

**EVALUASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (SI-EKA) DITINJAU DENGAN MODEL HOT FIT:
STUDI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KEBUMEN**



Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Oleh:

ISNAENI ARUM SARI
NIM. 17102040052

Pembimbing:

Bayu Mitra A. Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc.
NIP. 19900407 201903 1 014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1002/Un.02/DD/PP.00.9/06/2021

Tugas Akhir dengan judul : EVALUASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (SI-EKA) DITINJAU DENGAN MODEL HOT H1; STUDI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEBUMEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ISNAENI ARUM SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040052
Telah diujikan pada : Rabu, 02 Juni 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

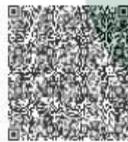
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Bhyu Mitra Adhyatma Kusuma, M.AP.
SUNED

Valid ID: 603be7b664508



Penguji I

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 603ce0a775ef



Penguji II

Arlis Risdiana, S.Sos.L., MM
SIGNED

Valid ID: 60334b19a2ed4



Yogyakarta, 02 Juni 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 603df488f1419

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isnaeni Arum Sari

NIM : 17102040052

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Alamat : Waluyo Rt 03/04 Buluspesantren, Kebumen

Judul Skripsi : Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Aparatur Sipil Negara (Si-EKA) Ditinjau Dengan Model HOT Fit: Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, Mei 2021

Yang Menyatakan



Isnaeni Arum Sari
(17102040052)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Isnaeni Arum Sari

NIM : 17102040052

Judul Skripsi : Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Aparatur Sipil Negara
(Si-EKA) Ditinjau Dengan Model HOT Fit: Studi Pada Kantor Kementerian
Agama Kabupaten Kebumen.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Mei 2021

Ketua Program Studi

Pembimbing

H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Bayu Mitra A. Kusuma,
S.AP., M.AP., M.Pol.Sc.
NIP. 19900407 201903 1 014

ABSTRAK

Isnaeni Arum Sari, NIM. 17102040052. 2021. Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (Si-EKA) Ditinjau dengan Model HOT Fit: Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Di era berkembangnya teknologi ini, tuntutan masyarakat luas akan transparansi kinerja lembaga pemerintahan semakin menguat. Tuntutan tersebut bertujuan agar pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah terus dapat ditingkatkan kualitasnya. Sebagai bagian dari sistem birokrasi pemerintah, Kementerian Agama terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya aparturnya melalui pelaporan kinerja secara berkala. Untuk itu, Kementerian Agama menciptakan sistem pelaporan kinerja melalui terobosan yang modern dan inovatif dengan memanfaatkan teknologi informasi yang disebut dengan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA). Meskipun Si-EKA merupakan manifestasi dari penerapan teknologi informasi yang menjanjikan banyak kemudahan dan otomatisasi, namun faktanya belum semua instansi di bawah naungan Kementerian Agama mampu mengoptimalkan keberadaan Si-EKA sehingga isu tersebut menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam.

Penelitian ini mengacu pada model evaluasi HOT Fit yang menganalisis sistem informasi manajemen dari tiga aspek meliputi manusia (*human*), organisasi (*organization*), dan teknologi (*technology*). Model HOT Fit dipilih sebagai pisau analisis dalam mengkaji penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen karena dinilai dapat memberikan penjelasan dan identifikasi yang komprehensif pada penerapan sebuah sistem. Untuk mengkaji fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan secara langsung kepada Kepala Kantor Kemenag Kebumen, Kasubbag Kepegawaian Kantor Kemenag Kebumen, serta pegawai Kantor Kemenag Kebumen. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen apabila ditinjau menggunakan model HOT Fit telah berjalan baik dengan rincian sebagai berikut: *Pertama*, pada aspek *human*, Si-EKA berjalan dengan baik terlihat dari pengetahuan pengguna, kemudahan penggunaan, serta kuantitas pegawai di Kantor Kemenag Kebumen yang mayoritas telah mahir mengoperasikan. *Kedua*, pada aspek *organization*, adanya dukungan teknis yang diberikan organisasi dalam penerapan Si-EKA berupa komitmen penyediaan fasilitas komputer disertai jaringan internet yang memadai dan kebijakan pimpinan yang memberikan dorongan kuat. *Ketiga*, pada aspek *technology*, terlihat dari kesesuaian antara kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan sehingga Si-EKA mampu diserap dan dipahami oleh pegawai Kantor Kemenag Kebumen.

Kata Kunci: Evaluasi SIM, Kinerja ASN, Si-EKA, Kantor Kemenag Kebumen

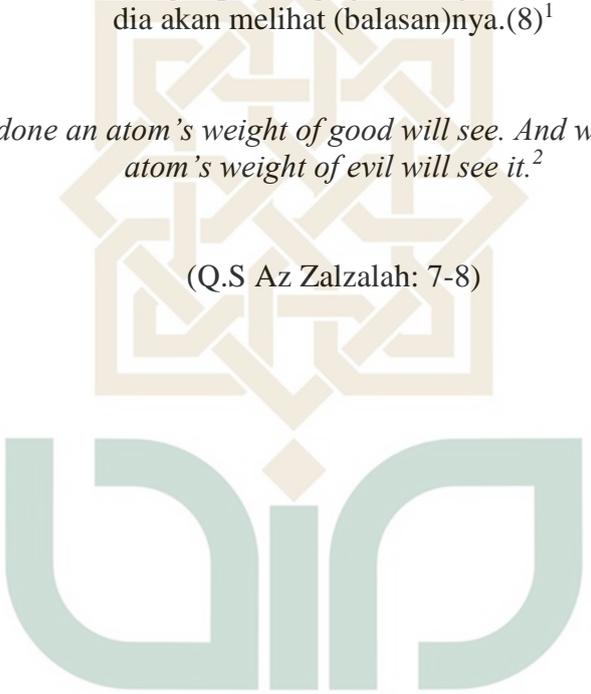
MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ – (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ □ - (٨)

Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya (7) dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.(8)¹

*Whoever has done an atom's weight of good will see. And whoever has done an atom's weight of evil will see it.*²

(Q.S Az Zalzalah: 7-8)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Suara Agung, Al-Qur'an dan Terjemah, (Jakarta: PT Suara Agung, 2018), hlm. 599.

² Talal Itani, *Quran English Translation: Clear, Pure, Easy to Read Modern English*, (Dallas dan Beirut: ClearQuran, 2014), hlm. 89.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Peneliti persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (Si-EKA) Ditinjau dengan Model HOT Fit: Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu dan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi umat Islam dan yang memberikan syafa'atnya kelak di akhirat nanti. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa karya ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna. Peneliti menghadapi kendala dan hambatan karena kemampuan dan pengetahuan peneliti masih sangat terbatas. Namun berkat bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;

2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi;
3. Bapak H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Bapak Bayu Mitra A. Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan arahan dengan penuh semangat hingga sampai terselesaikannya skripsi;
5. Dr. Dra. Hj. Mikhriani. MM, selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan, arahan, semangat dan membantu kelancaran dalam skripsi ini;
6. Segenap Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama ini;
7. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen terkhusus Bapak Putut selaku kepala, Bapak Faozan selaku humas, dan Staf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen yang telah bersedia memberikan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar;
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staf Tata Usaha prodi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam proses administratif bagi peneliti;
9. Orang tua saya Ibu Tri Nurwanti, dan Bapak Saryadi serta kakak saya Bayu Nur Krisna tercinta yang senantiasa selalu mendo'akan yang terbaik, dan menjadi

- motivator serta mendukung penuh, baik dalam segi spiritual maupun material.
10. Bapak Miftah, Bapak Azam, Ibu Nurul Kholifah, Ibu Sutasmi, Ibu Nurul Inayati, Mbak Retna staf Kementerian Agama Kabupaten Kebumen yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini;
 11. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2017 terkhusus Wulan, Reza, Nisa, dan Icut yang telah memberikan dukungan penuh dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah menjadi teman berbagi suka dan duka selama proses perkuliahan hingga pembuatan skripsi.
 12. Teman-Teman satu peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) angkatan 2017 yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi.
 13. Teman satu bimbingan dan seperjuangan yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan tempat berbagi keluh kesah selama proses penyelesaian skripsi.
 14. Keluarga besar C4 Icoh, Mba Nisa, Mba Ratna, Mba Muna, dan Mba Yuni yang tidak henti-hentinya selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
 15. Teman-teman Doyong City Elda, Nanda, Gita, dan Mita yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya.
 16. Sahabatku Ulfah a'ini dan Siti Zaenun Nasihkah yang telah memberikan semangat dan doa terbaiknya.
 17. Serta terimakasih kepada semua pihak lainnya yang telah membantu dan mendukung adanya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, peneliti ucapkan terima kasih.

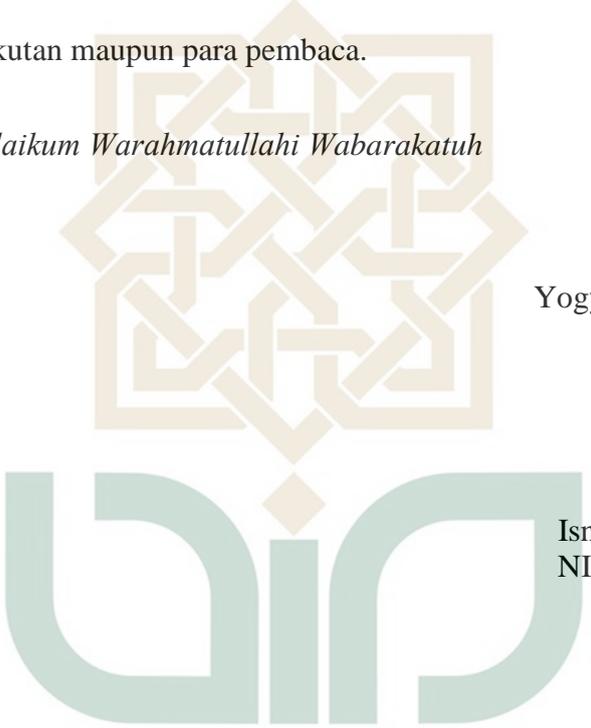
Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari dalam penyusunan ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik masukan dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan hasil tulisan ini agar dapat bermanfaat bagi penulis, lembaga yang bersangkutan maupun para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Mei 2021
Peneliti



Isnaeni Arum Sari
NIM 17102040052



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian.....	25
G. Sistematika Pembahasan	35
BAB II GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEBUMEN	34

A. Sejarah	34
B. Visi dan Misi	35
C. Struktur Organisasi	36
D. Tugas dan Fungsi Pokok	38
E. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kebumen	40
F. Budaya Kerja.....	42
BAB III PEMBAHASAN	44
A. Evaluasi Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen Ditinjau dari Aspek <i>Human</i>	45
B. Evaluasi Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Ditinjau dari Aspek <i>Organization</i>	60
C. Evaluasi Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ditinjau dari Aspek <i>Technology</i>	73
BAB IV PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	88
A. Interview Guide.....	89
B. Curiculluw Vitae	94
C. Dokumentasi	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 2.2	Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 2.3	Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Berdasarkan Pendidikan	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Teknik Analisis Data.....	30
Gambar 1.2	Triangulasi Sumber Data.....	31
Gambar 1.3	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	32
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.....	37
Gambar 3.1	Jadwal Implementasi Si-EKA	48
Gambar 3.2	Aplication Interface User	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia teknologi informasi saat ini sedang mengalami fase baru, yaitu revolusi industri 4.0. Pada fase ini, teknologi berakselerasi dengan begitu cepat yang ditandai dengan penggunaan sistem jaringan internet di segala bidang kehidupan yang biasa disebut dengan *Internet of Things* atau IoT. Merujuk pada beberapa penelitian, IoT sudah banyak diterapkan di beberapa bidang keilmuan dan industri, seperti ilmu kesehatan, geografi, manajemen, dan beberapa bidang ilmu lainnya.³ Saat ini tidak dapat dipungkiri pula bahwa internet sebagai salah satu manifestasi dari perkembangan teknologi informasi dan telekomunikasi menjadi kebutuhan utama yang sedang dan terus dikembangkan untuk kepentingan berbagai organisasi ataupun individu. Hal tersebut karena pada dasarnya setiap individu ataupun organisasi juga selalu mengalami perubahan dalam metode penyampaian informasi yang dipengaruhi oleh perubahan sosial, ekonomi dan budaya dalam kehidupan masyarakat.⁴

Dewasa ini, perkembangan penggunaan jaringan internet di Indonesia menunjukkan peningkatan yang semakin signifikan. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII),

³ Apri Junaidi, "Internet of Things, Sejarah, Teknologi dan Penerapannya: Review", *JITTER: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan Vol. 1 No. 3*, (2015), hlm. 64, DOI: 10.33197/jitter.vol1.iss3.2015.66.

⁴ Veronika Melati Ayuningtyas, "Analisis Pengaruh Kepercayaan Pengguna, Persepsi Harga, Resiko Belanja dan Kualitas Informasi terhadap Minat Bertransaksi Belanja Daring (Online)", *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), hlm 1.

menunjukkan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia pada tahun 2020 adalah 196,7 juta atau 73,7 % dari warga Indonesia. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa masyarakat Indonesia sudah *melek* akan adanya internet.⁵ Seiring tuntutan zaman yang semakin mengglobal, penggunaan teknologi informasi seperti internet pun semakin meluas di berbagai kalangan masyarakat, bukan hanya di kalangan masyarakat elit seperti dahulu. Tuntutan tersebut saat ini juga berlaku pada mekanisme kerja di lembaga pemerintah. Salah satu faktor yang mendorong inovasi di sektor publik adalah tuntutan dari kalangan masyarakat dan kalangan bisnis mengenai pelayanan yang berkualitas, layak dan efektif serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat pengguna layanan.⁶ Hal tersebut terlihat dari banyaknya lembaga pemerintahan yang semakin melakukan optimalisasi penggunaan *website* untuk memperkenalkan instansi tersebut dan penerapan metode *online* lainnya untuk memberikan pelayanan dan mendekatkan lembaga pada masyarakat.

Penggunaan teknologi informasi saat ini dapat dikatakan bukan lagi menjadi kemewahan, melainkan kebutuhan yang oleh lembaga pemerintah dimanfaatkan sebagai media untuk mendukung proses pekerjaan agar menjadi lebih mudah, efektif, dan efisien. Hal tersebut juga turut dipicu oleh adanya tuntutan dari masyarakat luas yang meminta transparansi kinerja lembaga

⁵ CNN Indonesia, "APJII Catat Pengguna Internet di RI Capai 196,7 Juta", *CNN Indonesia Online*, Diakses melalui <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20201109200200-213-567803/apjii-catat-pengguna-internet-di-ri-capai-1967-juta> pada 16 Desember 2020, Pukul 23:29 WIB.

⁶ Zulkifli Syauqi Thontowi *et al.*, "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas", *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam* Vol. 9 No. 1, (2019), hlm. 1169, DOI: 10.32806/jf.v9i2.3490.

pemerintahan agar pelayanan yang diberikan terus dapat ditingkatkan kualitasnya. Lebih lanjut, perkembangan keterbukaan informasi oleh lembaga pemerintah telah bergerak dari sekedar keberadaan jaminan hukum kepada implementasi nyata. Apalagi berbagai hasil studi dan penelitian menunjukkan bahwa implementasinya belum sesuai dengan tujuan terbentuknya UU No. 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.⁷ Harus diakui bahwa di Indonesia buruknya pelayanan publik akibat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang buruk masih sering menjadi penyebab dominan yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat.⁸

Apabila melihat belum idealnya kinerja ASN sebagaimana disebutkan di atas, maka upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui sistem evaluasi kinerja yang baik merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan melakukan pelaporan kinerja secara berkala. Pelaporan kinerja ASN merupakan suatu bentuk capaian atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Berdasarkan surat edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama No SJ/B.IV.2/2/385/2015 tentang Pembuatan

⁷ Fauzi Syam, "Hak Atas Informasi dan Legal Standing Para Pihak dalam Sengketa Informasi di Komisi Informasi," *Jurnal Inovatif Vol. 8 No. 1*, (2015), hlm. 43.

⁸ Bayu Mitra A. Kusuma dan Theresia Octastefani, "Implementasi Program Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Banyuwangi (JKMB) dalam Mewujudkan Pelayanan Kesehatan Primer Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat", *IJPA: Indonesian Journal of Public Administration Vol. 2 No. 1*, (2015), hlm. 104.

Laporan Kinerja Pegawai, disebutkan bahwa dalam rangka mempertanggungjawabkan pencairan tunjangan kinerja maka ASN diharuskan membuat laporan kinerja harian (LKH) pegawai.⁹

Kewajiban menyusun LKH bagi ASN tersebut merupakan konsep atau sistem baru yang merupakan wujud upaya inovasi Kementerian Agama untuk memastikan kompetensi dan kualitas kerja ASN terus terjaga dalam bingkai semangat reformasi birokrasi. Semangat reformasi birokrasi ini tentu tidak mungkin dilakukan secara sepihak oleh instansi, melainkan juga harus turut didukung oleh setiap ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kementerian Agama juga tidak sebatas menuntut ASN menunjukkan kinerja yang baik, namun tetap menjaga keseimbangan antara tuntutan dan penghargaan. Salah satu *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada ASN Kementerian Agama adalah berupa tunjangan yang layak. Untuk mengimplementasikan keseimbangan antara tuntutan dan penghargaan, Kementerian Agama telah mulai mengimplementasikan sistem yang modern dan inovatif dengan memanfaatkan teknologi yang ditetapkan pada pelaporan kinerja elektronik melalui aplikasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN atau Si-EKA.¹⁰

⁹ Rika Rahmawati, “Sistem Pelaporan Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Agama Kabupaten Luwu Utara”, *Skripsi*, (Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin, 2018), hlm. 1.

¹⁰ Desty Pratiwi dan Silverius Tey Seran, “Strategi Peningkatan Kinerja ASN Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur (SIKERJA) di IPDN Kampus Kalimantan Barat”, *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan Vol. 10 No. 2*, (2018), hlm. 165-166, DOI: 10.33701/jt.v10i2.529.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari observasi awal peneliti di Kantor Kementerian Agama Kebumen, diketahui bahwa Si-EKA belum digunakan oleh lembaga di bawah naungan Kementerian Agama secara menyeluruh, atau dengan kata lain baru sebagian lembaga saja yang telah menerapkan. Kantor Kementerian Agama Kebumen merupakan salah satu lembaga yang sudah menerapkan Si-EKA sejak awal sistem tersebut diperkenalkan.¹¹ Pengenalan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen dilakukan sejak agustus 2018. Hal tersebut menjadi menarik karena masih banyak Kantor Kementerian Agama di kota-kota yang lebih besar masih belum menggunakan Si-EKA sebagai media untuk melakukan pelaporan kinerja ASN. Selain itu, isu ini menjadi semakin menarik untuk diteliti karena dalam implementasi Si-EKA pada Kantor Kementerian Agama Kebumen muncul beberapa permasalahan seperti kelalaian ASN terkait waktu pelaporan kinerja, serta kurangnya pengetahuan dan kemampuan ASN dalam penggunaan atau yang biasa disebut dengan gagap teknologi.

Meskipun Si-EKA merupakan wujud dari penerapan teknologi informasi yang menjanjikan banyak kemudahan dan otomatisasi, namun faktanya dalam pelaksanaan Si-EKA masih memiliki beberapa kendala yang dihadapi oleh para ASN di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama bahwa masih harus ada perbaikan di sarana dan prasarana pendukung Si-EKA,

¹¹ Observasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kebumen, Jawa Tengah, tanggal 20 Oktober - 20 November 2020.

seperti perbaikan jaringan internet dan pengadaan server yang sesuai.¹² Problematika tersebut tentu menjadi tantangan yang harus diperhatikan oleh Kantor Kementerian Agama Kebumen pada khususnya dan lembaga lain di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia pada umumnya.

Berpijak pada penjelasan di atas maka diperlukan evaluasi dari penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Dalam melakukan evaluasi tersebut, penulis menggunakan metode *Human Organization Technology* atau HOT Fit. Selain model HOT Fit, pada dasarnya terdapat beberapa model evaluasi sistem informasi diantaranya model *Delone and Mclean*, *Technology Acceptance Model (TAM)*, *Task Technology Fit (TTF) Analysis*, dan *End User Satisfaction*. Model HOT Fit adalah model yang dipandang paling komprehensif sesuai dengan kondisi dan permasalahan lingkungan organisasi.¹³ Hal tersebut karena model HOT Fit menggunakan tiga dimensi dalam evaluasi yaitu manusia (*human*), organisasi (*organization*), dan teknologi (*technology*). Dalam kaitannya dengan implementasi Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen, model HOT Fit dipandang tepat untuk kualitas sumber daya manusia ASN yang mengoperasikan, kesiapan organisasi secara keseluruhan, dan kesiapan infrastruktur penunjang teknologi Si-EKA.

¹² Cahyadi Kurniawan, "Sistem Informasi Kementerian Agama: Kaya Aplikasi Tapi Belum Terintegrasi", *Solo Pos Online*, Diakses melalui <https://www.solopos.com/sistem-informasi-kementerian-agama-kaya-aplikasi-tapi-belum-terintegrasi-1061922> pada 16 Desember 2020, Pukul 23:59 WIB.

¹³ Dwi Krisbiantoro, "Evaluasi Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi dengan pendekatan Hot Fit Model (Studi Kasus pada Perpustakaan STIMIK AMIKOM Purwokerto), *Prosiding Konferensi Nasional Sistem & Informatika STMIK STIKOM Bali*, (9-10 Oktober 2015), hlm. 897.

Dengan demikian peneliti berketetapan untuk mengambil sebuah judul penelitian “Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (Si-EKA) ditinjau Dengan Model HOT Fit: Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kebumen.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah evaluasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA) di Kantor Kementerian Agama Kebumen ditinjau dengan model HOT Fit?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam evaluasi penerapan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA) di Kantor Kementerian Agama Kebumen ditinjau dengan model HOT Fit.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal evaluasi sistem informasi manajemen yang menganalisis kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi ilmiah yang nantinya dapat digunakan sebagai

referensi pada penelitian berikutnya.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan atau *feedback* positif terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kebumen khususnya mengenai evaluasi sistem informasi elektronik kinerja ASN.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka disusun untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dengan memunculkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Dalam kajian pustaka ini, peneliti berupaya melakukan *review* pada beberapa publikasi yang dipandang paling *up to date* dan relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan penelusuran dengan piranti Google Cendekia, publikasi terbaru yang berhasil dihimpun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama, artikel jurnal karya Andi Dermawan Putra, Muhammad Siri Dangnga, dan Makhrajani Majid yang diterbitkan pada tahun 2020 dengan judul “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dengan Metode HOT Fit di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui wawancara terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMRS RSUD Andi Makkasau Kota Parepare dikategorikan baik karena sudah dapat memenuhi indikator dari aspek manusia, dari aspek organisasi, dari aspek teknologi. Ditinjau dari aspek manfaat pun

juga cukup bermanfaat.¹⁴

Kedua, artikel jurnal karya Ramlan Darmansyah, Tito Handoko, dan Mohammad Yohanzy Tiyas Tinov yang diterbitkan pada tahun 2020 dengan judul “Review Penyediaan Sistem Informasi Manajemen Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam Mendukung Kebijakan E-Government pada Tahun 2019”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan melakukan studi literatur. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan program manajemen sistem informasi yang diimplementasikan oleh badan personalia dan pengembangan SDM selain mewujudkan pemerintah berbasis e-Government juga memberikan dukungan kuat pada kebijakan Walikota Pekanbaru.¹⁵

Ketiga, artikel jurnal karya Putu Gina Astawa, I Gede Mahendra Darmawiguna, dan Nyoman Sugihartini yang diterbitkan pada tahun 2019 dengan judul “Evaluasi Usability Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Badung (Simpeg Badung) Menggunakan Metode Usability Testing (Studi Kasus SMP Negeri 3 Petang)”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif analitis. Hasil penelitian berdasarkan analisis *Mann Whitney U Test* dan SUS menunjukkan bahwa

¹⁴ Andi Dermawan Putra *et al.*, “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Dengan Metode Hot Fit di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare”, *Jurnal Manusia dan Kesehatan Vol. 1 No. 1*, (2020), hlm. 61-68.

¹⁵ Ramlan Darmansyah *et al.*, “Review Penyediaan Sistem Informasi Manajemen Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam Mendukung Kebijakan E-Government pada Tahun 2019”, *JAPS: Jurnal Administrasi Politik dan Sosial Vol. 1 No. 1*, (2020), hlm. 19-33.

Simpeg Badung masih belum efektif dilihat dari adanya kesalahan (*error*) pengguna PNS saat pengerjaan tugas, namun Simpeg Badung sudah efisien dilihat dari tidak adanya perbedaan yang signifikan waktu pengerjaan tugas kelompok mahir dan pemula oleh responden. PNS sudah puas menggunakan Simpeg Badung dilihat dari skor kuisioner SUS 73.8.¹⁶

Keempat, artikel jurnal karya Laksmidewi, Linawati, dan Widyantara yang diterbitkan pada tahun 2018 dengan judul “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan DS5 dan DS9 Cobit 4.1: Studi Kasus Pemprov Bali”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Main DS5 dan DS9 yang diolah menggunakan skala linkert. Hasil evaluasi Sistem Informasi Kepegawaian menunjukkan bahwa indeks persentase yang dicapai oleh setiap subdomain DS5 dan DS9 rata-rata di atas 66,66%, dan beberapa diantaranya memperoleh indeks persentase antara 33,33%-66,66%. Dari hasil penilaian antar kelompok responden menunjukkan selisih skor penilaian yang mengindikasikan bahwa belum selarasnya tujuan dan manfaat yang dirasakan oleh setiap responden yang berdampak pada kurang optimalnya kinerja sistem.¹⁷

Kelima, artikel jurnal karya Jamal Maulana Hudin dan Dwiza Riana yang diterbitkan pada tahun 2016 dengan judul “Kajian Keberhasilan

¹⁶ Putu Gina Astawa *et al.*, “Evaluasi Usability Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Badung (Simpeg Badung) Menggunakan Metode Usability Testing (Studi Kasus SMP Negeri 3 Petang)”, *Karmapati: Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika Vol. 8 No. 2*, (2019), hlm. 209-223.

¹⁷ Laksmidewi *et al.*, “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan DS5 dan DS9 Cobit 4.1 Studi Kasus : Pemprov Bali”, *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro Vol. 17 No. 1*, (2018), hlm. 25-32, DOI: 10.24843/MITE.2018.v17i01.P04.

Penggunaan Sistem Informasi Accurate dengan Menggunakan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delon dan Mclean”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kualitas informasi dan kualitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel penggunaan, sedangkan variabel lainnya teruji signifikan dalam mengukur keberhasilan penggunaan sistem informasi akuntansi *Accurate* dengan nilai R-square 0,57 untuk penggunaan, 0,94 untuk kepuasan pengguna dan 0,94 untuk manfaat bersih. Selain itu, nilai *goodness of fit* (GoF) sebesar 0,72 atau 72%, sehingga model dinyatakan telah sesuai secara substansial dalam merepresentasikan hasil penelitian.¹⁸

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penelusuran pada Google Cendekia yang kemudian berhasil mendapatkan lima artikel jurnal di atas, dapat diketahui bahwa publikasi hasil penelitian terkait evaluasi sistem informasi di berbagai instansi maupun lembaga pemerintah sebenarnya sudah cukup banyak, namun yang menjadi catatan adalah masih sangat jarang penelitian yang membahas tentang isu spesifik evaluasi sistem informasi elektronik kinerja ASN yang ditinjau dengan model HOT Fit, bahkan masih nihil ditemukan publikasi penelitian tentang penerapan Si-EKA pada lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Dengan kata lain, belum ada penelitian tentang evaluasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA) di lingkungan Kementerian Agama ditinjau dengan model HOT

¹⁸ Jamal Maulana Hudin dan Dwiza Rihana, “Kajian Keberhasilan Penggunaan Sistem Informasi Accurate Dengan Menggunakan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delon Dan Mclean”, *Jurnal Sistem Informasi Vol. 12 No. 1*, (2016), hlm. 1-8, DOI: 10.21609/jsi.v12i1.444.

Fit sebagaimana yang akan dilakukan oleh penelitian ini. Dengan demikian *novelty* atau kebaruan dari penelitian ini menjadi semakin jelas sehingga nantinya dapat memberikan sumbangsih pengetahuan baru.

E. Kerangka Teori

1. Evaluasi Kinerja

a. Definisi Evaluasi Kinerja

Evaluasi merupakan tahapan yang sangat krusial dalam proses manajemen secara keseluruhan. Evaluasi penting untuk melihat apakah pelaksanaan suatu program telah sesuai dengan idealitas yang ditetapkan dalam perencanaan. Dengan bahasa yang lebih sederhana, evaluasi penting untuk melihat sesuatu berhasil atau tidak berhasil, baik atau tidak baik, dan benar atau tidak benar. Dalam Islam, evaluasi juga dimaknai dengan refleksi atau dalam bahasa Arab disebut dengan *Muhasabah*, asal kata *بِسْ ح بِسْ حِي*.¹⁹ Oleh karena itu dalam sebuah organisasi Islam, evaluasi diperlukan untuk mengukur kinerja SDM agar selalu mampu memberikan pelayanan prima kepada umat.

Merujuk pada B. Siswanto Sastrohadiwiryono, evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu setiap akhir tahun.²⁰

¹⁹ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2002), hlm. 206.

²⁰ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 231.

Sedangkan Menurut Hadari Nawawi, evaluasi kinerja merupakan kegiatan atau proses yang tidak dilakukan hanya satu kali, tetapi harus kontinu atau berkelanjutan atau secara periodik.²¹ Adapun menurut Schuler dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Bintaro dan Daryanto mengemukakan bahwa penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari atasan, bawahan, rekan kerja, dan karyawan itu sendiri.²² Dengan demikian dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan deskripsi pekerjaan secara kontinu atau berkelanjutan yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari atasan, bawahan, rekan kerja, dan karyawan itu sendiri untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan.

b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Hadari Nawawi mengatakan bahwa secara umum evaluasi kinerja bertujuan untuk mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hal tersebut membuktikan bahwa evaluasi kinerja memberikan pengaruh yang besar karena dapat menentukan masa depan bagi suatu lembaga maupun organisasi. Secara

²¹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja: Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 75.

²² Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 127.

lebih detail, evaluasi kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:²³

(1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan; (2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan; (3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (4) Salah satu cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan; dan (5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

c. Fungsi Evaluasi Kinerja

Dalam Al-Qur'an, fungsi evaluasi adalah untuk menguji daya kemampuan manusia beriman terhadap berbagai macam problematika kehidupan yang dihadapi dan kemudian memberikan respon pada problematika tersebut. Hal tersebut sebagaimana firman Allah dalam Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 155 yang artinya "Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".²⁴ Apabila diaplikasikan pada organisasi modern, hasil dari evaluasi kinerja adalah informasi

²³ B. Siswanto Sastrohardiwi, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia...* hlm. 233.

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Semesta Qur'an, 2015).

mengenai kinerja ternilai. Informasi tersebut berupa kekuatan dan kelemahan kinerja ternilai dalam kaitannya dengan standard kerjanya. Informasi mengenai kinerja ternilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja karyawan dan pengambilan keputusan manajemen SDM organisasi yang lebih baik.

Secara lebih detail fungsi evaluasi kinerja menurut Coens dan Jenkins sebagaimana yang dikutip oleh Wirawan antara lain sebagai berikut:²⁵ (1) Memberikan *feedback* kepada pegawai ternilai mengenai kerjanya; (2) Alat promosi dan demosi; (3) Alat memotivasi ternilai; (4) Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi; (5) Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia; (6) Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja; (7) Konseling kinerja buruk; (8) Mendukung perencanaan sumber daya manusia; (9) Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia; (10) Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru; (11) Alat manajemen kinerja organisasi; (12) Pemberdayaan pegawai; (13) Menghukum anggota; dan (14) Penelitian. Di era modern ini, evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien dengan optimasi teknologi informasi yang disebut dengan sistem informasi manajemen atau SIM.

²⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 24-26.

2. Sistem Informasi Manajemen

a. Definisi Sistem Informasi Manajemen

Secara umum sistem merupakan sebuah kumpulan sub sistem yang terhubung satu sama lain untuk suatu tujuan tertentu. Adapun informasi adalah sebuah data yang diolah sehingga menghasilkan sebuah dokumen yang berguna bagi sebuah manajemen organisasi dalam pengambilan keputusan. Lebih detail Donald W. Kroeber dalam bukunya yang berjudul *Management Information System* mengatakan bahwa sistem informasi manajemen adalah sebuah organisasi, sejumlah proses yang menyediakan informasi kepada manajer sebagai dukungan dalam operasi, dan pembuatan keputusan suatu organisasi.²⁶

Sedangkan menurut Jogiyanto, sistem informasi manajemen merupakan sistem informasi yang menghasilkan hasil keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu dalam suatu manajemen.²⁷ Adapun menurut Kenneth E. Kendall dan Julie E. Kendall sebagaimana yang dikutip Rohmat Taufiq, sistem informasi manajemen adalah sistem informasi yang sudah terkomputerisasi yang bekerja karena adanya interaksi antara manusia dan komputer.²⁸

Dengan demikian dapat dipahami bahwa sistem informasi manajemen

²⁶ Soegito Soedradjat, *Sistem Informasi Manajemen*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 13.

²⁷ Jogiyanto, *Sistem Informasi Manajemen*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), hlm. i.

²⁸ Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 58.

(SIM) adalah sebuah sistem informasi yang diproses untuk menghasilkan *output* berupa informasi yang dapat membantu dalam pembuatan keputusan suatu organisasi dengan berbasis teknologi informasi.

b. Konsep Dasar dan Keberhasilan Sistem Informasi Manajemen

Gordon B. Davis mengungkapkan peran komputer dalam sistem informasi manajemen, dimana ia mengatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen merupakan sebuah sistem pemakai yang terintegrasi yang menyediakan informasi untuk menunjang operasi manajemen dan fungsi-fungsi pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi. Sistem tersebut memanfaatkan perangkat keras dan perangkat lunak komputer dan prosedur-prosedur manual, model-model untuk analisis, perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan dan suatu database.²⁹ Selain memiliki manfaat sebagai pengambil keputusan, sistem informasi manajemen juga memiliki beberapa manfaat lain seperti: (1) Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya sistem informasi; (2) Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis; (3) Mengembangkan proses perencanaan yang efektif; (4) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan

²⁹ Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen: Bagian I Pengantar*, Terjemahan Andreas S. Adiwardana dan Bob Widyahartono, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2003), hlm. 3.

pendukung sistem informasi; (5) Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi; (6) Mengantisipasi dan memahami konsekuensi dari sistem informasi dan teknologi baru; (7) Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem; dan (8) Organisasi menggunakan SIM untuk mengolah transaksi mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan mereka.³⁰

Terdapat beberapa persyaratan agar informasi yang dibutuhkan itu dapat berfungsi, bermanfaat bagi para pengambil keputusan dan pengguna lainnya, yaitu lengkap, jelas, tepat waktu, dan satu kesatuan informasi. Dengan demikian jelas bahwa SIM yang efektif dapat memperlancar manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi. Pertanyaannya adalah bagaimana sistem informasi yang efektif. SIM yang baik yaitu SIM yang dapat berfungsi dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Konsep SIM yang ideal dijalankan akan memperlihatkan beberapa karakteristik sebagai berikut: (1) Dijalankan unit khusus sebagai pengelola SIM; (2) Memperlihatkan serangkaian proses terpadu yang mencakup pengumpulan, penyimpanan dan pengelolaan data, pengambilan data, dan penyebaran informasi; (3) Memperlihatkan ciri sebagai jalinan lintas data, pengambilan data dan informasi dari setiap bagian di dalam organisasi; (4) Sebagai penghubung antar bagian dalam organisasi dalam hal

³⁰ Rahmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen...* hlm. 63.

penggunaan data dan informasi terkoneksi.³¹

Sistem informasi dapat dikatakan berhasil bagi sebuah organisasi apabila dapat menjalankan fungsinya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebuah sistem informasi dapat dikatakan gagal apabila tidak dapat menjalankan fungsi dengan baik sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang ada. Menurut Laudon, faktor-faktor yang dijadikan ukuran keberhasilan penerapan suatu sistem yaitu: (1) Sistem tersebut tingkat penggunaannya relatif tinggi yang diukur melalui *polling* terhadap pengguna, pemanfaatan kuesioner, atau monitor parameter seperti volume transaksi *online*; (2) Kepuasan pengguna terhadap sistem yang diukur melalui kuesioner atau *interview*; (3) Tujuan yang dicapai; dan (4) Imbal balik bagi perusahaan atau organisasi.

c. Model Evaluasi Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi memiliki pengaruh yang penting bagi sebuah manajemen organisasi. Informasi yang dihasilkan sistem informasi dapat membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Melihat hal tersebut maka diperlukan sebuah evaluasi bagi sebuah sistem informasi agar dapat mencapai fungsinya. Menurut Asep Jalaludin evaluasi sistem informasi adalah melihat seberapa baik SIM dapat beroperasi pada organisasi yang menerapkannya untuk memperbaiki di masa mendatang sehingga perlu dilakukan sebuah evaluasi sistem informasi

³¹ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Dasar Sistem Informasi Manajemen*, (Jambi: Timur Laut Aksara, 2019), hlm. 45-46.

secara berkala. Beberapa model evaluasi sistem informasi adalah sebagai berikut.³²

Pertama, Technology Acceptance Model (TAM). Model TAM dikenalkan pertama kali oleh Davis pada tahun 1989. Model ini berfokus pada bagaimana reaksi pengguna dalam menerima dan menggunakan teknologi berdasarkan *usefulness* dan *ease of use*. Kelebihan dari model TAM adalah model ini menggunakan perilaku yang bermanfaat untuk menjawab pertanyaan mengapa banyak teknologi yang gagal. Kekurangan dari model ini adalah TAM hanya memberikan informasi atau hasil yang sangat umum saja mengenai minat dan reaksi pengguna dalam menggunakan sistem teknologi.

Kedua, Task Technology Fit (TTF). model ini pertama kali diperkenalkan oleh Goodhue dan Thompson pada tahun 1995. Fokus pada penelitian dengan model TTF adalah kesesuaian dari kapabilitas teknologi untuk kebutuhan tugas dalam pekerjaan, yaitu dukungan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan. Kelebihan dari model adalah teknologi informasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja individu apabila teknologi memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang harus dilakukan pengguna. Kekurangan dari TTF hanya menjelaskan sejauh mana fungsi dan manfaat teknologi mendukung aktivitas sistem, namun tidak mengevaluasi keberhasilan

³² Dien Aprilia Shaliha, "Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dengan Menggunakan Model Human Organization and Technology Fit (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Grand Family)", *Skripsi*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 21-23.

sistem secara menyeluruh.

Ketiga, End User Computing Satisfaction (EUCS). Model evaluasi ini dikembangkan oleh Doll dan Torkzadeh pada tahun 1995. Model EUCS adalah model evaluasi yang lebih menekankan kepuasan pengguna terhadap aspek teknologi dengan menilai isi, keakuratan, format, waktu, dan kemudahan penggunaan dari sistem. Model ini telah banyak diujicobakan untuk menguji reliabilitas dan hasilnya menunjukkan tidak adanya makna meskipun instrumen diterjemahkan dalam berbagai bahasa. Dengan kata lain, EUCS hanya menjelaskan sejauh mana kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem, tidak lebih.

Keempat, Delone Mclean, seperti namanya model ini dikembangkan oleh Delone dan Mclean. Model ini berfokus untuk merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi seperti kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*informasi quality*), penggunaan (*use*), kepuasan pemakai (*user satisfaction*), dampak individual (*individual impact*), dan dampak organisasional (*organizational impact*). Meskipun dalam hal pengukuran model ini dilakukan secara keseluruhan akan tetapi dalam pelaksanaannya terjadi *mix model* antara proses dan varian padahal kedua model tersebut memiliki konsep yang berbeda dan tidak dapat digabungkan begitu saja.

Kelima, Human, Organization, Technology (HOT) Fit, model ini dikembangkan oleh Yusof pada tahun 2006. Model ini memberikan suatu kerangka baru yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi. Model ini menempatkan tiga komponen penting dalam sistem informasi yaitu manusia (*human*), organisasi (*organization*), teknologi (*technology*) dan kesesuaian hubungan di dalamnya. Model ini menilai SIM dari tiga sudut pandang. Dimulai dari sudut pandang penggunaannya dengan melihat siapa yang menggunakan, pengetahuan, serta tingkat penggunaannya. Lalu dilihat dari sudut pandang organisasi, artinya menilai sistem dari aspek struktur organisasi dan lingkungan organisasi. Selanjutnya dari sudut pandang teknologi adalah komponen teknologi dengan melihat kualitas sistem, kualitas layanan, serta kualitas informasi.

Berdasarkan pemaparan mengenai model evaluasi sistem informasi di atas, peneliti menggunakan model HOT Fit sebagai pengukuran keberhasilan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA). Model ini dapat memberikan penjelasan dan memberikan identifikasi paling komprehensif pada faktor penerapan sebuah sistem dari sisi manusia, organisasi, teknologi, dan *net benefit*. Model ini melibatkan delapan aspek yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, dan manfaat sistem.

3. Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA)

a. Pengertian dan Dasar Regulasi Si-EKA

Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA) adalah sebuah sistem informasi yang digunakan pada lembaga di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia untuk melaporkan kinerja pegawai secara berkala baik harian, bulanan, maupun tahunan. Tujuan dari penerapan Si-EKA adalah: (1) Monitoring kinerja individu PNS secara harian, bulanan, dan tahunan; (2) Mengukur capaian kinerja individu dan organisasi pusat dan daerah; dan (3) Monitoring capaian target indikator kinerja utama organisasi. Selain itu, Si-EKA juga memiliki beberapa manfaat bagi para pegawai seperti penerapan pola karir PNS, pengelolaan SDM, perencanaan diklat, tunjangan kinerja, manajemen talenta, dan *placement* sesuai kompetensi dan kinerja.³³

Dalam penerapannya, Si-EKA tentu memiliki payung hukum yang dilindungi negara. Dasar hukum atau regulasi dari penerapan Si-EKA meliputi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, Peraturan BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, Peraturan pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dan

³³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi Informasi*, (Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Agama Republik Indonesia, 2018).

Peraturan Kepala BKN No. 3 Tahun 2016 tentang Pedoman penyusunan standar teknis SKP. Dengan demikian maka jelas bahwa Si-EKA wajib dijalankan oleh lembaga pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama.

b. Fitur-Fitur Si-EKA

Inovasi dalam sistem informasi merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dalam sebuah lembaga, baik dalam hal pelayanan maupun kinerja. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah dengan membuat fitur-fitur yang mudah bagi para pengguna. Begitu juga dengan Si-EKA yang didesain agar dapat memudahkan para pegawai Kementerian Agama dalam melakukan laporan kinerja. Fitur-fitur yang ada dalam Si-EKA dimulai dari laman *login* sebagai tampilan utama, profil, menu utama, kegiatan tahunan, kegiatan bulanan, kegiatan harian, halaman produktivitas, halaman kegiatan tambahan, pengajuan kegiatan, dan laporan.³⁴ Secara lebih detail cara kerja fitur-fitur tersebut akan dijelaskan pada bagian pembahasan sehingga akan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai evaluasi penerapan Si-EKA pada Kantor Kementerian Agama Kebumen ditinjau dengan model HOT Fit.

³⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Manual Book Panduan Penggunaan Sistem E-Kinerja Level Pegawai: Panduan Penggunaan Sistem Si-EKA untuk Pegawai*, (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2018).

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menerangkan keterkaitan antar fenomena sosial atau suatu peristiwa. Hal ini sebagaimana definisi penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁵ Penelitian ini menggambarkan dan mendeskripsikan secara mendalam evaluasi penerapan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (Si-EKA) di Kantor Kementerian Agama Kebumen ditinjau dengan model HOT Fit.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah hal-hal yang dipandang penting dalam sebuah penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah sumber

daya manusia (SDM) pada Kantor Kementerian Agama Kebumen sebagai sasaran kasus penelitian dan sumber informasi. Pada

penelitian ini, subjek penelitian meliputi: (1) Kepala Kantor

Kementerian Agama Kebumen, (2) Kepala Bagian Kepegawaian

Kantor Kementerian Agama Kebumen, dan (3) Pegawai Negeri Sipil

Kantor Kementerian Agama Kebumen.

³⁵ Joko Subagyo, *Metode Penelitian: Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 109.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal-hal yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.³⁶ Objek dalam penelitian ini adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan evaluasi penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen.

3. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan baik primer maupun sekunder, *officially* peneliti melakukan penelitian ini selama kurang lebih 2 bulan, terhitung sejak tanggal 1 Februari – 31 Maret 2021 berdasarkan surat tugas dari kampus dan penerimaan dari lembaga yang bersangkutan. Namun, untuk memperdalam penelitian ini, peneliti juga melakukan inisiatif untuk memperpanjang penelitian dengan seijin lembaga yang bersangkutan.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu: sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung kepada informan melalui wawancara kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kebumen, Kepala Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kebumen, dan Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kebumen, serta informan lain yang relevan apabila dibutuhkan. Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Bina Aksara, 2006), hlm. 91.

diperoleh dari subjek penelitian.³⁷ Data sekunder dari penelitian ini didapatkan melalui literatur seperti hasil penelitian-penelitian sebelumnya, jurnal terkait, dan referensi lain yang mendukung tujuan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mendapatkan sebuah informasi dengan melakukan tanya-jawab secara langsung. Dalam penelitian ini wawancara bersifat terstruktur dan tidak terstruktur yang dilakukan secara langsung antara peneliti dengan pihak yang diwawancarai. Wawancara tersebut mengenai bagaimana evaluasi penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Wawancara dilakukan dengan alat bantu seperti: *interview guide* serta *handphone* sebagai alat untuk merekam pada saat proses wawancara. Pihak yang diwawancarai pada penelitian ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kebumen, Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kebumen, dan Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kebumen.

b. Observasi

Metode observasi merupakan salah satu bagian dalam pengumpulan data yang berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Melalui observasi, peneliti belajar mengenai perilaku, dan

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 104.

makna dari perilaku tersebut.³⁸ Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi non partisipan, dimana peneliti tidak akan terlibat langsung dalam kegiatan, melainkan hanya mengamati dan melakukan pencatatan secara sistematis terkait objek penelitian tanpa mengikuti kegiatan yang dilakukan.³⁹ Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian atau mendatangi lembaga yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi mengenai evaluasi penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Adapun data yang dibutuhkan dari penelitian ini berupa kondisi lingkungan tempat penelitian, penggunaan Si-EKA, serta segala hal yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk seperti tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴⁰ Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data yang berkaitan dengan evaluasi penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Bentuk data tersebut misalnya tulisan dan gambar seperti foto penggunaan aplikasi Si-EKA oleh PNS Kantor Kementerian Agama Kebumen.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 108.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 137.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 124.

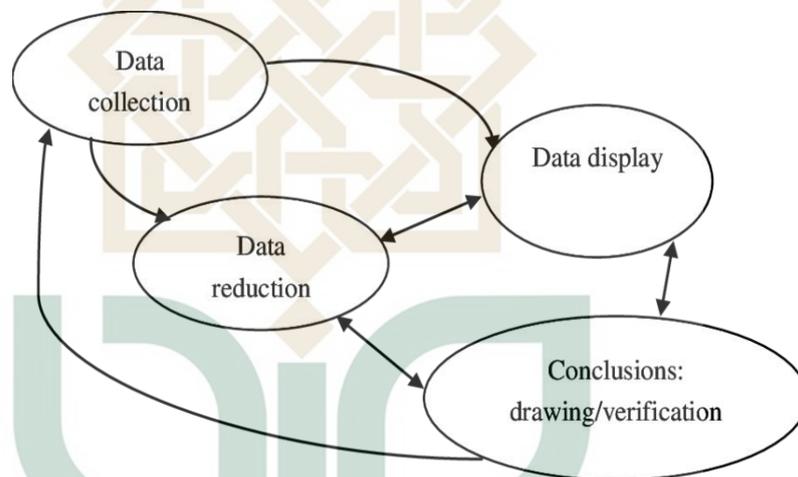
5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif model Miles dan Huberman, peneliti memilih teknik analisis ini karena bersifat fleksibel, dimana pencarian data dapat dilakukan kapanpun selama proses penelitian dan penulisan masih berlangsung, dimana apabila masih ada kekurangan data maka pengumpulan data tambahan dapat dilakukan sewaktu-waktu selama proses penelitian dan penulisan masih berlangsung. Sebagaimana menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, terdapat empat aktivitas dalam melakukan analisis data sebagai berikut:⁴¹ *Pertama*, pengumpulan data, merupakan tahap awal bagi peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti mendapatkan informasi yang banyak dan bervariasi. *Kedua*, reduksi data, adalah kegiatan merangkum, memilih, dan menyeleksi data penelitian yang diperoleh dari lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dan sesuai dengan pembahasan yang dibutuhkan. *Ketiga*, penyajian data, adalah menyajikan data dalam bentuk uraian singkat yang bersifat teks naratif, bagan, tabel, dan sebagainya dari hasil penelitian. Dari banyaknya

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 133.

ragam data tersebut akan digunakan sesuai dengan kebutuhan penyaji. *Keempat*, penarikan kesimpulan, adalah hasil dari penelitian secara jelas dan lengkap berdasarkan data-data yang diperoleh dan telah dianalisa serta diverifikasi sebelumnya.

Gambar 1.1
Teknik Analisis Data Miles dan Huberman⁴²



6. Uji Keabsahan Data

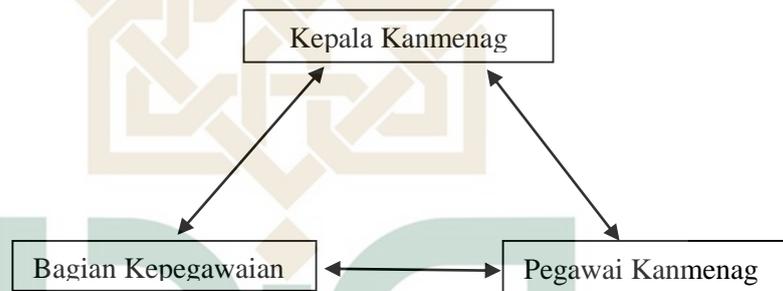
Uji keabsahan data bertujuan untuk membuktikan nilai kebenaran dan konsistensi data penelitian. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas. peneliti melakukan pengecekan data dengan metode triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Triangulasi yang

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&B*....hlm. 10.

digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik.

Triangulasi sumber adalah cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Kemudian data yang diperoleh melalui beberapa sumber tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan beberapa sumber tersebut.

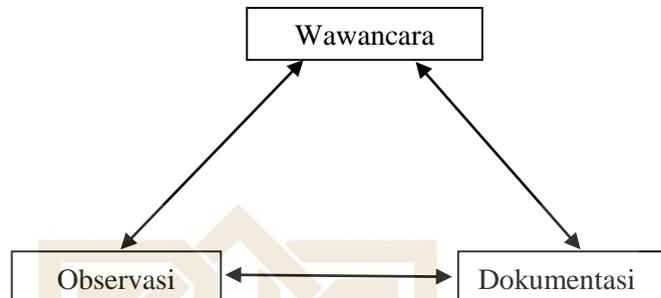
Gambar 1.2
Triangulasi Sumber Data⁴³



Adapun triangulasi teknik adalah cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi. Jika dengan teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data untuk memastikan kebenaran.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 191.

Gambar 1.3
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data⁴⁴



G. Sistematika Pembahasan

Tujuan sistematika pembahasan adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai susunan pembahasan dalam skripsi ini yang akan dikemukakan secara sistematis sebagai berikut: BAB I, merupakan bagian pendahuluan yang menjadi dasar penelitian meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. BAB II, merupakan bagian yang menjelaskan gambaran umum tentang Kantor Kementerian Agama Kebumen sebagai objek penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang sejarah singkat, letak geografis, visi-misi, program-program, dan hal relevan lain yang terkait. BAB III, membahas secara mendalam tentang diskusi dan pembahasan evaluasi penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kebumen ditinjau dengan model HOT Fit. BAB IV, merupakan bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran .

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 192.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dideskripsikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi elektronik kinerja ASN (Si-EKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen apabila ditinjau menggunakan model HOT Fit telah berjalan baik, dengan rincian penjabar sebagai berikut: *Pertama*, pada aspek *human* (manusia), secara garis besar penggunaan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen sudah berjalan baik dengan melihat dari sisi pengetahuan pengguna, kemudahan pengguna dalam melakukan pelaporan kinerja, serta secara kuantitas hampir seluruh pegawai telah menggunakan Si-EKA. Namun yang menjadi catatan adalah masih adanya segelintir pegawai yang belum kooperatif dan masih enggan menggunakan Si-EKA dengan argumen pembenaran mereka sendiri. *Kedua*, pada aspek *organization* (organisasi), secara umum dukungan yang diberikan organisasi dalam penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen sudah baik dengan melihat fasilitas yang disediakan serta kebijakan yang diberikan pimpinan dalam membiasakan pegawai dalam menggunakan Si-EKA. Namun yang menjadi catatan adalah kurangnya sanksi tegas yang diberikan bagi pegawai yang belum menggunakan Si-EKA. *Ketiga*, pada aspek *technology* (teknologi), secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Si-EKA dapat dikatakan baik dengan melihat fitur-fitur sederhana dan lengkap yang ada pada Si-EKA, terpenuhinya

informasi bagi organisasi, serta adanya kesesuaian antara keinginan dengan relita penggunaan Si-EKA, sehingga Si-EKA mampu diserap dan dipahami oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga

Penerapan Si-EKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen secara garis besar sudah baik, namun yang masih menjadi catatan yaitu perlu adanya sanksi administratif berupa teguran atau surat peringatan bagi pegawai yang belum menggunakan Si-EKA sesuai dengan undang-undang ASN dan regulasi terkait lainnya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi mengenai penerapan Si-EKA agar dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan seperti memberikan pendampingan dalam penggunaan Si-EKA bagi pegawai lansia yang kebanyakan gagap teknologi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan untuk ditindak lanjuti dengan menggunakan metode evaluasi yang berbeda dari sebelumnya seperti metode evaluasi SIM Delone Mclean atau metode evaluasi SIM yang lainnya, agar dapat memperluas spektrum dan menambah khazanah pengetahuan dalam evaluasi kinerja sehingga membawa manfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Astawa, Putu Gina *et al.*, “Evaluasi Usability Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Badung (Simpeg Badung) Menggunakan Metode Usability Testing (Studi Kasus SMP Negeri 3 Petang)”, *Karmapati: Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika Vol. 8 No. 2*, 2019.
- Ayuningtiyas, Veronika Melati, “Analisis Pengaruh Kepercayaan Pengguna, Persepsi Harga, Resiko Belanja dan Kualitas Informasi terhadap Minat Bertransaksi Belanja Daring (Online)”, *Skripsi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- CNN Indonesia, “APJII Catat Pengguna Internet di RI Capai 196,7 Juta”, *CNN Indonesia Online*, Diakses melalui <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20201109200200-213-567803/apjii-catat-pengguna-internet-di-ri-capai-1967-juta> pada 16 Desember 2020, Pukul 23:29 WIB.
- Darmansyah, Ramlan *et al.*, “Review Penyediaan Sistem Informasi Manajemen Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam Mendukung Kebijakan E-Government pada Tahun 2019”, *JAPS: Jurnal Administrasi Politik dan Sosial Vol. 1 No. 1*, 2020.
- Daryanto dan Bintaro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Davis, Gordon B., *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen: Bagian I Pengantar*, Terjemahan Andreas S. Adiwardana dan Bob Widayahartono, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2003.
- Erimalata, Shofana, “Pendekatan HOT Fit Framework dalam Generalized Structural Component Analysis pada Sistem Informasi Manajemen Barang Miliki Daerah:Sebuah Pengujian Efek Resiplokal”, *Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol. 17, No. 2*, 2016.
- Hakim, Lukman, *Prinsip-Prinsip Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Jambi: Timur Laut Aksara, 2019.

- Hilmi, Mukhmad *et al*, “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No. 2*, 2016.
- Hudin, Jamal Maulana dan Dwiza Rihana, “Kajian Keberhasilan Penggunaan Sistem Informasi Accurate Dengan Menggunakan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delon Dan Mclean”, *Jurnal Sistem Informasi Vol. 12 No. 1*, 2016.
- Itani, Talal, *Quran English Translation: Clear, Pure, Easy to Read Modern English*, Dallas dan Beirut: ClearQuran, 2014
- Jogiyanto, *Sistem Informasi Manajemen*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018.
- , “Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur, Teori, dan Aplikasi Bisnis”, Yogyakarta: PT Andi, 2005.
- Junaidi, Apri, “Internet of Things, Sejarah, Teknologi dan Penerapannya: Review”, *JITTER: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan Vol. 1 No. 3*, 2015.
- Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen, “Sejarah”, *Official Website Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen*, diakses melalui <http://kebumen.kemenag.go.id/sejarah>, pada 25 Maret 2021, pukul 13.18 WIB.
- , “Beranda”, *Official Website Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen*, diakses melalui <http://kebumen.kemenag.go.id/home>, pada 25 Maret 2021, pukul 13.25 WIB.
- , “organisasi”, *Official Website Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen*, diakses melalui <http://kebumen.kemenag.go.id/organisasi>, pada 23 Maret 2021, pukul 09.05 WIB.
- , “Tugas pokok dan fungsi”, *Official Website Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen*, diakses melalui <http://kebumen.kemenag.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi->, pada 23 Maret 2021, pukul 10.15 WIB.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, Bandung: Semesta Qur'an, 2015.

- _____, *Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi Informasi*, Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Agama Republik Indonesia, 2018.
- _____, *Manual Book Panduan Penggunaan Sistem E-Kinerja Level Pegawai: Panduan Penggunaan Sistem Si-EKA untuk Pegawai*, Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2018.
- Khotimah, Anis, “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Menggunakan Model HOT Fit Fasilitas Kesehatan X di Yogyakarta”, *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal Vol. 11 No. 1*, 2021.
- Krisbiantoro, Dwi, “Evaluasi Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi dengan pendekatan Hot Fit Model (Studi Kasus pada Perpustakaan STMIK AMIKOM Purwokerto)”, *Prosiding Konferensi Nasional Sistem & Informatika STMIK STIKOM Bali*, 9-10 Oktober 2015
- Kurniawan, Cahyadi, “Sistem Informasi Kementerian Agama: Kaya Aplikasi Tapi Belum Terintegrasi”, *Solo Pos Online*, Diakses melalui <https://www.solopos.com/sistem-informasi-kementerian-agama-kaya-aplikasi-tapi-belum-terintegrasi-1061922> pada 16 Desember 2020, Pukul 23:59 WIB.
- Kusuma, Bayu Mitra A. dan Theresia Octastefani, “Implementasi Program Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Banyuwangi (JPKMB) dalam Mewujudkan Pelayanan Kesehatan Primer Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat”, *IJPA: Indonesian Journal of Public Administration Vol. 2 No. 1*, 2015.
- Laksmidewi *et al*, “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan DS5 dan DS9 Cobit 4.1 Studi Kasus: Pemprov Bali”, *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro Vol. 17 No. 1*, 2018.
- Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Munawwir*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja: Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Pratiwi, Desty dan Silverius Tey Seran, “Strategi Peningkatan Kinerja ASN Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur (SIKERJA) di IPDN Kampus Kalimantan Barat”, *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan Vol.*

10 No. 2, 2018.

PT Suara Agung, al-Qur'an dan Terjemah, Cetakan ke-5, Jakarta: PT Suara Agung, 2018.

S.K, Purwanto dan Suharno Pawirosumarto, "Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan Terhadap Penggunaan Sistem E-Learning di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana", *Jurnal Manajemen Vol. 21 No. 2*, 2017.

Putra, Andi Dermawan *et al*, "Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Dengan Metode Hot Fit di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare", *Jurnal Manusia dan Kesehatan Vol. 1 No. 1*, 2020.

Rahmawati, Rika, "Sistem Pelaporan Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Agama Kabupaten Luwu Utara", *Skripsi*, Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2018.

Sastrohardiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Sawitri, "Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual (Survei Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo)", *Skripsi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.

Shaliha, Dien Aprilia, "Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dengan Menggunakan Model Human Organization and Technology Fit (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Grand Family)", *Skripsi*, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018.

Soedradjat, Soegito, *Sistem Informasi Manajemen*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

Subagyo, Joko, *Metode Penelitian: Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.

_____, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Syam, Fauzi, "Hak Atas Informasi dan Legal Standing Para Pihak dalam Sengketa

Informasi di Komisi Informasi,” *Jurnal Inovatif Vol. 8 No. 1*, 2015.

Taufiq, Rohmat, *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Thontowi, Zulkifli Syauqi *et al.*, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam Vol. 9 No. 1*, 2019.

Wahyuningsih, Diah, “Inovasi Sistem Aplikasi Pelayanan Terpadu Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Efektifitas Kepegawaian di Kabupaten Bantul Tahun 2015-2017”, *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2018.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.