

## EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN KINERJA APARATUR PADA BIRO ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI

### Penulis :

Bintan Nugraha Putra<sup>1</sup>  
Noviyanti<sup>2</sup>

### Afiliasi:

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN Jatinangor)<sup>1,2</sup>

### ABSTRACT

*The title of this research is "EFFECTIVENESS OF APARATURE PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM IN GENERAL AND FINANCIAL ADMINISTRATION BUREAU GOVERNMENTAL INSTITUTE WITHIN COUNTRY". The research approach used in this study is the inductive approach. The theory used is DeLone and McLean's theory proposed by Sutan Kayo who divides it into 5 (five) dimensions, namely basic knowledge, technical ability, mental attitude, professionalism, and objectivity. The research design used is a qualitative research with a descriptive approach. The results of this study found that of the six dimensions measuring the effectiveness of an information system only a few have problems, namely the quality of information and net benefits, but can still be implemented.*

*Key words : Effectiveness, Assessment System*

### ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah "EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN KINERJA APARATUR DALAM BIRO ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN INSTITUT PEMERINTAH DALAM NEGARA DI NEGARA". Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan induktif. Teori yang digunakan adalah teori DeLone dan McLean yang dikemukakan oleh Sutan Kayo yang membaginya menjadi 5 (lima) dimensi, yaitu pengetahuan dasar, kemampuan teknis, sikap mental, profesionalisme, dan objektivitas. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dari enam dimensi yang mengukur efektivitas suatu sistem informasi hanya sedikit yang memiliki masalah, yaitu kualitas informasi dan manfaat bersih, tetapi masih dapat diimplementasikan.

Kata kunci: Efektivitas, Sistem Penilaian

### PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan teknologi sebagai dampak arus globalisasi menyebabkan perubahan kegiatan kehidupan manusia dalam banyak hal. Perubahan ini tentunya memiliki dampak lain yang cukup signifikan bagi kondisi masyarakat, yang dimana mereka menjadi lebih kritis dalam menyikapi setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Selain itu, aparatur yang memiliki produktivitas kerja dan disiplin kerja yang baik juga menjadi tuntutan

keinginan masyarakat karena akan berimplikasi pada kualitas pelayanan publik yang mereka terima. Hal ini kemudian pada akhirnya secara langsung akan mempengaruhi lahirnya bentuk-bentuk pembuatan hukum baru yang berkaitan dengan manajemen aparatur yang harus sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Perubahan ini dipandang perlu dilakukan dalam rangka mengantisipasi tantangan eksternal pembangunan aparatur berupa globalisasi dan daya saing, perkembangan teknologi informasi, dan tuntutan akan keterbukaan dalam pengelolaan manajemen aparatur yang profesional. Selain itu, tantangan internal juga perlu menjadi perhatian seperti standar kompetensi yang dimiliki belum terkait dengan strategi pembangunan, penegakan disiplin dan integritas belum dijalankan sepenuhnya, serta budaya kinerja yang masih rendah. Terlebih khusus, tahapan pembangunan aparatur negara saat ini sebagaimana dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, memang mengarahkan pada profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah sehingga mampu mendukung pembangunan nasional melalui kinerja dan kompetensi yang mereka miliki. Tidak lagi diarahkan pada perbaikan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan standar pelayanan minimum yang prima, karena hal ini sudah dilewati masanya dalam RPJMN periode 2010-2014 dan RPJMN periode 2014-2018<sup>1</sup>.

Beberapa hal diatas kemudian mendasari pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dikarenakan pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Sehingga Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengamanahkan adanya perubahan/penataan dalam manajemen di birokrasi, terlebih khusus berkaitan dengan kinerja pegawai yang selama ini belum ada tolak ukur yang jelas. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang ini, diharapkan dapat meningkatkan independensi dan netralitas ASN,

---

<sup>1</sup> Penyampaian Kepala Bagian Pengembangan Karier Biro Kepegawaian, Cheka Virgowansyah, S,STP, ME, dalam Kegiatan Bimbingan Teknis Sikerja di Jakarta tanggal 6 Mei 2018

kompetensi, kinerja atau produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan dan kualitas pelayanan publik.

Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur di Kementerian Dalam Negeri atau disingkat dengan Aplikasi SIKERJA dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Kementerian Dalam Negeri adalah aplikasi berbasis web milik Kementerian Dalam Negeri yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja PNS berdasarkan instrumen analisis jabatan dan analisis beban kerja dan menjadi dasar perhitungan produktivitas kerja dalam pemberian tunjangan kinerja.

Proses implementasi Aplikasi SIKERJA sangat erat kaitannya dengan kelengkapan dan perubahan data kepegawaian, namun User Admin Komponen di IPDN Kampus Jatinangor masih mengalami hambatan dalam mengakses aplikasi khusus admin di masing-masing komponen, karena aplikasi tersebut sampai saat ini masih dikunci oleh pusat yaitu Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri, dengan tujuan agar proses *update* data pegawai dilakukan hanya melalui satu Admin sehingga berdampak pada keterlambatan perubahan data jabatan maupun data kepangkatan pegawai, informasi ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan User Admin Komponen IPDN Kampus Jatinangor, Paskalix Sera Dula, S.STP pada tanggal 20 Agustus 2018 bertempat di ruang Bagian Kepegawaian,

Pegawai Negeri Sipil diberikan hak akses yang merupakan kewenangan dalam penggunaan Aplikasi SIKERJA dan mewajibkan untuk melapora pekerjaan yang dilakukan, pengisian Aplikasi SIKERJA setiap pegawai berdasarkan pekerjaan apa yang dilaksanakan telah berlangsung dengan baik, namun beberapa pegawai di Biro Administrasi Umum dan Keuangan masih mengalami hambatan dalam pengisian data kinerja dikarenakan adanya faktor jaringan internet yang seringkali mengalami gangguan,

Efektivitas adalah salah satu elemen penting untuk mengukur sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi tercapai. Mahmudi<sup>2</sup> menyatakan bahwa “efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan”.

---

<sup>2</sup>Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, hlm 92.

Efektivitas, menurut Kurniawan<sup>3</sup>, juga merupakan “sebuah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan di antara pelaksanaannya”. Sedarmayanti<sup>4</sup> mengungkapkan bahwa:

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat

Sistem informasi merupakan sebuah bentuk dukungan terhadap organisasi dalam mengumpulkan, mengolah data, dan memberikan informasi yang berguna dalam perencanaan, pemanfaatan, dan pengendalian. Kemudahan dalam mengakses data, dimanapun dan kapanpun, ditambah keakuratan data menjadi sebuah poin tambah bagi fungsi sistem informasi. Suatu organisasi dapat bertahan ketika mereka membuat manajemen untuk melakukan penambahan permintaan terhadap fungsi sistem informasi. Di era yang serba teknologi, akan sangat tertinggal apabila sebuah organisasi tidak menggunakan sistem informasi di dalamnya.

Sistem informasi menurut O'Brien<sup>5</sup> adalah “suatu sistem merupakan kombinasi teratur apapun dari orang-orang, *hardware*, *software*, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi”. Sistem informasi sebagai bagian dari mekanisme dari organisasi yang pada saat dilaksanakan akan memberikan informasi bagi pengambil keputusan dan atau untuk mengendalikan organisasi.

Jika kedua elemen ini, efektivitas dan sistem informasi, maka dapat digambarkan bahwa efektivitas sistem informasi adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan penggunaan data untuk mendapatkan sebuah informasi yang bermanfaat bagi organisasi. DeLone dan McLean<sup>6</sup> menjelaskan bahwa “komponen dari kesuksesan sistem

---

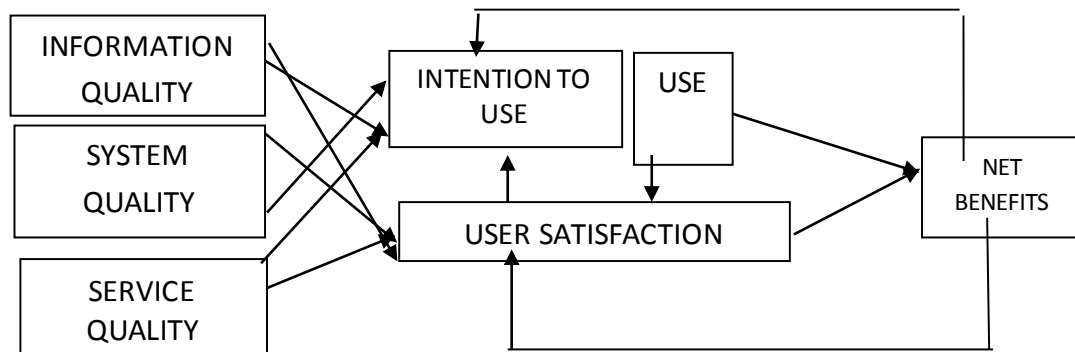
<sup>3</sup> Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pustaka

<sup>4</sup> Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, hlm 59.

<sup>5</sup> James. A. O'Brien. 2003. *Pengantar Sistem Informasi (Introduction to Information System)*, diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Beny Arnos Kwary, Jakarta: Salemba Empat.

<sup>6</sup> William H DeLone, Ephraim R. McLean. 2003. *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten Year Update Journal at Management Information Systems/Spring 2003*, Vol 19, No 4 pp.9-30.

informasi mempunyai 6 (enam) dimensi, yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas pelayanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan keuntungan profit”.



**Gambar 1 DeLone & McLean Information System Success Mode**

Sumber: William H DeLone, Ephraim R McLean (2003). *The DeLone and McLean Model of Information System Success: A Ten Year Update*

Penjabaran dari teori DeLone dan McLean<sup>7</sup> dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kualitas sistem, digunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi informasi. Karakteristik dari kualitas sistem yang dimaksud adalah
  - Mudah digunakan, artinya pengguna dapat langsung mengaplikasikan sistem tersebut tanpa perlu pelatihan secara khusus.
  - Kesesuaian, artinya pengguna merasa bahwa sistem informasi tersebut cocok dengan kebutuhan pengguna.
  - Ketersediaan, artinya fitur-fitur dalam sistem informasi memudahkan pengguna.
  - Waktu respon, artinya waktu respon dari sistem informasi yang diakses oleh pengguna. Semakin sedikit waktu yang diperlukan sistem untuk merespon pengguna maka semakin baik penilaian pengguna terhadap sistem informasi tersebut.
  - Kegunaan, artinya kegunaan dan fungsi dari menu yang terdapat dalam sistem informasi. Kemudahan bagi pengguna dalam mengoperasikan menu dan fungsi yang disediakan sesuai kebutuhannya.
- b. Kualitas informasi, digunakan untuk mengukur kualitas *output* dari sistem informasi. Karakteristik dari kualitas informasi yang diinginkan yaitu:

---

<sup>7</sup> Ibid,

- Mudah dimengerti, artinya informasi yang terdapat dalam sistem dapat dipahami oleh pengguna.
  - Kelengkapan, artinya informasi yang ditampilkan dalam sistem sudah mewakili keseluruhan jawaban yang diinginkan oleh pengguna.
  - Relevansi, artinya jika pengguna menggunakan sistem, maka informasi yang dihasilkan berguna dalam membantu proses kerja pengguna.
  - Keamanan, artinya informasi yang dihasilkan dapat dijamin keamanannya.
- c. Kualitas pelayanan, digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan yang merupakan wujud dukungan dari personel/staf dan organisasi itu sendiri. Karakteristik dari kualitas informasi yang diinginkan antara lain:
- Keandalan, artinya staf mampu menjalankan sistem dengan memberikan layanan kepada pengguna.
  - Empati, artinya staf dapat menunjukkan sikap dan kemauan dalam memberikan layanan.
  - *Responsiveness*, artinya staf dapat memberikan reaksi yang cepat dalam menanggapi pengguna.
- d. Penggunaan, digunakan untuk mengukur keluaran suatu sistem informasi oleh pengguna. Karakteristik dari tingkat dan cara dimana pengguna memanfaatkan sistem informasi (penggunaan) yang diinginkan antara lain:
- Frekuensi akses, artinya mengukur intensitas pengguna menggunakan sistem informasi.
  - Durasi, artinya ukuran waktu pengguna dalam menggunakan sistem informasi.
- e. Kepuasan pemakai, digunakan untuk mengukur respon pemakai terhadap *output* sistem informasi. Karakteristik dari kepuasan pengguna/pemakai antara lain:
- Kepuasan terhadap perangkat sistem, merupakan tingkat kepuasan pengguna terhadap suatu sistem informasi.
  - *Repeat*, merupakan keinginan pengguna untuk kembali menggunakan sistem informasi.
- f. Manfaat-manfaat bersih (*net benefit*) merupakan dampak keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kinerja pengguna baik secara individual maupun organisasi, beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut:

- *Perfoma Pekerjaan (Job performance)*, merupakan persepsi pengguna atas pengaruh sistem terhadap kualitas kinerja individual pengguna
- *Produktifitas kerja (task Productivity)* meningkatkan produktifitas tenaga kerja ketika menggunakan sistem informasi
- *Efektif (Effectiveness)*, pengguna dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat dan menghasilkan hasil yang tepat saat menggunakan sistem
- *Mempermudah Pekerjaan (Ease of Job)*, menunjukkan kemudahan yang diperoleh pengguna saat menggunakan sistem informasi

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa efektivitas adalah keseluruhan siklus *input*, proses, dan *output* yang menggambarkan hasil dari suatu organisasi, program, dan kegiatan, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, efektivitas meleburkan *input*, proses, dan *output* dalam sebuah sistem sehingga dapat membawa *outcome* yang menjadi tujuannya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kualitatif. Menganalisis makna dari data yang tampak di permukaan, bukan mencari data dalam arti frekuensi adalah pemahaman dari penelitian kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk memahami sebuah fakta, bukan sekedar menjelaskan fakta tersebut.

Penelitian kualitatif ini lebih bersifat deskriptif dan didasarkan pada mengumpulkan data dan analisis. Nazir<sup>8</sup> menyatakan bahwa “metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas pada peristiwa masa sekarang”. Dari penjelasan Nazir dapat diuraikan bahwa tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran, lukisan, atau deskripsi yang terhubung secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini menggunakan landasan teori sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Landasan teori dalam penelitian ini juga digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Melalui penelitian kualitatif ini juga dihasilkan suatu ide dan konsep yang detail..

---

<sup>8</sup>Moh.Nazir. 2011.*Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, hlm 54

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan induktif. Menurut Nazir<sup>9</sup> “pendekatan induktif adalah cara berfikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun argumentasi yang bersifat umum”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menggunakan Teori William H DeLone, Ephraim R McLean (2003) untuk mengetahui tingkat efektivitasnya sistem informasi, dengan menggunakan dimensi-dimensi serta indikator-indikator yang relevan dengan fenomena yang terjadi di lapangan dalam hal ini adalah di Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

### **1. Kualitas sistem.**

Keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari hasil wawancara penulis dengan narasumber dan observasi yang secara keseluruhan menggambarkan kualitas sistem informasi SIKERJA sudah mampu menjawab permasalahan pegawai mengenai pelaporan kinerja. meskipun begitu, masih ada beberapa kesalahan yang terdapat di pengelolaan sistem seperti masih terjadinya gangguan jaringan di kantor, tetapi sejauh ini masih bisa dikendalikan atau diperbaiki oleh para admin/tenaga ahli yang diberikan tugas untuk mengelola SIKERJA.

### **2. Kualitas Informasi**

Sejauh ini yang bisa disimpulkan oleh penulis dalam hal penilaian terhadap 6 (enam) indikator pada dimensi kualitas informasi sudah tergolong cukup efektif dalam pelaksanaan aplikasi, namun terdapat kebingungan atau kekeliruan pegawai dalam memberikan informasi berupa laporan kinerja yang di lakukan setiap bulan untuk disampaikan kepada pimpinan langsung. Hal ini dibuktikan dengan wawancara penulis dan observasi langsung penulis terhadap aplikasi SIKERJA.

### **3. Kualitas Pelayanan**

Penulis menjabarkan beberapa indikator dari dimensi kualitas pelayanan, dapat ditarik kesimpulan bahwa keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari hasil wawancara penulis dengan narasumber dan observasi yang secara keseluruhan menggambarkan kualitas pelayanan informasi

---

<sup>9</sup>Moh Nazir, op.cit. hlm. 166

SIKERJA sudah mampu menjawab permasalahan pegawai yang membutuhkan pertolongan dalam pengisian SIKERJA.

#### **4. Penggunaan**

Beberapa indikator dari dimensi penggunaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari terbentuknya Aplikasi SIKERJA yang dibuat untuk meningkatkan produktivitas sehingga pegawai diwajibkan untuk melaporkan pekerjaannya setiap bulannya, apabila pegawai negeri sipil tidak mengikuti perintah akan dikenakan sanksi administrasi kepegawaian (teguran maupun penurunan kelas jabatan). Sehingga Penggunaan aplikasi SIKERJA oleh pegawai dilingkungan Institut pemerintahan Dalam Negeri sangat intensitas.

#### **5. Kepuasan Pengguna**

Menjabarkan dari dimensi penggunaan, keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari partisipasi atau keinginan pegawai untuk selalu belajar dan menggunakan aplikasi ini, dan juga para pegawai juga mengetahui apa yang mereka kerjakan setiap harinya.

#### **6. Manfaat – Manfaat Bersih**

Beberapa indikator dari dimensi penggunaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari keuntungan atau manfaat yang diterima lebih banyak dibandingkan masalah yang dihadapi, hal itu dibuktikan dengan berlangsungnya kegiatan atau pekerjaan organisasi yang tercapai dengan sesuai harapan.

Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam mengefektivitas Sistem Informasi Penilaian Kinerja Aparatur Di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Institut Pemerintahan Dalam Negeri yaitu sebagai berikut:

##### **a. Faktor Pendukung**

- **Dukungan pemerintah**

Aplikasi SIKERJA sepenuhnya didukung oleh pemerintah, ini sudah menjadi tanggung jawab pemerintahan untuk menghujudkan transparansi pelayanan atau penyelenggaraan pemerintah

- Kapasitas dan Nilai

Faktor pendukung untuk aplikasi SIKERJA dinilai cukup efisien, dilihat dari ketersediaannya finansial IPDN yang dimiliki masih dalam katagori cukup, namun Biro Kerjasama dan Hukum melalui Bagian Kepegawaian tetap terlaksananya pelayanan aplikasi SIKERJA dengan baik.

b. Faktor Penghambat

- Disiplin Kerja yang kurang

Disiplin kerja yang kurang menjadi faktor penghambat untuk aplikasi SIKERJA dinilai cukup berpengaruh terhadap laporan yang disampaikan oleh pegawai, dilihat dari pegawai melakukan absensi dengan menggunakan fingerprint, namun tidak berada di ruang kerja, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak maksimal dan pelaporan kinerja yang disampaikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang semestinya.

- Mekanisme Kontrol

Mekanisme kontrol yang tidak dilaksanakan secara baik dan berkala menjadi faktor penghambat untuk aplikasi SIKERJA. Sehingga mengakibatkan dalam pengoprasian aplikasi SIKERJA kurang dilaksanakan dengan baik dan benar dalam segi pelaporan kinerja.

- Integritas Sistem

Intergrasi Sistem menjadi faktor penghambat pada aplikasi SIKERJA. Hal ini yang mengakibatkan terjadinya perbedaan data antara sistem informasi satu dengan sistem informasi yang lainnya.

Dalam rangka untuk mengatasi permasalahan mengefektivitas Sistem Informasi Penilaian Kinerja Aparatur Di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, diperoleh beberapa strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT.

**Tabel 1 Matriks SWOT**

<div style="text-align: center;"> <div>Internal</div> <div>Eksternal</div> </div>	<b>Kekuatan (Strengths)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan pemerintah yang penuh terhadap aplikasi SIKERJA, sehingga pegawai wajib untuk melakukan akses pada aplikasi SIKERJA</li> <li>2. Kemampuan IPDN untuk meningkatkan infrastruktur, dan ketersediaan sumber daya manusia</li> <li>3. Aplikasi SIKERJA mempermudah pekerjaan dan memperlancar pembayaran tunjangan kinerja pegawai</li> </ol>	<b>Kelemahan (Weakness)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. isiplin Kerja pegawai yang hanya datang melakukan <i>fingerprnt</i> , tetapi tidak berada di ruangan kerja .</li> <li>2. Mekanisme control yang dilakukan pimpinan masih belum optimal</li> <li>3. Belumnya terintegrasi sistem dengan aplikasi yang lain, sehingga terjadinya perbedaan data</li> </ol>
	<b>Peluang (Opportunities)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran sertanya instansi terkait seperti Biro Kepegawaian dan Inspektorat yang bersinergis</li> <li>2. Adanya pengendalian sistem teknologi yang disalahgunakan untuk kepentingan pribadi pegawai.</li> <li>3. menindaklanjuti bagi pegawai yang tidak dengan benar melaporkan kinerja serta memutasikan pegawai tersebut yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang pegawai kerjakan</li> </ol>	<b>Strategi SO</b> Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya.
	<b>Ancaman (Threats)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesadaran pegawai dan pimpinan yang masih kurang dalam melaksanakan pelaporan dalam aplikasi SIKERJA.</li> <li>2. Adanya pengendalian sistem teknologi yang disalahgunakan untuk kepentingan pribadi pegawai</li> <li>3. Terjadinya kesalahan manusia dan sytem yang mengakibatkan tidak berfungsi jaringan Internet</li> </ol>	<b>Strategi WO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilakukannya evaluasi kerja pegawai tiap bulannya dan dilakukan mutasi sesuai dengan kemampuan</li> <li>2. Membangun sinergitas data didalam sistem informasi yang ada.</li> </ol>
	<b>Strategi ST</b> Memperkuat pengawasan dengan bagi pegawai dan system jaringan serta memberikan tindakan yang tegas bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas fungsi dengan benar berupa pembatalan tunjangan kinerja.	<b>Strategi WT</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menciptakan suasana yang kondusif antara staf dan pimpinan</li> <li>2. Menyusun agenda inspeksi mendadak ke lapangan/ruang kerja kepada pegawai dan pimpinan.</li> </ol>

*Sumber: hasil pengamatan penulis, 2019*

Berdasarkan Matriks SWOT tersebut, maka dapat diambil beberapa strategi yang dapat digunakan dalam Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Biro Administrasi Umum dan Keuangan Insitut Pemerintahan Dalam Negeri sebagai berikut:

#### 1. Strategi S-O (Strenghts-Opportunities)

Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya. Memperluas jaringan kerjasama  
Kerjasama antar instansi sangat diperlukan untuk memperlancar penerapan Siskeudes. Data-data yang berasal dari eksternal instansi bisa diperoleh dengan mudah jika ada kerjasama.

#### 2. Strategi W-O (weaknesses-opportunities).

- a. Dilakukannya evaluasi kerja pegawai tiap bulannya dan dilakukan mutasi sesuai dengan kemampuan.

b. Membangun sinergitas data didalam sistem informasi yang ada.

### 3. Strategi S-T (Strengths-Threats)

Memperkuat pengawasan dengan bagi pegawai dan system jaringan serta memberikan tindakan yang tegas bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas fungsi dengan benar berupa pembatalan tunjangan kinerja.

### 4. Strategi W-T (Weaknesses-Threats)

- a. Mampu menciptakan suasana yang kondusif antara staf dan pimpinan
- b. Menyusun agenda inspeksi mendadak ke lapangan/ruang kerja kepada pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan hasil *litmus test* di atas maka 6 (enam) isu strategis yang telah diidentifikasi dapat diklasifikasikan berdasarkan nilai kestrategisannya sebagai berikut :

**Tabel 2 Klasifikasi Kriteria Isu Strategis**

No	Isu Strategis	Total Skor Rata-rata	Kriteria Isu
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya.	30,33	Sangat Strategis
2.	Dilakukannya evaluasi kerja pegawai tiap bulannya dan dilakukan mutasi sesuai dengan kemampuan	22,33	Cukup Strategis
3.	Membangun sinergitas data didalam sistem informasi yang ada	30,33	Sangat Strategis
4.	Memperkuat pengawasan dengan bagi pegawai dan system jaringan serta memberikan tindakan yang tegas bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas fungsi dengan benar berupa pembatalan tunjangan kinerja	31,67	Sangat Strategis
5.	Mampu menciptakan suasana yang kondusif antara staf dan pimpinan	17,33	Kurang Strategis
6.	Menyusun agenda inspeksi mendadak ke lapangan/ruang kerja kepada pegawai dan pimpinan	29,00	Cukup Strategis

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Dari tabel di atas menunjukan bahwa dari 6 (enam) isu strategis yang dirumuskan dari analisis *SWOT*, terdapat 3 (tiga) isu yang sangat strategis, yakni :

1. Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya.
2. Membangun sinergitas data didalam sistem informasi yang ada.

3. Memperkuat pengawasan dengan bagi pegawai dan system jaringan serta memberikan tindakan yang tegas bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas fungsi dengan benar berupa pembatalan tunjangan kinerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan penulis maka penulis menganalisa dan melihat beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Aparatur pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan telah berjalan namun belum mendapatkan hasil yang optimal, hal ini dikarenakan oleh:
  - a. Keefektifan dari sistem informasi SIKERJA dilihat dari dimensi ini sudah cukup baik. Terbukti dari hasil wawancara penulis dengan narasumber dan observasi yang secara keseluruhan menggambarkan kualitas sistem informasi SIKERJA sudah mampu menjawab permasalahan pegawai mengenai pelaporan kinerja
  - b. terdapat kebingungan atau kekeliruan pegawai dalam memberikan informasi berupa laporan kinerja yang dilakukan setiap bulan untuk disampaikan kepada pimpinan langsung.
  - c. kualitas pelayanan informasi SIKERJA sudah mampu menjawab permasalahan pegawai yang membutuhkan pertolongan dalam pengisian SIKERJA
  - d. pegawai diwajibkan untuk melaporkan pekerjaannya setiap bulannya, apabila pegawai negeri sipil tidak mengikuti perintah akan dikenakan sanksi administrasi kepegawaian (teguran maupun penurunan kelas jabatan). Sehingga Penggunaan aplikasi SIKERJA oleh pegawai dilingkungan Institut pemerintahan Dalam Negeri sangat intensitas
  - e. partisipasi atau keinginan pegawai untuk selalu belajar dan menggunakan aplikasi ini, dan juga para pegawai juga mengetahui apa yang mereka kerjakan setiap harinya
2. Faktor pendukung dalam pelaksanaan Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Aparatur pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan diantaranya :
  - a. Dukungan pemerintah, Aplikasi SIKERJA sepenuhnya didukung oleh pemerintah, ini sudah menjadi tanggung jawab pemerintahan untuk menghujudkan transparansi pelayanan atau penyelenggaraan pemerintah
  - b. Kapasitas dan Nilai, Faktor pendukung untuk aplikasi SIKERJA dinilai cukup efisien, dilihat dari ketersediaanya finansial IPDN yang dimiliki masih dalam katagori

cukup, namun Biro Kerjasama dan Hukum melalui Bagian Kepegawaian tetap terlaksananya pelayanan aplikasi SIKERJA dengan baik.

3. Faktor penghambat dalam pelaksanaan Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Aparatur pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan diantaranya :
  - a. Disiplin Kerja yang kurang, Disiplin kerja yang kurang menjadi faktor penghambat untuk aplikasi SIKERJA dinilai cukup berpengaruh terhadap laporan yang disampaikan oleh pegawai,
  - b. Mekanisme Kontrol, Mekanisme kontrol yang tidak dilaksanakan secara baik dan berkala menjadi faktor penghambat untuk aplikasi SIKERJA. Sehingga mengakibatkan dalam pengoprasian aplikasi SIKERJA kurang dilaksanakan dengan baik dan benar dalam segi pelaporan kinerja.
  - c. Integritas Sistem, Intergrasi Sistem menjadi faktor penghambat pada aplikasi SIKERJA. Hal ini yang mengakibatkan terjadinya perbedaan data antara sistem informasi satu dengan sistem informasi yang lainnya.
4. Secara garis besar, strategi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam proses Efektivitas Sistem adalah:
  - a. Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya.
  - b. Membangun sinergitas data didalam sistem informasi yang ada.
  - c. Memperkuat pengawasan dengan bagi pegawai dan system jaringan serta memberikan tindakan yang tegas bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas fungsi dengan benar berupa pembatalan tunjangan kinerja

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Membangun dan mensinergikan instansi terkait dalam pelaksanaan aplikasi SIKERJA dan pelayanan publik lainnya agar lancarnya pelaksanaan aplikasi SIKERJA.
2. Memanfaatkan faktor pendukung yang dimaksimalkan terkhusus dengan meningkatkan pemunahan insfrastruktur kantor agar lancarnya pelaksanaan penggunaan aplikasi SIKERJA

3. Diharapkan agar mampu meminimalisasi faktor-faktor penghambat yang dihadapi dengan mampu bersinergi dan menciptakan suasana kantor yang persuasif dan kondusif.
4. Perlunya agenda inspeksi mendadak yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan dan melaksanakan dengan baik dalam hal mengontrol pekerjaan bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- A. Parasuraman, 2001. *The Behaviorial Consequenses of Service Quality, jurnal; of marketing*.
- Adisubrata Surya Winarna , 2002. *Etika pemerintahan*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Albrow, Martin. 1996. *Birokrasi*. Terjemahan M. Rusli Karim dan Totok Daryanto. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogya.
- Anas, 2012. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Bagir Manan, 2005, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pusat Studi Hukum
- Bungin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Lainnya*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta.
- Creswell, John W, 2009, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*. 3<sup>rd</sup> ed, Sage Publication, Inc, USA.
- Effendy, Khasan, 2010, *Memadukan Metode Kuantitatif Kualitatif*, CV. Indra Prahasta, Bandung.
- Grindle, Merilee S, 1980, *Politics and Policy Implementation in the Third World*, Princnton University Press, New Jersey.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Galia Indonesia, 1990
- Hamzah dan Nina, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Jugiyanto.2001. analisis dan desai system informasi, pendekatan structural
- \_\_\_\_\_2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi* . Yogyakarta : Andi Publisher
- Mifta, Tjoha . 2005. *Birokrasi dan Politik Indonesia*, Rajawali, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pamudji, 1985. *Perbandingan Pemerintah*. Jakarta: Bima Aksara
- Silalahi, Ulbert, 2009, *Metode dan Metodologi Penelitian*, Bina Budhaya, Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

## **B. Peraturan-Peraturan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri