujudkan *good governance*. Salah satu upaya untuk mengembangkan *good governance* yaitu dengan meningkatkan inovasi serta kreativitas dalam pemerintahan, di mulai dari individu, kelompok dan menuju pada inovasi organisasi. Hal ini dilakukan agar seluruh pegawai pemerintah dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat mempermudah setiap pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 telah diatur mengenai

penjaminan setiap instansi pemerintah untuk melakukan inovasi dan berbagai bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah sehingga dapat menunjang terwujudnya proses *good governance* (PP No. 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah [JDIH BPK RI])

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan acuan dasar bagi instansi pemerintah dalam menerapkan inovasi ini, pada Bab XXI Pasal 386 disebutkan bahwa inovasi pemerintahan daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah. Pembaharuan ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah dan melaksanakan pembangunan dan pelayanan publik.

Undang-Undang ini kemudian diperkuat oleh Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil, dalam Lampiran Pendahuluan bagian Ketentuan Umum disebutkan bahwa “Untuk mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional diperlukan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional yang terintegrasi dengan menerapkan satu database pegawai negeri sipil dengan standarisasi data baik dalam format maupun penggunaan klasifikasi baku data tabel referensi. Dengan tersedianya satu sistem manajemen informasi kepegawaian, akan meningkatkan efisiensi,

efektivitas, transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian nasional”.

Demi meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis inovasi dilingkup Pemerintah Kabupaten Bone, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone melakukan pengembangan Sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi “Layanan Informasi Kepegawaian” (MY LIKE BONE) yang berbasis website dan android yang terintegrasi dengan seluruh OPD dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Bone. Hal ini ditetapkan dalam Surat Edaran Bupati Bone Nomor 188.6 Tahun 2020 tentang Implementasi Layanan Informasi Kepegawaian (MY LIKE BONE).

*My Like Bone* merupakan aplikasi yang dirancang sebagai sarana pengelolaan administrasi kepegawaian yang cepat dan fleksibel untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bone. Aplikasi *My Like Bone* ini bertujuan sebagai solusi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan dikarenakan bersifat lebih cepat dan fleksibel terkait kepegawaian di lingkup Pemerintahan Kabupaten Bone. Dengan adanya aplikasi *My Like Bone* diharapkan dapat memudahkan pegawai dalam pengelolaan data kepegawaian dikarenakan aplikasi tersebut hampir mencakup seluruh kebutuhan kepegawaian mulai dari Dokumen ASN, Database ASN, Pengurusan

Cuti, Absensi, Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD), Kinerja, Diklat dan Pensiun.

Pelayanan kepegawaian di Kabupaten Bone sebelumnya dilakukan secara manual. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang membutuhkan informasi, pengurusan dokumen dan konsultasi tertentu mengenai administrasi kepegawaian, harus datang langsung ke Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Bone dengan membawa berkas kelengkapan yang dianggap penting untuk diajukan. Namun hal ini dianggap tidak efektif dan menyulitkan PNS itu sendiri, terlebih PNS yang berasal dari daerah pelosok yang jauh dari lokasi kantor BKPSDM Kabupaten Bone.

Penerapan inovasi layanan kepegawaian yang diterapkan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bone yaitu menggunakan perangkat lunak (software) dan keras (hardware) sesuai dengan wujudnya berupa aplikasi, manajemen dan online untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik dari masing-masing instansi yang bisa memiliki konektivitas secara langsung dengan antar instansi, antar unit kerja, antar individu dan antar publik dalam suatu sistem yang di desain sesuai dengan kebutuhan pengguna (user) dari instansi pemerintah.

Inovasi layanan aplikasi kepegawaian ini menjadi penting dan urgen untuk diterapkan oleh Kantor Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone dikarenakan pegawai ASN di Kabupaten Bone mencapai 9.731 orang (Berdasarkan Data BKPSDM Kabupaten Bone Tahun 2023) dan jumlah tersebut cukup besar sehingga diperlukan sebuah sistem yang dapat mengelola data kepegawaian secara tepat dan real time. Selain itu, dalam penerapannya masih di temukan berbagai masalah dan hambatan yang sering kali terjadi.

Berdasarkan wawancara awal penulis (26/06/2023) dengan salah satu Pegawai di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone menjelaskan:

“Dalam penerapan inovasi layanan aplikasi kepegawaian *My Like Bone* masih sering di temukan berbagai permasalahan yakni: Pertama, aplikasi ini belum familiar di kalangan pegawai ASN sehingga mereka lebih memilih datang ke kantor, padahal tujuan dari aplikasi ini ialah menyelesaikan kebutuhan ASN tanpa perlu bertatap muka langsung. Kedua, masih banyak pegawai yang gagap teknologi dan Aplikasi *My Like Bone* belum dipahami sepenuhnya oleh pegawai di lingkup pemerintah Kabupaten Bone. Ketiga, Aplikasi *My Like Bone* hanya tersedia di android dan belum tersedia bagi pengguna ios/Iphone”.

Kemudian, penulis juga melakukan wawancara melalui telepon (14/07/2023) dengan salah satu ASN sebagai pengguna layanan aplikasi *My Like Bone* dan beliau menjelaskan:

“Sebenarnya dengan adanya aplikasi ini sudah bagus karena kita tidak perlu lagi ke kantor untuk mengurus. Tetapi, saya pribadi masih terkendala terkait penggunaan aplikasinya. Jadi menurut saya masih perlu di adakan sosialisasi lebih lanjut terkait cara penggunaan aplikasinya”

Berdasarkan kedua informasi tersebut, maka penelitian terkait inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* perlu dilakukan sebagai bahan analisis dan pandangan penulis terkait sejauh mana keberhasilan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* ini.

Di samping itu jika dilihat dari ulasan Aplikasi *My Like Bone* di Play Store, yakni selain adanya ulasan baik, juga masih terdapat beberapa ulasan yang kurang baik atau sebagai keluhan pegawai ASN sebagai pengguna layanan Aplikasi *My Like Bone* di Play Store. Keluhan ini terkait dengan cara penggunaan aplikasi yang belum di pahami oleh beberapa pegawai serta proses login aplikasi yang sering kali gagal untuk dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa aplikasi *My Like Bone* ini masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuannya yakni sebagai solusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan yang bersifat lebih cepat dan fleksibel terkait kepegawaian di lingkup Pemerintahan Kabupaten Bone.



Sumber: Ulasan Pengguna *My Like Bone* di Play Store

**Gambar 1.1. Ulasan Pegawai sebagai Pengguna Layanan**



Sumber: Ulasan Pengguna *My Like Bone* di Play Store  
**Gambar 1.2. Keluhan Pegawai sebagai Pengguna Layanan**

Dari beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa layanan kepegawaian berbasis inovasi aplikasi *My Like Bone* masih belum berjalan dengan baik. Dalam melakukan upaya perbaikan layanan ini tentunya banyak hal yang perlu diperhatikan demi terciptanya pengelolaan administrasi kepegawaian yang cepat dan fleksibel untuk memberikan pelayanan prima kepala seluruh PNS dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bone.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan berfokus pada inovasi aplikasi layanan kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone dengan judul “**Analisis Inovasi Aplikasi Layanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi kajian dalam studi Ilmu Pemerintahan, khususnya mengenai inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi rekomendasi kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tentang inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone*.

##### **3. Manfaat Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian untuk mengembangkan ilmu khususnya Ilmu Pemerintahan serta dapat menambah wawasan keilmuan peneliti dibidang kepegawaian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan penjabaran mengenai konsep dan teori-teori yang digunakan guna memperjelas dan menganalisis masalah penelitian secara lebih mendalam. Sehingga dapat mempermudah memahami realitas yang ada. Konsep dan teori-teori tersebut digunakan sebagai analisis terhadap masalah yang terjadi bersumber dari buku atau referensi lainnya.

Dalam membahas dan mengkaji masalah pada penelitian ini, penulis membutuhkan landasan konsep yang kokoh untuk mendukung penelitian ini. Landasan konsep tersebut digunakan sebagai instrumen analisis terhadap permasalahan yang diangkat.

#### **2.1. Konsep Inovasi**

##### **2.1.1. Pengertian Inovasi**

Inovasi berasal dari kata *innovate* yang artinya membuat perubahan atau memperkenalkan sesuatu yang baru. Sutikno (2010:29) menyatakan tujuan inovasi adalah menghasilkan kualitas yang berorientasi mudah, hemat waktu, tenaga, biaya secara transparan dan memiliki nilai tambah bagi kemajuan dan persaingan organisasi.

Pengertian inovasi diartikan sebagai suatu proses atau hasil pengembangan yang memberikan manfaat dan keuntungan dari

pencapaian yang telah ada supaya lebih berarti. Pengertian ini sama dengan yang dikemukakan oleh Kurniawati (2009:46) bahwa inovasi adalah suatu pembaruan terhadap berbagai sumberdaya yang dimiliki oleh manusia dan organisasi dalam mewujudkan tujuannya, seperti penggunaan inovasi informasi teknologi (IT) yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepada publik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah Tahun 2018 disebutkan bahwa inovasi adalah terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Urbale (2011:18) menyatakan inovasi adalah segala yang dihasilkan melalui suatu proses yang panjang dan pengambilan keputusan yang konstruktif dalam menghasilkan temuan yang bermanfaat dan berguna bagi kelangsungan hidup manusia. Ini berarti inovasi menjadi penting dalam kehidupan manusia. Semakin maju dan modern manusia dan organisasinya, maka semakin membutuhkan inovasi baru.

### 2.1.2. Indikator Inovasi

Analisis penerapan inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* dapat dilakukan dengan menggunakan indikator inovasi menurut Rokhman Ali (2000), sebagai berikut:

1. *Relative Advantage* (Keuntungan Relatif)

Indikator *relative advantage* menganalisis tentang apa saja keuntungan relatif dari diterapkannya inovasi yang diciptakan dibandingkan dengan sistem sebelumnya, keuntungan relatif yang didapat oleh baik pemberi layanan maupun penerima layanan.

2. *Image* (gambaran)

*Image* atau gambaran merupakan penjelasan terkait dengan sesuatu, dalam hal ini penjelasan terkait aplikasi *My Like Bone*. Selain itu, *image*/gambaran juga menganalisis pengaruh aplikasi terhadap interaksi antar staf.

3. *Compability* (Kompabilitas)

Kompabilitas berarti penyesuaian diri terhadap sesuatu. Dalam hal ini, menganalisis tentang kesesuaian terkait diterapkannya aplikasi ini dengan kebiasaan yang bersangkutan akan interaksi antar orang yang saling berhubungan.

4. *Ease of Us* (Kemudahan Penggunaan)

Pada indikator ini dibahas mengenai tingkat kemudahan atau kerumitan inovasi aplikasi *My Like Bone* yang diterapkan.

#### 5. *Use of Intentions* (Intensitas Penggunaan)

Pada indikator ini membahas tentang intensitas penggunaan sistem sebelum adanya inovasi dan intensitas penggunaan setelah adanya inovasi.

## **2.2. Pelayanan Publik**

### **2.2.1. Pengertian Pelayanan Publik**

Pelayanan publik adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal tercipta kepuasan dan keberhasilan. Setiap pelayanan menghasilkan produk, baik berupa barang dan jasa (Depdagri, 2004). Sedangkan yang menjadi rujukan utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik), dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh institusi birokrasi publik untuk

memenuhi berbagai bentuk kebutuhan dan kepentingan dari warga masyarakat pengguna. Sebagaimana diketahui bahwa pemerintah pada hakekatnya memiliki fungsi dasar yakni pelayanan sesuai dengan sejarah terbentuknya negara/pemerintahan.

### **2.2.2. Jenis Pelayanan Publik**

Berdasarkan Kepmenpan Nomor 63 tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik mengelompokkan tiga jenis pelayanan dari instansi pemerintah serta BUMN/BUMD. Pengelompokan jenis pelayanan tersebut didasarkan pada ciri-ciri dan sifat kegiatan serta produk pelayanan yang dihasilkan, yaitu:

#### **1. Pelayanan Administratif**

Jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa pencatatan, penelitian, pengambilan keputusan, dokumentasi, dan kegiatan tata usaha lainnya yang secara keseluruhan menghasilkan produk akhir berupa dokumen, misalnya sertifikat, izin-izin, rekomendasi, dan lain sebagainya.

#### **2. Pelayanan Barang**

Pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa kegiatan penyediaan dan atau pengolahan barang berwujud fisik termasuk distribusi dan penyampaiannya kepada konsumen langsung (sebagai unit ataupun individu) dalam suatu sistem. Kegiatan tersebut menghasilkan produk akhir

berwujud benda (fisik) misalnya pelayanan listrik, air bersih dan pelayanan telepon.

### 3. Pelayanan Jasa

Jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa sarana dan prasarana serta penunjangnya. Produk akhirnya berupa jasa yang mendatangkan manfaat bagi penerimanya secara langsung dan habis terpakai dalam jangka waktu tertentu. Misalnya pelayanan perbankan, pelayanan pos dan pelayanan pemadam kebakaran.

#### **2.2.3. Indikator Pelayanan Publik**

Untuk menilai kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, terdapat sejumlah indikator sebagai alat ukur kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Seperti dinyatakan Lenvine (1990:188), bahwa; “produk dari suatu penyelenggaraan pelayanan publik di dalam negara demokrasi setidaknya harus memiliki tiga indikator, yaitu:

1. Responsivitas adalah daya tanggap unsur penyedia layanan terhadap harapan, keinginan, aspirasi maupun tuntutan pengguna layanan.
2. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah ukuran menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar dan telah ditetapkan.

3. Akuntabilitas adalah ukuran menunjukkan dan seberapa besar penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kepentingan *stakeholders* dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.

## **2.3. E-Government**

### **2.3.1. Pengertian E-Government**

Menurut World Bank, *E-Government* didefinisikan sebagai “Penggunaan/pemanfaatan teknologi informasi oleh lembaga pemerintah untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat, pelaku bisnis, dan sekaligus memfasilitasi kerja sama dengan lembaga pemerintah lainnya”. Lebih lanjut, menurut World Bank, *E-Government* harus diarahkan pada pemberdayaan masyarakat melalui akses yang luas terhadap informasi yang tersedia.

### **2.3.2. Klasifikasi E-Government**

*E-government* adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain. Penggunaan teknologi informasi ini kemudian menghasilkan hubungan bentuk baru, yaitu: (Indrajit, 2002)

#### *1. Government to Citizens (G-to-C)*

Tipe G-to-C ini merupakan aplikasi *E-Government* yang paling umum, yaitu dimana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai portofolio teknologi informasi dengan tujuan utama untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan

masyarakat (rakyat). G-to-C merupakan sektor pelayanan yang fokus pada kemampuan pemerintah dan warga negara untuk bertukar informasi satu sama lain dalam sebuah bentuk elektronik yang efisien.

#### 2. *Government to Business (G-to-B)*

Dalam melakukan aktivitas sehari-harinya, entiti bisnis semacam perusahaan swasta membutuhkan banyak sekali data dan informasi yang dimiliki oleh pemerintah. Disamping itu, yang bersangkutan juga harus berinteraksi dengan berbagai lembaga kenegaraan karena berkaitan dengan hak dan kewajiban organisasinya sebagai sebuah entiti berorientasi profit. G-to-B mengacu pada penyediaan pelayanan informasi bagi kalangan bisnis.

#### 3. *Government to Government (G-to-G)*

Kebutuhan untuk berinteraksi antar satu pemerintah dengan pemerintah setiap harinya untuk memperlancar kerjasama antar negara dan kerjasama antar entiti-entiti negara (masyarakat, industri, perusahaan, dan lain-lain) dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi perdagangan, proses-proses politik, mekanisme hubungansosial dan budaya, dan lain sebagainya.

#### 4. *Government to Employees (G-to-E)*

Aplikasi E-Government juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai negeri atau karyawan pemerintahan yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat. Hubungan *Government to Employee* (G2E) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai pemerintah yang bekerja di berbagai institusi. Bentuk dari hubungan G2E dapat berupa aplikasi kepegawaian, sistem peningkatan kompetensi, ataupun sistem pengelolaan gaji dan kesejahteraan pegawai.

### **2.3.3 Manfaat E-Government**

Beberapa manfaat yang diharapkan dari implementasi konsep *E-Government* dilihat dari berbagai sisi antara lain sebagai berikut.

1. Dari sisi lembaga (organisasi)

Manfaat yang diharapkan dari sisi lembaga atau organisasi antara lain penghematan biaya melayani masyarakat yang timbul antara lain akibat penghematan dalam pemakaian kertas, sumber daya manusia dan waktu, meningkatnya kemampuan lembaga pemerintah dalam tukar-menukar informasi dan data.

2. Dari sisi masyarakat (konsumen)

Manfaat yang diharapkan diterima masyarakat berupa pelayanan dan pemberian informasi yang lebih cepat, akses

yang cepat terhadap dokumen dan formulir elektronik, pelayanan masyarakat yang terus-menerus (24 jam sehari), meningkatnya kemampuan melayani diri sendiri (*self service*), meningkatnya kemampuan untuk mencari informasi, meluasnya akses terhadap informasi, dan sebagainya.

Manfaat yang diperoleh dalam penyelenggaraan *E-Government* ini sangatlah berpengaruh terhadap pelaksanaan pemerintah untuk kedepannya dengan menekankan kualitas dari pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. tidak hanya penggunaan teknologi namun *E-Government* ini dapat memberikan interaksi kepada pemerintah dengan masyarakatnya sehingga masyarakat bisa ikut serta dalam penyelenggaraan negara. Seperti yang kita ketahui masyarakat sangat berperan dalam mempengaruhi pembuatan kebijakan–kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah.

#### **2.4. My Like Bone**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN No. 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Data Base Pegawai Negeri Sipil, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone melakukan pengembangan Sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi “Layanan Informasi Kepegawaian” (MY LIKE BONE) berbasis website dan

android, terintegrasi dengan seluruh OPD dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Bone.

*My Like Bone* merupakan layanan Informasi Kepegawaian Kabupaten Bone yang mencakup data pegawai dan tools-tools yang dibutuhkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Aplikasi ini dapat diakses melalui website <https://like.bone.go.id/auth/login#> dan juga tersedia dalam bentuk mobile yang dapat digunakan di platform android dengan mengunduh di google playstore. Pengguna *My Like Bone* merupakan ASN aktif di Lingkup Kerja Pemerintah Kabupaten Bone.

*My Like Bone* adalah aplikasi yang dirancang sebagai sarana pengelolaan administrasi kepegawaian yang cepat, efektif dan efisien untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bone. Setiap ASN dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bone memiliki user account masing-masing dan wajib melakukan updating data pribadi, Jabatan, Pangkat, dan unit kerja pada aplikasi *My Like Bone*.

Adapun manfaat Aplikasi *My Like Bone* adalah sebagai berikut:

1. Informasi dan dokumen ASN
2. Usul kenaikan pangkat
3. Pengurusan cuti
4. Absensi
5. SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas)

6. Kinerja Pegawai

7. Pensiun

## **2.5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bone**

### **2.5.1. Definisi BKPSDM**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN.

BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi yakni sebagai berikut:

1. Penghimpunan, pengkajian dan penyiapan penyusunan produk hukum daerah serta kebijakan teknis manajemen ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN meliputi penyusunan formasi, pengadaan, perpindahan, pengurusan kenaikan pangkat, promosi, pembinaan dan disiplin, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja, kesejahteraan dan pensiun;

3. Penyelenggaraan informasi Pegawai ASN serta pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN;
4. Penyelenggaraan fasilitasi profesi ASN;
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya; dan
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.5.2. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Bone**

Tujuan dan Sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai komitmen dalam mendukung RPJMD Kabupaten Bone 2013-2018.

Adapun yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian yang efektif dan efisien berbasis teknologi informasi.
2. Menyediakan sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai.
3. Meningkatkan pelayanan kepada para pegawai secara profesional adil, transparan, akuntabel

4. Melaksanakan rekrutmen dan penempatan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi
5. Mengoptimalkan penyelenggaraan tugas belajar dan pemberian ijin belajar untuk mengikuti pendidikan formal
6. Mengoptimalkan penyelenggaraan diklat teknis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur.
7. Mengoptimalkan pelaksanaan Diklat PIM sesuai dengan kebutuhan.
8. Meningkatkan disiplin PNS
9. Mengoptimalkan sistem reward and punishment
10. Meningkatkan sistem dan mekanisme pola pengembangan pola karier pegawai.
11. Mengoptimalkan penyelenggaraan ceramah keagamaan di setiap Instansi (SKPD).

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai berikut :

1. Tersedianya Data dan Informasi Pegawai yang Akurat.
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

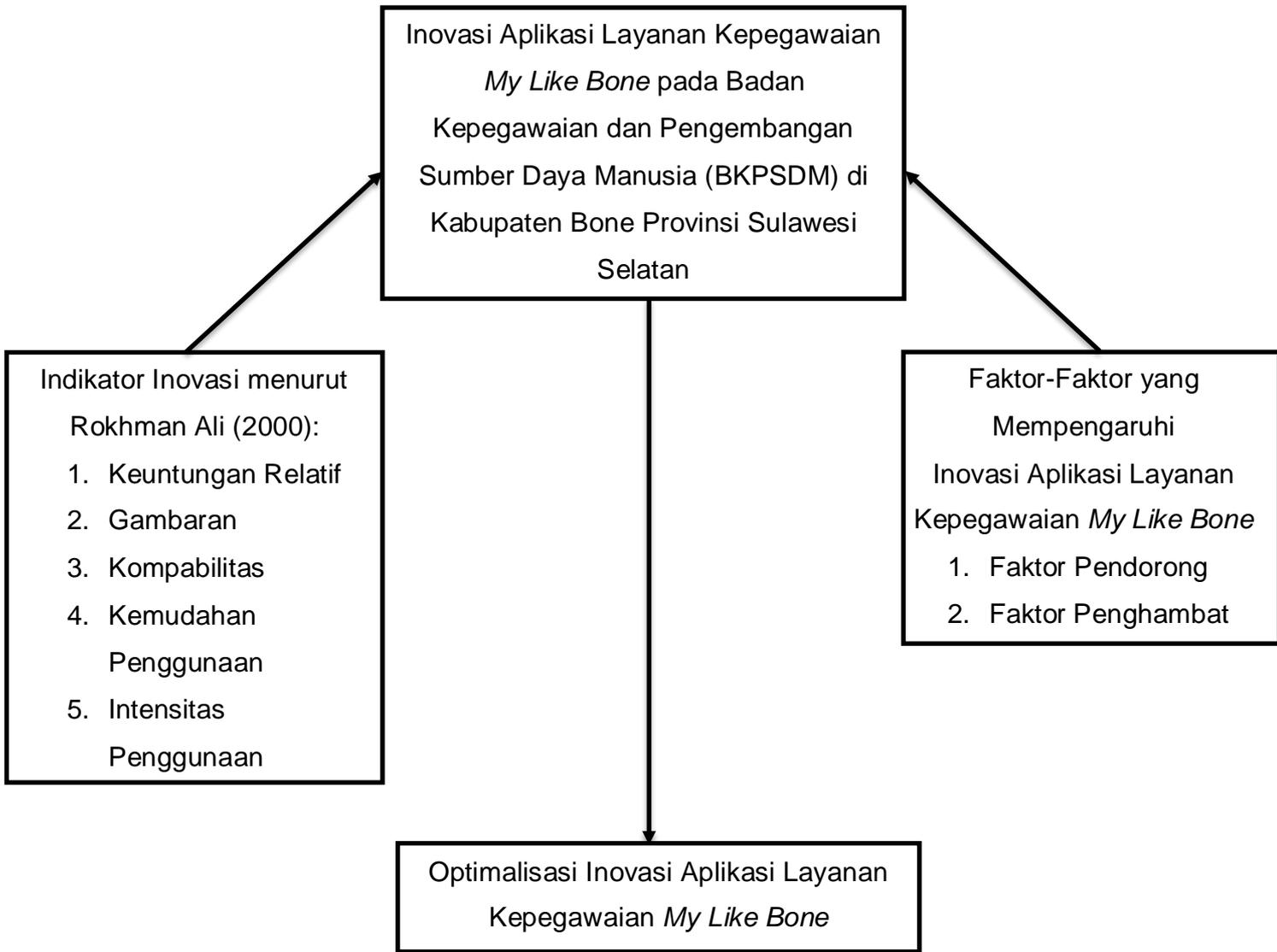
3. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian sesuai kebutuhan.
4. Menurunnya komplain pegawai terhadap pelayanan kepegawaian.
5. Meningkatnya ketepatan waktu pengurusan administrasi kepegawaian.
6. Meningkatnya pemahaman aparatur tentang sistem dan prosedur pelayanan administrasi kepegawaian.
7. Tersedianya SOP pada masing-masing bidang pelayanan.
8. Tertatanya pengisian jabatan sesuai dengan kompetensi.
9. Terlaksananya rekrutmen dan penempatan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi
10. Meningkatnya jumlah pegawai yang melanjutkan pendidikan melalui izin belajar dan tugas belajar.
11. Meningkatnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi.
12. Meningkatnya kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kepegawaian.
13. Meningkatnya jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat PIM.
14. Meningkatnya pembinaan dan menurunnya pemberian sanksi bagi PNS yang melanggar Peraturan Disiplin PNS.
15. Meningkatnya jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional berdasarkan pola karier pegawai,

16. Terwujudnya standar kompetensi jabatan dan pedoman pola karir jabatan.

## **2.6. Kerangka Konsep**

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan topik yang akan dibahas (Sugiyono, 2014). Kerangka konsep dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana inovasi aplikasi layanan kepegawaian *My Like Bone* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan

Kerangka pemikiran merupakan garis besar atau rancangan alur pemikiran secara singkat untuk menjelaskan penelitian secara keseluruhan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam bentuk gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian**