

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ASN MELALUI APLIKASI PENILAIAN KINERJA APARATUR (SIKERJA) DI IPDN KAMPUS KALIMANTAN BARAT

Oleh: Desty Pratiwi & Silverius Tey Seran
IPDN Kampus Kalimantan Barat

ABSTRACT

The essence of the SIKERJA application is to improve the quality of work. Before the SIKERJA application as actually implemented, a trial period of around 6 (six) months was carried out, at the beginning of 2017, SIKERJA was officially put in place to accommodate performance achievement through the SIKERJA application has not been implemented in accordance with expectations. Therefore, strategies and steps to improve performance and application are needed to be effective and increase work output and value of application functions so that the rapid development of information technology can be maximized for the benefit of the organization in an effort to improve ASN performance. The Six indicators that will be carried out in the implementation of a performance improvement strategy include: quality, quantity, teamwork, creativity, innovation, initiative. The results of the study explain that SIKERJA application still needs to be updated because the ASN performance data has not been accommodated. In the renewal of the application is also needed a periodic discussion to collect information and find solutions to a problem that occurs. Effective work minutes that have been set have been adjusted to the workload and job targets that must be achieved so that employees who do not achieve the working minutes are required to get strict sanctions. SIKERJA Verifiers are also expected to work optimally so that SIKERJA input can be more controlled and controlled in accordance with the prevailing corridors. The method of research with qualitative and exploratory approach is more appropriate to be used in analyzing a variety of realities that are more complete and to explore the actual informations in analyzing of the six indicators.

Keywords: *strategy, performance assessment, civil servants*

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia dalam upaya peningkatan kompetensi dan kualitas kerja telah berupaya berinovasi untuk menemukan konsep atau sistem baru, dalam semangat reformasi birokrasi. Semangat reformasi birokrasi ini tentu tidak berdiri sendiri melainkan turut didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 (Empat) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah

Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, perdamaian abadi dan keadilan social serta secara eksplisit konstitusinya termaktub pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan public, serta sebagai sarana untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sebagai pelaksana kebijakan publik ASN diwajibkan untuk setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara

Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah yang sah, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat yang berwenang, menaati ketentuan peraturan Perundang-Undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggungjawab, menunjukkan integritas dan keteladanan, mampu untuk menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan serta bersedia untuk ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kewajiban ASN sebagaimana tercantum pada Pasal 23 UU ASN tersebut tidak dapat sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan nasional negara apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dan kompetensi ASN.

Menyadari akan pentingnya kompetensi tersebut pemerintah juga telah menerapkan kriteria khusus dalam pengembangan karier ASN yang secara eksplisit termaktub dalam Pasal 69 UU ASN bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Dengan adanya pasal tersebut secara tidak langsung ASN akan terpacu untuk mengembangkan kapasitas diri serta meningkatkan kinerja sehingga memiliki kualifikasi persyaratan yang layak untuk mengambil peran yang lebih tinggi dalam cita-cita pelayanan terhadap masyarakat.

Namun demikian dalam hal peningkatan kinerja, Pemerintah tidak serta merta menuntut dan menuntut namun tetap menjaga keseimbangan pelayanan dengan reward/penghargaan. Pola penghargaan ini perlu diatur dengan adil dan seksama. Konsep adil dalam reward ini tidak berarti sama rata tetapi disesuaikan dengan porsi dan output atau dalam artian penghargaan wajib didasarkan pada output dan tidak sekedar sama rata saja. Salah satu penghargaan yang diberikan kepada ASN Kementerian Dalam Negeri selain gaji pokok adalah tunjangan kinerja. Penghargaan yang adil tersebut telah dituangkan oleh pemerintah secara integral dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016. Peraturan tersebut menjunjung tinggi prinsip keadilan dan mengamanatkan bahwa pembayaran

tunjangan kinerja didasarkan pada dua aspek yaitu aspek disiplin dan aspek kinerja. Dalam hal penentuan nilai disiplin dan kinerja ASN tentu bukan suatu hal yang mudah, apalagi penilaian tersebut berkaitan langsung dengan penghargaan dalam bentuk uang yang rentan akan potensi konflik. Menyikapi hal tersebut pemerintah dalam hal ini kementerian dalam negeri telah membuat konsep yang modern dan inovatif yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi yang diterapkan pada daftar hadir elektronik dan penilaian kinerja melalui aplikasi penilaian kinerja jabatan aparatur (SIKERJA).

Namun demikian Pemahaman ASN akan pentingnya kinerja melalui pengisian aplikasi SIKERJA masih belum maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikator bahwa masih terdapat banyak pegawai yang gencar mengisi daftar kerja atau catatan pekerjaan menjelang akhir bulan sehingga menyebabkan server sibuk dan aplikasi eror.

ASN cenderung mengartikan SIKERJA sebagai alat pencari uang saja, sehingga dalam rekapitulasi data kinerja apabila telah mencapai target 6600 menit dalam 1 (satu) bulan, ASN cenderung untuk tidak lagi mengisi kinerja pada aplikasi ini. Padahal esensi aplikasi SIKERJA adalah peningkatan kualitas kinerja dan bukan semata-mata hanya untuk memenuhi pencapaian target bulanan saja.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Kalimantan Barat merupakan salah satu kampus regional IPDN yang terletak di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kuburaya Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai Lembaga Pendidikan, IPDN tentu membutuhkan tenaga-tenaga pendidik yang handal serta tenaga administrative yang memiliki kinerja baik. Sampai saat ini, memang telah banyak konsep yang diterapkan pimpinan untuk meningkatkan kinerja ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi elektronik yaitu aplikasi daftar hadir elektronik. Aplikasi daftar hadir elektronik membawa dampak signifikan pada disiplin ASN namun Pemerintah menyadari bahwa kinerja seorang ASN tidak hanya dapat dinilai dari aspek disiplin. Disiplin memang penting namun bukan satu-satunya

factor untuk meningkatkan kinerja. Tanggapan akan hal tersebut, Pemerintah melalui PP 150 Tahun 2015 mengamanatkan bahwa tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya. Untuk menghitung capaian kinerja tersebut, maka digagaslah aplikasi penilaian kinerja jabatan aparatur (SIKERJA). Setelah melalui masa ujicoba sekitar 6 (enam) bulan, pada awal 2017, SIKERJA telah resmi diberlakukan untuk mengakomodir data-data kinerja bagi pegawai di lingkungan kementerian dalam negeri. Namun demikian perhitungan pencapaian kinerja melalui aplikasi SIKERJA belum terlaksana sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dibutuhkan strategi dan langkah pembaharuan aplikasi, guna berdayaguna dan menambah nilai fungsi aplikasi sehingga pesatnya perkembangan teknologi informasi dapat dimaksimalkan untuk kepentingan organisasi dalam usaha peningkatan kinerja ASN.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana strategi pembaharuan aplikasi penilaian kinerja jabatan aparatur di IPDN Kampus Kalimantan Barat?"

Tujuan

Jurnal ini bertujuan untuk (1) Menganalisis Strategi Peningkatan kualitas kinerja dalam rangka memaksimalkan tujuan organisasi dan Pemenuhan target Aplikasi Sikerja; (2). Menganalisis Strategi Peningkatan kuantitas SIKERJA dalam rangka memaksimalkan tujuan organisasi dan Pemenuhan target Aplikasi Sikerja; (3) Menganalisis Strategi Peningkatan Kerjasama tim dalam rangka memaksimalkan tujuan organisasi dan Pemenuhan target poin dalam Aplikasi Sikerja; (4) Menganalisis Strategi Peningkatan Kreativitas Pengelolaan Aplikasi Sikerja dalam rangka Memaksimalkan Tujuan Organisasi dan Pemenuhan Target Poin dalam Aplikasi Sikerja; (5) Strategi Peningkatan Inovasi Pengelolaan Aplikasi Sikerja dalam

rangka Memaksimalkan Tujuan Organisasi dan Pemenuhan Target Poin dalam Aplikasi Sikerja; (6) Strategi Peningkatan Inisiatif Pengelolaan Aplikasi Sikerja dalam rangka Memaksimalkan Tujuan Organisasi dan Pemenuhan Target Poin dalam Aplikasi Sikerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksploratif. Penulis menggunakan jenis penelitian eksploratif karena penulis ingin menjadikan topik yang baru tersebut lebih dikenal oleh masyarakat luas terutama Pegawai Negeri Sipil, memberikan gambaran dasar mengenai topik bahasan, menggeneralisasi gagasan dan mengembangkan teori yang bersifat tentatif. Jenis penelitian ini juga membuka kemungkinan akan diadakannya penelitian lanjutan terhadap topik Peningkatan Kinerja PNS Berbasis Teknologi Informasi.

Metode Penelitian yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kualitatif. Metode Penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah *setting* apa adanya tanpa rekayasa. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam atau suatu data yang mengandung makna.

Simpulannya adalah analisis dengan metode kualitatif dengan pendekatan eksploratif lebih tepat digunakan dalam menganalisis berbagai realitas yang lebih lengkap dan utuh serta untuk menggali informasi-informasi yang aktual dalam menganalisis kualitas, kuantitas, kerja sama, kreativitas, inovasi dan inisiatif Pegawai Negeri Sipil.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di IPDN Kampus Kalimantan Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Straus yang dikutip oleh Moleong (2000: 240) bahwa pemilihan lokasi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- 1) Sesuai dengan masalah penelitian, karena lokasi mampu memberikan jawaban atas permasalahan penelitian yang akan diteliti.
- 2) Lokasi peneliti memberi data yang cukup yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

Masalah penelitian dalam kaitannya dengan instrument kualitas, kuantitas, kerja sama dan kreativitas kinerja pegawai dapat ditemukan dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA di IPDN Kampus Kalimantan Barat sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan strategi peningkatan performa aplikasi tersebut.

Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menentukan informan, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu menentukan informan berdasarkan tujuan atau keperluan yang telah ditetapkan penulis, dengan pertimbangan tertentu. Penulis memilih subjek dengan melihat fungsi/peran Pegawai Negeri Sipil dalam proses pelaksanaan aplikasi SIKERJA baik sebagai admin unit instansi, maupun *user/pengguna*. *User* dipilih dengan pertimbangan mampu untuk mendukung analisis penulis. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Bagian Tata Usaha/Pejabat Pembina Kepegawaian
- 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan/Admin Unit Instansi
- 3) Pegawai Negeri Sipil/User Aplikasi SIKERJA.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk menghimpun data dalam kaitannya dengan penelitian ini, yaitu:

a. Observasi

Dalam teknik ini penulis hanya sebagai pengamat yang hadir di lokasi. Tidak hanya dengan kehadiran saja namun penulis juga secara lebih detail mengamati fungsi fungsi tombol yang ada pada Aplikasi. Adapun jenis observasi yang digunakan penulis

yaitu observasi tidak terstruktur. Penulis juga menyadari bahwa dalam penggunaan teknik observasi yang terpenting adalah mengandalkan pengamatan dan ingatan penulis (Usman dan Akbar, 2011: 52).

b. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Dalam pengambilan data penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam atau menggali informasi sebanyak-banyaknya. Peneliti dalam pengambilan data juga menggunakan wawancara tidak terstruktur, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 233 - 234), bahwa wawancara tidak terstruktur dalam pelaksanaannya, tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam melakukan wawancara, yaitu: menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan, menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan, membuka alur wawancara, melangsungkan alur wawancara, mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya, menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

c. Dokumentasi

Sebagai bahan analisis, dalam penelitian ini penulis telah menghimpun segala bentuk catatan peristiwa yang sudah berlalu, peraturan-peraturan tertulis mengenai pelaksanaan e-PUPNS, Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto/sketsa. Dokumen yang telah dihimpun penulis hanya terbatas pada dokumen yang memiliki kredibilitas yang tinggi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Data yang telah dihimpun penulis diklasifikasi, selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan kalimat-kalimat analisis yang disusun ke dalam teks sebagai interpretasi dari data-data yang diolah tersebut. Dalam teknik analisis data ini, penulis mengacu pada Miles dan Huberman (dalam Moleong, 2011: 97), bahwa data yang dimunculkan penulis adalah berupa rangkaian kata-kata yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai cara, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terhimpun telah diproses oleh penulis melalui pencatatan pengetikan dan penyuntingan, tetapi analisis nya tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2013: 246) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Tiga komponen analisis data kualitatif tersebut, telah dilakukan penulis dengan cara mengumpulkan semua data yang sudah didapatkan, merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan kemudian menyaring data-data tersebut untuk mendapatkan fokus dari penelitian. Setelah itu penulis melakukan penyajian data secara naratif dan tersusun sesuai dengan alur pikir penelitian, serta menarik simpulan dari data yang sudah disajikan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Pemerintahan

Taliziduhu Ndraha (2003: 158) mendefinisikan “manajemen pemerintahan terlihat melalui ruang lingkup materi pokok kurikulumnya: (1)Asas dan system pemerintahan (2) Hukum dan tata pemerintahan (3) Ekologi Pemerintahan (4) Filsafat dan etika pemerintahan (5) Praktik Penyelenggaraan Pemerintahan. Suradinata (2013: 21) mendefinisikan “manajemen pemerintahan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan Negara dengan menggunakan

berbagai sumber yang dikuasai oleh Negara”. Inti manajemen pemerintahan terletak pada proses penggerakan untuk mencapai tujuan Negara, dimana terkait erat dengan fungsi kepomongprajaan. Siagian dalam Nawawi (2013: 21), “manajemen pemerintahan adalah manajemen yang ditetapkan dalam lingkungan aparatur pemerintahan atau aparatur negara, tidak saja diartikan sebagai aparatur dari badan eksekutif, tetapi juga aparatur dari badan legislatif dan yudikatif, serta baik yang berada pada tingkat pusat maupun tingkat daerah”. Secara normatif, tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjamin kelancaran dan keseimbangan bahtera keadilan yang dikemukakan oleh nahkoda yang yang handal dan memiliki jiwa pelayanan yang tinggi guna mencapai kesejahteraan bersama.

Strategi Peningkatan Kinerja

Strategi merupakan hal penting bagi keberlangsungan suatu organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Menurut David (2011: 18-19), Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Nilasari (2014: 2) menyimpulkan strategi adalah sejumlah tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang diambil untuk mengeksplorasi kompetensi inti serta memperoleh keunggulan bersaing. Kegiatan yang terintegrasi dan terkoordinasi merupakan kegiatan kreatif tanpa akhir dari sumber daya manusia untuk mendapatkan daya ungkit sumber daya (*resource leverage*) yang lebih baik. Sedangkan mengeksplorasi kompetensi inti dimaksudkan atas penggunaan segala daya pengetahuan, keterampilan, pengalaman dari para pelaksana atau *teamwork* untuk keseluruhan tindakan yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, maka strategi harus dipersiapkan dengan baik dengan berbagai indikator yang dipastikan mampu meningkatkan kinerja. Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009: 12) menguraikan 6 (Enam) indikator prasyarat untuk memecahkan

permasalahan kinerja ASN, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*);
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Job Knowledge*);
- c. Kerjasama Tim (*Teamwork*);
- d. Kreativitas (*Creativity*);
- e. Inovasi (*Inovation*);
- f. Inisiatif (*Initiatif*).

Masing-masing indikator kinerja tersebut, memerlukan konsep yang tepat untuk mewujudkan tujuan tercapainya peningkatan kinerja yang tentunya berpengaruh langsung terhadap output dan tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemendagri, Pasal 1 angka 8 bahwa Penilaian Kinerja adalah penilaian yang didasarkan pada aspek produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Lebih lanjut pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016, Penilaian Produktivitas Kerja dilakukan berdasarkan: a. pelaksanaan tugas; dan/ atau b. penilaian Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya. Produktivitas kerja ini dilaporkan oleh Pegawai melalui Aplikasi SIKERJA paling lambat pada terakhir bulan berjalan. Penilaian Produktivitas tidak dapat diakumulasikan pada berikutnya.

Penilaian Produktivitas Kerja dilaksanakan oleh Pejabat Penilai setelah pelaksanaan tugas oleh Pegawai. Pejabat Penilai bertanggungjawab atas kebenaran laporan hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dinilai. Pejabat Penilai dapat menyetujui atau menolak laporan hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dinilai. Dalam hal Pejabat Penilai menolak, wajib disertai alasan penolakan.

Dalam hal Pejabat Penilai mengalami kekosongan atau berhalangan, penilaian dilakukan oleh PIt. atau PIh. Pelaporan melalui Aplikasi SIKERJA dapat dilakukan oleh Pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang sah sepanjang dikoordinasikan

dan disetujui oleh Pejabat Penilai. Dalam keadaan tertentu, antara lain:

- a. Sistem Aplikasi SIKERJA mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
- b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem Aplikasi SIKERJA; atau
- c. Terjadi keadaan kahar (*force majeure*) penilaian Produktivitas Kerja dilaporkan secara manual dengan format laporan pelaksanaan tugas yang tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri ini.

Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pada Pasal 1 angka (3), yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

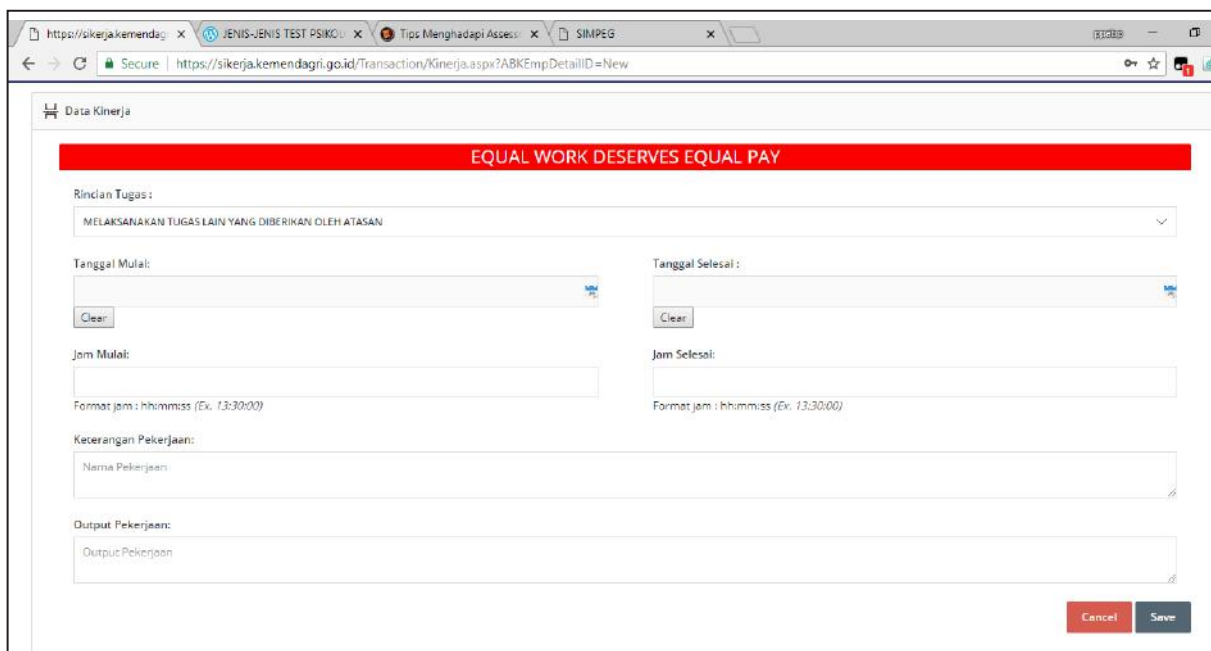
PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja

Diketahui bahwa, percepatan tujuan organisasi dan pemenuhan target Aplikasi Sikerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan (*Quality of work*). Kualitas dari suatu pekerjaan dapat diamati melalui tingginya output yang dihasilkan, dalam artian semakin tinggi pencapaian output pekerjaan maka semakin tinggi pula kualitas pekerjaan. Aplikasi Sikerja telah dirancang sedemikian rupa sehingga output pekerjaan dari masing-masing ASN dapat dipantau secara langsung oleh pimpinan atau atasan langsung. Tingginya kualitas pekerjaan pegawai juga merupakan tolak ukur persetujuan pekerjaan. Salah satu indikator kualitas pekerjaan adalah terlaksananya pekerjaan sesuai dengan *Standard Operasional Prosedur* (SOP). Prosedur yang tersedia tentu dapat dijadikan acuan kualitas pekerjaan sehingga pencapaian kinerja akan terintegrasi dalam suatu pola yang integral atau tidak hanya parsial semata.

Aplikasi Sikerja telah mengakomodir pencantuman *output* dalam tabel input kinerja yang tersedia, namun alangkah lebih akurat apabila dilampirkan bukti otentik pendukung berupa hasil scan dokumen maupun foto dokumentasi kegiatan pada setiap proses laporan kinerja. Hal tersebut tentu sangat membantu pimpinan atau atasan langsung dalam melakukan verifikasi dan validasi data kinerja.

Dengan adanya lampiran tambahan berupa gambar atau dokumen pendukung maka kualitas pekerjaan juga semakin terjaga, namun sangat disayangkan hingga saat ini aplikasi Sikerja masih belum dapat menyediakan bank data yang dapat menampung keseluruhan bukti otentik laporan kinerja pegawai. Penyediaan lampiran bukti kinerja memerlukan perhatian khusus agar kualitas kinerja dapat semakin meningkat serta integritas ASN juga dapat selalu terjaga.



Gambar 1

Gambar aplikasi Input kinerja Pegawai (Sumber: www.sikerja.kemendagri)

Berdasarkan data gambar 1 di atas, maka dapat diidentifikasi sebuah permasalahan bahwa: output kinerja masih belum optimal karena hanya berupa tulisan tanpa bukti lampiran foto atau dokumen. Strategi utama peningkatan kualitas kerja di IPDN Kampus Kalimantan Barat yaitu dengan melakukan pembaharuan aplikasi atau secara eksplisit yaitu penambahan tombol *“insert picture”* atau *“insert dokumen”* pada aplikasi Sikerja.

Strategi Peningkatan Kuantitas SIKERJA

Kementerian Dalam Negeri melalui Biro Kepegawaian sangat apresif dan terbuka terhadap segala bentuk pengaduan dan

laporan masyarakat. Strategi peningkatan kuantitas pengelolaan aplikasi SIKERJA ini menjadi perhatian khusus biro kepegawaian guna penyempurnaan dan perbaikan baik dari segi sistem program aplikasi maupun permasalahan pada server. Pembaharuan kuantitas pengelolaan aplikasi SIKERJA dalam mendukung perbaikan aplikasi ini nyata dalam program **“Sikerja Helpdesk”**.

Program layanan pengaduan tersebut dikembangkan oleh Biro Kepegawaian Kemendagri melalui aplikasi email, facebook, twitter, atau bertemu langsung dengan super admin SIKERJA di gedung d lantai III bagian pengembangan karier biro kepegawaian.



Gambar 2

Help Desk Sikerja Biro Pengembangan Karier (Sumber: <http://sikerja.Kemendagri.go.id>)

Strategi Peningkatan Kerjasama Tim

Aparatur Sipil Negara juga merupakan makhluk sosial yang pada hakikatnya tidak dapat hidup sendiri, kerja sama yang baik sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama dalam proses pelaksanaan kebijakan pembayaran tunjangan kinerja oleh aspek SIKERJA ini telah berlangsung sejak tahun 2016. Butuh persiapan selama 6 (enam) bulan sebelum diberlakukan pada 3 Januari 2017. Masa persiapan ini diisi dengan sosialisasi serta ujicoba penggunaan aplikasi.

Biro Kepegawaian dengan upaya yang tinggi telah membimbing dan mengarahkan admin komponen untuk dapat memahami tugas dan tanggungjawab baru yang harus diemban.

Upaya untuk meningkatkan pemanfaatan aplikasi Sikerja telah sering dilakukan dalam beberapa rapat teknis yang dilaksanakan di Kementerian dalam negeri, namun masih terdapat beberapa kendala, salah satunya adalah keterbatasan akses oleh admin komponen untuk kebutuhan akses data master.



Gambar 3

Tampilan Dashboard aplikasi Sikerja Admin Komponen (Sumber: Aplikasi Sikerja, diakses pada 09 September 2018)

Berdasarkan Gambar tampilan depan aplikasi SIKERJA admin komponen a.n. Asep Jaenudin, jabatan kasubbag umum dan keuangan dapat diketahui bahwa pada tampilan depan aplikasi telah tertera tombol data master, namun sama sekali tidak dibuka hak akses untuk admin komponen. Hal tersebut seolah-olah menggambarkan adanya suatu krisis kepercayaan antar admin pusat kepada admin daerah.

Konsep Biro Kepegawaian dalam pengendalian pengisian input data kinerja tentu telah berjalan dengan baik apabila mengacu pada surat edaran sekretaris jenderal tersebut, namun dalam kondisi riil saat ini, amanat dari surat edaran tersebut hampir tidak terjadi dalam lingkungan organisasi. Dikatakan demikian karena *"bagaimana caranya untuk dapat memeriksa sedangkan hak akses data saja tidak diberikan, jangankan untuk verifikasi, untuk admin saja juga tidak diberikan"* ujar Asep Jaenudin, admin komponen SIKERJA IPDN Kampus Kalbar. Konsep dalam kerja sama tim yang sudah bagus dan tertata rapi

akan sia-sia apabila tidak dapat dicerna dengan baik oleh petugas pelaksana. Dalam hal ini dapat dianalogikan seperti mencari jarum ditengah tumpukan jerami dengan mata tertutup, memang ada kemungkinan tetapi hampir mustahil.

Asep Jaenudin selaku admin komponen SIKERJA IPDN Kampus Kalimantan Barat menyadari bahwa data master terdiri atas data pribadi, data jabatan, data golongan yang bersifat rahasia sehingga sangat rentan apabila ada admin komponen yang secara sengaja atau tidak sengaja mengganti/merubah isi data master tanpa konfirmasi terlebih dahulu. Hal yang dikhawatirkan tersebut bukan tanpa alasan, bahwasanya data master sudah pernah diakses sebelumnya oleh admin komponen namun hal tersebut tidak berlangsung lama karena terdapat perubahan-perubahan data diluar pengetahuan pengelola data dan kepegawaian Kementerian dalam negeri. Menanggapi kejadian tersebut, hingga saat ini data master dari aplikasi kinerja telah dikunci dan sama sekali tidak dapat diakses.



Gambar 4

Screenshot Dashboard Aplikasi SIMPEG sebagai acuan SIKERJA

Sumber: <https://ropeg.setjen.kemendagri.go.id/main/validate>

Namun, upaya pengamanan data tersebut dengan membatasi hak akses data master tersebut tentu bukan solusi terbaik karena secara total kewenangan admin komponen untuk update status pegawai terbatas. "Hal

ini sebenarnya bukanlah suatu permasalahan yang mendasar apabila diselesaikan dengan prinsip manajemen yang baik" ujar admin komponen SIKERJA IPDN Kalbar, Asep Jaenudin (03/092018). Strategi yang dapat

diterapkan disini yaitu strategi pengawasan terhadap segala bentuk perubahan yang terjadi pada data. Aplikasi SIKERJA dapat mengadopsi sistem pengawasan terhadap data sebagaimana pengaturannya pada aplikasi Simpeg. Pada aplikasi Simpeg, admin pusat dapat mengetahui riwayat pembaharuan data dan siapa yang bertanggungjawab pada perubahan tersebut.

Pada Gambar kolom akhir dari nama pegawai, terdapat tulisan nama admin. Nama tersebut itulah yang bertanggungjawab terhadap perubahan terakhir dari data ASN yang bersangkutan. Hal tersebut merupakan suatu konsep pengawasan aplikasi yang tentu akan membawa dampak yang berguna apabila juga diterapkan pada aplikasi SIKERJA. Pengawasan dengan strategi tersebut akan semakin lengkap apabila diiringi validasi dan verifikasi data perubahan oleh admin pusat sehingga tidak ada satu pun perubahan data tanpa sepengetahuan admin pusat.

Strategi peningkatan kerja sama tim pengelolaan SIKERJA juga didukung oleh Sekretaris Jenderal, Yuswandi A. Temenggung, melalui surat edaran sekjen nomor: 800/356/SJ, tanggal 25 Januari 2017, perihal pembentukan pejabat penanggungjawab, tim verifikasi kinerja dan sekretariat tim verifikasi kinerja.

Perhatian kepada peningkatan kerja sama tim juga diamanatkan oleh menteri dalam negeri bahwa Sesuai ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Peraturan menteri dalam negeri Nomor 38 Tahun 2016 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian dalam negeri bahwa: "dalam melakukan pengelolaan penilaian kinerja dan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di kementerian dalam negeri, menteri mendelegasikan kepada pimpinan satuan kerja untuk menetapkan pejabat penanggungjawab, tim verifikasi, dan sekretariat tim verifikasi kinerja.

Strategi Peningkatan Kreativitas Pengelolaan Aplikasi SIKERJA

Tema dashboard pada tampilan awal SIKERJA selalu disetting menyesuaikan dengan hari-hari besar atau hari-hari penting

negara. Kreativitas tersebut memberi warna yang berbeda sehingga tidak terkesan monoton dan membosankan. Hal kreatif lainnya juga dapat diamati di media sosial facebook, twitter atau instagram SIKERJA berupa gambar animasi ASN yang dilengkapi dengan keterangan tulisan/*quote* terkait peningkatan kinerja. Aplikasi Sikerja juga dalam pemaparan telah divisualisasikan lebih kreatif dan modern dalam bentuk penjelasan dan video animasi sehingga semakin mempermudah admin komponen untuk lebih memahami dan menarik untuk dipelajari lebih lanjut.

Strategi Peningkatan Inovasi Pengelolaan Aplikasi SIKERJA

Aplikasi SIKERJA telah mampu mengakomodir uraian tugas dari masing-masing jabatan, namun dalam proses pelaksanaan kegiatan dimaksud, hingga sekarang masih belum ada standar penetapan waktu minimal dan maksimal dari setiap aspek pekerjaan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk klaim pekerjaan yang sama dengan menit kerja bervariasi. Kondisi riil dilapangan membuka peluang besar bagi PNS untuk selalu menggunakan perhitungan waktu efektif maksimal sehingga esensi dari output kegiatan yang menjadi cita-cita organisasi seringkali terabaikan. Pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam waktu singkatpun dapat diulur dengan motif semakin lama waktu bekerja maka menit kerja untuk target poin pun akan semakin banyak. Hal ini dapat menjadi ancaman serius dalam perputaran roda organisasi, sehingga diperlukan pembaharuan aplikasi yang terdapat pengaturan mengenai standar menit kerja untuk masing-masing pekerjaan. Pejabat Pembina Kepegawaian pada admin komponen IPDN Kalbar juga diharapkan mampu menyusun jenis sanksi bagi PNS Kementerian Dalam Negeri yang tidak mencapai target menit kerja efektif dalam setiap bulan.

Strategi Peningkatan Inisiatif Pengelolaan Aplikasi SIKERJA

Adanya peran aktif petugas verifikasi kinerja yang telah terbentuk sesuai surat

edaran Sekjen Nomor: 800/356/SJ tanggal 25 Januari 2017, perihal pembentukan pejabat penanggungjawab, tim verifikasi kinerja dan sekretariat tim verifikasi kinerja. untuk turut mengambil bagian dalam usaha preventif proses *approval* SIKERJA sehingga terdapat fungsi control ganda. Sehubungan dengan hal tersebut, selain atasan langsung verifikator juga dapat mengontrol setiap pekerjaan yang diinput baik jenis maupun estimasi waktu pencapaian. Usaha preventif ini sangat dipandang perlu guna mencegah adanya data kinerja yang tidak wajar dari PNS dalam usaha pencapaian target menit kerja efektif per bulan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Strategi peningkatan kualitas pekerjaan melalui pelaksanaan evaluasi tugas sesuai tugas pokok dan SOP, pembaharuan aplikasi secara periodik khususnya dalam hal pencantuman tombol bukti output baik dalam bentuk gambar, foto atau dokumen.
2. Strategi peningkatan kuantitas pekerjaan melalui pelayanan/helpdesk SIKERJA oleh biro kepegawaian bagian pengembangan karier yang dapat diakses secara langsung maupun melalui media sosial
3. Strategi kerja sama tim melalui beberapa hal di antaranya: (1) Sosialisasi berkala; (2) peran aktif admin komponen dalam menanggapi permasalahan teknis; (3) pembentukan tim penanggungjawab serta verifikator yang diketuai oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian di masing-masing komponen; (4) evaluasi tupoksi verifikator SIKERJA sehingga tidak vakum dan dapat memaknai peran yang perlu diambil dalam tujuan peningkatan kinerja pegawai; (5) Menambah intensitas koordinasi terpusat sehingga mendukung pencapaian output SIKERJA;
4. Strategi peningkatan kreativitas melalui penyampaian pesan/informasi melalui visualisasi animasi sesuai dengan

perkembangan teknologi informasi pada zaman modern ini dan diharapkan para pejabat penanggungjawab kepegawaian dapat segera membentuk tim untuk membahas Sanksi yang diberlakukan bagi PNS apabila tidak mencapai target menit kerja efektif per bulan.

5. Strategi Peningkatan Inovasi melalui penetapan standar menit kerja efektif untuk setiap jenis pekerjaan dan pemberian Sanksi yang tegas bagi PNS yang tidak mencapai target menit kerja efektif.
6. Strategi Peningkatan Inisiatif melalui pemberian tambahan tugas bagi tim verifikator untuk melakukan usaha preventif dengan tahapan proses verifikasi terlebih dahulu terhadap hasil pekerjaan PNS yang kemudian akan diteruskan kepada atasan langsung apabila pekerjaan tersebut layak untuk di-approve oleh atasan langsung PNS bersangkutan.

Saran

1. Melakukan *Update* aplikasi dengan mencantumkan tombol "output kinerja"
2. Biro Kepegawaian dalam hal ini Bagian pengembangan karier diharapkan tetap mempertahankan kuantitas kerja dalam hal pelayanan informasi terkait SIKERJA;
3. Adanya jadwal Diskusi Kelompok terarah/ Focus Group Discussion (FGD) yang membahas tentang penyelesaian masalah melalui informasi yang dihimpun dari berbagai admin komponen SIKERJA Kementerian Dalam Negeri;
4. Kreativitas dalam metode penyampaian informasi dengan menggunakan animasi diharapkan lebih ditingkatkan lagi sehingga lebih bervariasi atau tidak monoton
5. Adanya sanksi yang tegas bagi PNS yang belum mencapai target maksimal menit kerja efektif per bulan;
6. Verifikator diharapkan dapat menambah uraian tugas khususnya dalam hal pelaporan rekapan pembatalan/ penangguhan data pekerjaan PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Megarani, Sulia. 2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodami, Sleman*. Yogyakarta: Skripsi
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosakarya
- , Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosakarya
- Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nilasari, Senja. 2014. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1998. *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan Dalam Era Globalisasi*. Bandung: CV Ramadhan.
- Udaya, Jusuf, dkk. 2013. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, Husaini., Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usmara A. Usi (ed). 2013 *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Poros*. Yogyakarta: Amara Books
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN;
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang ITE;
- Peraturan Presiden Nomor 150 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemendagri;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemendagri.