

Paper

by Andang Sunarto

Submission date: 16-Dec-2020 09:08AM (UTC+0800)

Submission ID: 1239946730

File name: IMPLEMENTASI_E-PERFORMANCE_DAN_SKP_Procceding_AIUA_2019.docx (44.74K)

Word count: 3870

Character count: 26544

IMPLEMENTASI *E-PERFORMANCE* DAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

KHAIRIAH

khairiah@iainbengkulu.ac.id

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya peningkatan kinerja pegawai dalam kajian implementasi *e-performance* dan sasaran kinerja pegawai. Adapun sampel penelitian sebanyak 66 pegawai Institut Agama Islam Bengkulu, menggunakan metode survey dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan paket program aplikasi SPSS, teknik proporsional *random sampling*. Komponen yang menjadi tolak ukur adalah pelayanan prima berbasis kepuasan pelanggan dan sasaran kinerja pegawai. Dua hal tersebut disebutkan dalam sistem akuntabilitas kinerja untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja pegawai. Pengakuan Internasional layanan prima berbasis kepuasan pelanggan dapat dilihat dari *webometrics* sebagai database pengakuan internasional. Implementasi *e-performance* dan sasaran kerja pegawai adalah wadah awal adanya keterlibatan dunia global dalam akuntabilitas kinerja yang menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/ sub kegiatan dalam pencapaian target kinerja, monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja. Aplikasi ini bertujuan memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Artikel membahas 2 program implementasi *e-performance* dan sasaran kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Kata Kunci: *Implementasi e-performance, sasaran kinerja pegawai, peningkatan kinerja*

Pendahuluan

Peran pegawai sangat penting dalam strategis membangun peradaban bangsa yang bermartabat. Khairiah menyebutkan Negara maju dipengaruhi pendidikan maju.¹ Pendidikan memainkan peran penting sebagai penyedia tenaga pendidik yang terampil dan bermutu.² Secanggih apapun peralatan, mesin, metode dan sistem, tanpa ada unsur sumber daya manusia (SDM) didalamnya tidak ada artinya.

Dalam pengembangan SDM, peran dan kedudukan pendidikan harus dikelola secara bermutu sesuai peraturan pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.³ Oleh karenanya SDM harus mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Menurut E. Mulyana kehidupan era globalisasi ditandai dengan persaingan kualitas.⁴

¹Khairiah, *Kesempatan Mendapatkan Pendidikan Dalam Kajian Tingkat Pendidikan dan Pendapatan Keluarga*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), h. 159

²Martin O'Donoghue, *Economic Dimensions in Education*, (New Jersey: Transaction Publisher, 2008), 5.1

³Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Bab II Pasal 3 ayat b

⁴E. Mulyana, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 219

Menurut John R. Schermerhorn dkk. Menyebutkan hasil kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja. *Performance is as the quality and quantity of the work produced or the services provided by an individual, team or work unit.*⁵ Robbin & Judge (*job performance*) is one of the primary individual-level outcomes in organizational behavior.⁶

Persiapan mengelola SDM yang mampu memberikan kualitas kinerja, memerlukan strategi penjaminan kualitas layanan kinerja. Kualitas layanan merupakan modal dalam masuk abad baru globalisasi dengan persaingan antar bangsa yang ketat. Abad 21 merupakan abad kualitas,⁷ ikut serta dalam persaingan global maka harus punya keunggulan kompetitif memadai. Tolak ukur keunggulan kompetitif adalah pengakuan internasional tentang layanan berbasis kepuasan pelanggan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) adalah program layanan prima berbasis web. *Webometrics* pada Publikasi Ilmiah adalah program layanan berbasis web.⁸ Komponen tolok ukur kualitas layanan kinerja selain pengakuan Internasional adalah *e-performance* kualitas perencanaan kinerja, kualitas penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/ sub kegiatan dalam pencapaian target kinerja, monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja dalam upaya peningkatan kinerja. Menurut Nur Syam pelayanan prima berbasis kepuasan pelanggan adalah pengakuan Internasional dari *webometrics* yaitu pengakuan kualitas layanan berbasis web.⁹ Pelayanan prima dapat diperoleh dalam pendidikan berkualitas. Kualitas dapat didefinisikan dalam dua perspektif.¹⁰ Khairiah menyebutkan kualitas internal didasarkan pada kesesuaian spesifikasi pada wujud visi, kualitas eksternal didasarkan pada pengguna PT seperti mahasiswa dan kolega yang bekerjasama dengan IAIN Bengkulu. penilaian pada kualitas eksternal adalah bentuk kerja IAIN Bengkulu dalam upaya peningkatan penilaian akreditasi PT. Dalam hal ini IAIN menerapkan *Continuous Quality Improvement (CQI)* untuk analisa kualitas internal. Mutu diukur dari perspektif pengguna pendidikan.¹¹

Fakta saat ini, kualitas kinerja pegawai menunjukkan keprihatinan terhadap SDM baik kuantitas maupun kualitas. kondisi kurang baik. Kelemahan dalam masalah PT adalah masalah SDM pada manajemen kinerja,¹² Masalah PTKI didukung dengan arus global dalam perkembangan teknologi informasi, dan masalah globalisasi mendesak untuk reformasi PT dalam kebutuhan, pola perubahan produk, proses, Jasa, dan

⁵John, R. Schermerhorn, et.al. *Organizational Behavior*. (USA: John Wiley & Son, inc. 2010), h.14

⁶Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (USA: Pearson, 2013), h. 26

⁷J.M. Juran, "How to Think about Quality" dalam *Juran's Quality Handbook*, eds. Joseph M. Juran et al. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1999), h.2. 16.

⁸Nur Syam, *Dari Bilik Birokrasi, Esai Agama, Pendidikan dan Birokrasi*, Kementerian Agama, (Jakarta, 2014), h.150-151

⁹Nur Syam, *Dari Bilik Birokrasi, Esai Agama, Pendidikan dan Birokrasi*, Kementerian Agama, (Jakarta, 2014), h.150-151

¹⁰ Payne, Adrian, *Service Marketing*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2000), h. 272

¹¹Khairiah, Sirajuddin, *The Effects Of Employee Leadership Management: Efforts To Improve The Quality Of Education At The Bengkulu State Islamic Institute (IAIN Bengkulu)*, Jurnal Pendidikan Islam, JPI, Volume 7 Number 2. Hal 1-420, December 2018/1440, ISSN Print: 2301-9166, ISSN Online: 2356-3877, h. 239- 266

¹² <http://www.antaraneews.co/berita/430612/minat-ilmuan-menulis-jurnal-ilmiah-dinilai-rendah>

lingkungan PT pada kemampuan *equality* mahasiswa.¹³ Kinerja pegawai belum punya kemampuan, kecakapan dan keahlian memadai dalam mengerjakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya, seperti belum mampu mengoperasikan komputer dengan baik,¹⁴ sehingga lambannya pencapaian kinerja pegawai. Masih terdapat pegawai mengukur kinerja dengan keuntungan yang didapatkan, jika pada kegiatan tersebut tidak mendapatkan apa-apa, maka mereka malas dan berat mengerjakannya dan mengulur-ulur waktu, sehingga pencapaian kinerja tidak sesuai dengan *deadline* yang diberikan. Selanjutnya gaji pegawai kinerja rendah dan kinerja tinggi tetap memperoleh gaji, sehingga ada rasa ketidakadilan antar pegawai rajin dengan pegawai malas. Sehingga menimbulkan rasa iri, bahkan dikhawatirkan pegawai yang rajin tersebut ikut menjadi malas, karena rajin dan malas masih tetap menerima gaji. Hal ini dipicu karena belum adanya pengukuran target capaian dan penilaian kinerja secara *on line* dan terbuka, sesuai perkembangan zaman globalisasi tatacara penanganan pencapaian kinerja seharusnya menggunakan alatbantu seperti komputer dan aplikasi on line, untuk mempermudah proses penanganan informasi dalam kegiatan manajerial.¹⁵ Pegawai belum memiliki target capaian yang terintegrasi dengan sasaran kinerja pegawai secara *on line* setiap hari, sehingga mereka sering menyepelkan dan menunda pekerjaan, padahal menurut pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, terti dan teratur.¹⁶ Jika pekerjaan dilakukan secara asal-asalan berakibat pada laporan capaian kinerja harian pegawai kurang akurat dan penilaian SKP tidak efektif. Khairiah menyebutkan fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating dan controlling*) pegawai IAIN Bengkulu belum optimal diterapkan.¹⁷ The Liang Gie menyebutkan pegawai terwujud melalui 6 (enam) pola kinerja yaitu; menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim data dan menyimpan.¹⁸

Layanan kinerja pegawai dengan laporan capaian kinerja harian belum akurat secara maksimal karena masih secara manual atau belum menerapkan *e-performance*, sehingga kinerja pegawai sulit diukur dan susah memastikan hasil kinerja harian pegawai, sehingga penilaian kinerja akhir tahun yaitu pada SKP belum akurat secara optimal. Selama ini masih sulit memberikan *reward* dan *punishment* karena kurangnya alat bukti dan belum ada instrument pengawasan terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 dan peraturan kepala BKN nomor 1 tahun 2012 mewajibkan seluruh ASN untuk menyusun perjanjian kerja atau SKP yang disusun pada awal tahun dan dinilai pada akhir tahun.²⁰ Dengan demikian untuk

¹³Tjiptono, Fandy dan Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 397

¹⁴Data Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan (AUAK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2017

¹⁵Amsyah Zulkifli, *Manajemen Sistem Informasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 8

¹⁶Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokrasi*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 37

¹⁷Khairiah, *Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu*, Jurnal Studi Islam dan Masyarakat, Nuansa, Vol. IX No.1 Hal 1-94 Juni 2016 ISSN: 2086-4493, h. 65

¹⁸The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Liberty, 2007), h. 49

¹⁹Data Kepegawaian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun 2017

²⁰Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2012

mempermudah penyusunan dan penilaian sasaran kinerja pegawai, maka dibangun aplikasi *e-performance* yang merupakan sebuah sistem mengukur serta memastikan kinerja harian aparatur sipil Negara (ASN). Dengan dibangunnya aplikasi ini seorang ASN harus mempunyai target kinerja yang pasti dengan mengetahui beban kerjanya setiap hari, sehingga tidak ada lagi ASN yang tidak tahu tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya yang dilakukan setiap saat dalam bekerja. Sesuai edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI nomor SJ/B.IV/2.2/385/2015 tanggal 13 Januari 2015 tentang Pembuatan Laporan Capaian Kinerja harian. Serta peraturan IAIN Bengkulu melalui edaran nomor: In.16/Hk.007/0684/2015 tentang mekanisme pembayaran tunjangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) IAIN Bengkulu. Khairiah menyebutkan catatan laporan capaian kinerja harian sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada IAIN Bengkulu, hasil laporan capaian kinerja harian yang disampaikan dapat dilihat dan dievaluasi. Dengan adanya peraturan tersebut, maka pegawai yang tidak efektif dalam bekerja, catatannya menjadi kosong dan berakibat kepada penjatuhan sanksi pengurangan tunjangan kinerja, demikian sebaliknya pegawai yang membuat catatan laporan capaian kinerja harian sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya mendapatkan reward dengan nilai SKP baik.²¹

Berdasarkan hal tersebut di atas tampak jelas implementasi *e-performance* dengan sasaran kinerja pegawai merupakan unsur sangat strategis dan menentukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Paper ini membahas *implementasi e-performance* dan sasaran kinerja pegawai dalam mengawal layanan prima, kepuasan pelanggan berbasis web.

Implementasi *E-Performance* mengawal program layanan prima berbasis kepuasan pelanggan sebagai dasar penilaian peningkatan kinerja Pegawai

Tolak ukur kinerja sebagai standar untuk mengukur agar efektif sesuai dengan yang diharapkan dari sebuah pekerjaan melalui 5 komponen; 1) *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. 4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. 5. *Corporation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.²² PT sebagai pemberi layanan pada masyarakat bidang pendidikan memiliki peran layanan prima berbasis kepuasan pengguna, maka standar tersebut diberitahukan kepada pegawai. Penilaian kinerja setiap pegawai didasarkan atas kinerja sesungguhnya pada unsur kritis/penting yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan.²³ Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan sesuai

²¹Khairiah, *Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu*, Jumal Studi Islam dan Kemasyarakatan, Nuansa Vol. IX No.1 Hal 1-94, Juni 2016, ISSN 2086-4493, h. 65-76

²²Asri Laksmi Ria, M. , *Perspektif Kompensasi*, (Surakarta: Yuma Pustaka, 2011), h. 99

²³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010), h. 230

dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktifitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat dan dampak program organisasi.²⁴ PT sebagai institusi publik memberikan layanan pada masyarakat bidang pendidikan yang memiliki peran sebagai tridarma PT. Pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat mempunyai andil penting dalam renking *Webometrics* sebagai pengakuan Internasional berbasis web dan Perkembangan ilmu pengetahuan dalam peningkatan SDM yang berpengetahuan, berkeahlian, berkompeten, dan terampil.²⁵

Kondisi persoalan kinerja pegawai pada aspek SDM ditunjukkan dengan kinerja rendah pegawai dalam disiplin kerja, kurang memperhatikan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja, kemudian masih terasa dalam bekerja harus diimbangi dengan anggaran, tanpa anggaran kegiatan tidak jalan.²⁶ Penilaian kinerja juga masih sulit diukur, transparansi anggaran belum optimal, sementara hasil penilaian kinerja pegawai belum terdokumentasi dengan baik, karena layanan prima berbasis kepuasan pelanggan belum menerapkan *e-Performance* dan SKP berbasis web. Kualitas kinerja PT rendah juga terbersit dalam riset Quacquarelli Symonds (QS) di World University rank 2014/2015 pada penilaian mutu Universitas, Indonesia pada posisi 231 dari 800 universitas dunia.²⁷ Masalah ini menunjukkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Kondisi ini bukan hanya terjadi pada lingkungan PT umum, namun terjadi pula pada PTKI termasuk IAIN Bengkulu.

Kepala Biro AUAK IAIN Bengkulu ikut memberikan ide dan solusi dalam menyampaikan peran dan fungsi dalam implementasi program *e-performance* dan SKP. Pada beberapa pertemuan kabiro menjelaskan tentang hal sangat vital bagi administrasi dalam peningkatan kinerja berbasis *website* pada unit kerja IAIN Bengkulu. Hal tersebut guna mendukung perbaikan perangkaan pada *webometrics*.²⁸ Data Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan (AUAK) IAIN Bengkulu pada tahun 2014 menjelaskan perihal rintisan program *e-performance* seperti pada program absensi *pinger print*, Sistem Informasi Akademik (SIKAD), Education Management Information System (EMIS), Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT), Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual (SAIBA), Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN), Elektronik Monitoring Penyerapan Anggaran (EMPA), pengelola keuangan

²⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Reformasi Birokrasi Manajemen PNS)*, Ed 1, (Bandung: Rafika Aditama, 2008), hal. 198

²⁵ Khairiah, Sirajuddin, *The Effects Of Employee Leadership Management: Efforts To Improve The Quality Of Education At The Bengkulu State Islamic Institute (IAIN Bengkulu)*, Jurnal Pendidikan Islam, JPI, Volume 7 Number 2. Hal 1-420, December 2018/1440, ISSN Print: 2301-9166, ISSN Online: 2356-3877, h. 239- 266

²⁶ Khairiah, *Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu*, Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan, Nuansa Vol. IX No.1 Hal 1-94, Juni 2016, ISSN 2086-4493, h. 65-76

²⁷<http://www.topuniversitas.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-methodology>

²⁸Khairiah, Sirajuddin, *The Effects Of Employee Leadership Management: Efforts To Improve The Quality Of Education At The Bengkulu State Islamic Institute (IAIN Bengkulu)*, Jurnal Pendidikan Islam, JPI, Volume 7 Number 2. Hal 1-420, December 2018/1440, ISSN Print: 2301-9166, ISSN Online: 2356-3877, h. 239- 266

berbasis Cash Managent Sistem (CMS), Sistem Informasi Laporan Capaian Kinerja (SILK), E-perencanaan, Sistem Informasi Tata Persuratan (SIMAMURAT), Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), Sistem Informasi Laporan Capaian Kinerja Harian (SICAKEP), Kenaikan Pangkat Online (KP Online), Portal IAIN, e-kampus, Open Journal System (OJS), Whistle Blowing System (WBS), IAIN Canel, KKN online, daftar wisuda online, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LITAPDIMAS), Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi Online (SAPTO), Beban Kerja Dosen (BKD Online), e-library, Senayan Library Information Sistem (SLIM), E-book, Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (PMPZI), Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), Elektronik Standart Operasional System (E-SOP).²⁹ Bertujuan⁸ untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pegawai dalam bekerja. Sesuai PP Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil, memberikan *reward* dan *punishment* bagi kinerja tiap-tiap pegawai tercapai. Tujuannya untuk meminimalisir pegawai melakukan kecurangan kerja. Dan melalui program aplikasi *e-performance* ini, diharapkan adanya kepastian para pegawai yang menunjukkan kinerja baik dengan mendapatkan apresiasi (*reward*) yang baik pula. Demikian juga sebaliknya, bagi pegawai dengan kinerja buruk mendapatkan balasan (*punishment*) sesuai dengan yang dilakukannya. Dengan adanya *e-performance*, diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak tahu dengan pekerjaannya dan tidak ada pegawai yang hanya menunggu perintah atasan. Sehingga setiap pegawai mengetahui beban tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan.

Penerapan sistem kinerja berbasis online atau *e-performance* adalah untuk mengukur dan memastikan kinerja harian pegawai aparatur sipil negara (ASN) dalam pekerjaan. Dengan implementasi *e-performance* ini, semua penilaian kinerja dapat dimasukkan dan dilihat secara riil. Dan aksesnya lebih dimudahkan karena dapat digunakan dimana saja pegawai berada. Dengan asumsi bahwa ASN sudah familiar dengan teknologi informasi. *E-performance* merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan oleh IAIN Bengkulu untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab³⁰ dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK.³¹

Prinsip *e-performance* adalah sebuah sistem berbasis Android (untuk pengguna) dan Web Based (untuk administrator) sebagai sarana pelaporan PNS terhadap atasan secara online (*e-performance*). Di dalam aplikasi ini terdapat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap PNS yang disusun di awal tahun dan juga uraian tugas setiap PNS yang merupakan implementasi dari SKP yang sudah disusun. Adapun penilai adalah atasan langsung dan juga atasan langsung penilai PNS yang bersangkutan, tidak berbeda seperti halnya SKP manual yang selama ini dikerjakan. Pengisian aplikasi *e-performance* berdampak kepada penghitungan pemberian TUKIN PNS yang bisa langsung dilihat perolehannya di dalam aplikasi *e-performance* dan juga untuk penilaian pemberian *reward* atau *punishment* untuk PNS pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Dari *e-performance* ini semua data kinerja pegawai tercatat mulai dari perencanaan sampai penilaiannya dibuat dalam satu sistem. Dengan adanya *e-performance* ini maka

²⁹Buku Panduan Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2015

³⁰Peraturan menteri dalam negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang analisis jabatan

³¹Peraturan menteri dalam negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja

diharapkan sistem yang terbangun untuk penilaian kinerja pegawai lebih efisien. Jika *e-performance* terimplementasi dengan baik maka kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Bengkulu menjadi baik dan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan jika implementasi *e-performance* baik maka kinerja pegawai Institut Agama Islam Bengkulu meningkat. Dan implementasi *e-performance* yang terintegrasi dengan sasaran kinerja pegawai ikut mempengaruhi kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.³²

Implementasi Sasaran Kinerja Pegawai sebagai penilaian kinerja Berbasis Web Kesesuaian dengan Tugas Pokok, Fungsi dan Tanggungjawab Pegawai.

PP Nomor 11 Tahun 2017.³³ UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian.³⁴ UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN).³⁵ Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan manajemen ASN, pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan didalamnya dijelaskan PNS berwenang dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas negara yang diberikan pemerintah.

E-performance adalah elektrik kinerja atau e-kinerja *online* yaitu sebuah aplikasi berbasis digital yang dirancang oleh Institut Agama Islam Negeri Bengkulu untuk mewedahi PNS/ASN guna melaporkan semua kegiatan di institusi tempat bekerja masing-masing. Diketahui bahwa *e-performance* pada IAIN Bengkulu sudah diberlakukan Tahun 2014. Ada 4 (empat) disiplin pegawai yang harus dijalankan yaitu: *Pertama* pelaksanaan presensi elektronik, *Kedua* pelaksanaan SKP, *Ketiga* Pembinaan PNS, dan *Keempat* pendataan PNS.

Pertama, pelaksanaan presensi elektronik merupakan pengawasan kedisiplinan pegawai secara elektronik. Hal ini bertujuan agar pimpinan satuan kerja masing-masing mengetahui perkembangan kedisiplinan pegawai sebagai bahan laporan dan masyarakat umum juga bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai serta produktivitasnya. Dengan harapan jajaran birokrasi dan pemerintahan berkewajiban untuk mendisiplinkan dirinya untuk melayani masyarakat dengan baik dalam hal meningkatkan produktivitasnya.

Kedua, pembinaan PNS, Pegawai negeri sipil sebagai abdi negara mengemban tanggung jawab yang besar dalam pembangunan berbangsa dan bernegara. Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab seperti yang diamanatkan oleh undang-undang diperlukan adanya pembinaan PNS. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja PNS. Penilaian ini nantinya digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan PNS, antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat,

³²Data Perencanaan Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan (2016)

³³Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 1 pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS).

³⁴UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian.

³⁵UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN)

penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Untuk menilai kinerja seorang pegawai negeri sipil dibuat dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Melihat banyaknya kelemahan-kelemahan yang ada pada sistem penilaian PNS dalam bentuk DP3 tersebut, sekaligus sebagai pengejawantahan pasal 12 dan pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999, maka pemerintah mencoba membuat apikasi baru dalam menilai prestasi kerja PNS yaitu dengan menggunakan pendekatan metode Penilaian Prestasi Kerja. Pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat. Pemerintah sendiri, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Ketiga, Pelaksanaan SKP. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam penataan pegawai.

Keempat, pendataan PNS merupakan hasil dari penilaian prestasi pegawai, menurut Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Kemenpan RB Herman Suryatman mengatakan, penataan PNS ini tertuang dalam *road map* reformasi birokrasi yang diatur dalam Permenpan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Reformasi Birokrasi 2015-2019. Ada delapan area yang direformasi. Salah satunya SDM aparatur. Rasionalisasi bukan satu-satunya langkah penataan PNS. Ini hanya bagian kecilnya saja, dalam melakukan pemetaan untuk PNS dengan prioritas PNS pemangku jabatan fungsional umum. PNS fungsional umum menjadi sasaran penataan karena dinilai banyak ruang lingkup pekerjaannya tidak terlalu dibutuhkan. Kemudian para PNS tersebut dipetakan ke dalam empat kelompok, yaitu; *Pertama*, PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja baik. PNS kelompok ini direkomendasikan untuk dipertahankan bahkan dipromosikan. *Kedua*, PNS yang memiliki kualifikasi dan kompetensi baik, tapi kinerjanya kurang. PNS ini dibina dan juga bisa dimutasi. Kemudian kelompok *ketiga*, PNS yang kualifikasi dan kompetensinya rendah, tapi memiliki kinerja baik. PNS yang masuk pada kelompok ini diberi kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan kelompok *keempat*, merupakan PNS yang kualifikasi, kompetensi serta kinerjanya rendah. Kelompok ini yang menjadi sasaran rasionalisasi dengan pensiun dini. Jadi sekali

lagi, rasionalisasi hanya bagian kecil dari penataan PNS. Karena ada langkah lainnya seperti mutasi, pendidikan, pelatihan, bahkan hingga promosi.³⁶

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengatakan, untuk memperbaiki dan mengontrol kinerja, ASN wajib memiliki target dalam bekerja per hari. Karena itu, pihaknya menerapkan e-kinerja. Untuk memastikan setiap PNS memiliki kinerja harian, maka e-kinerja diciptakan dengan harapan agar setiap ASN memiliki target kinerja yang pasti sehingga mereka mengetahui beban tugas serta mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan. Dengan penerapan sistem ini, kelak tidak ada lagi pegawai yang tidak tahu tentang pekerjaan yang harus dikerjakan. Setiap pegawai sebelum masuk kantor harus memiliki target kerja harian. Jika masuk kantor mereka harus tahu akan berbuat apa, untuk apa dan berapa banyak. Selanjutnya Kepala BKN menyebutkan, sejak digulirkannya sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi yang dikenal dengan Sistem Informasi Pengukuran Tunjangan (Semangat e-Kinerja) pada 2016, Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus melakukan *updating system* untuk memastikan indikator kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai tersebut selanjutnya disinkronisasikan dengan perolehan tunjangan kinerja di lingkungan BKN sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan BKN. Salah satu instrumen pelaksanaan merit system yakni melalui e-kinerja, memudahkan penerapan peraturan terhadap pegawai yang berkinerja baik mendapatkan apresiasi. Sebaliknya pegawai dengan kinerja buruk memperoleh *punishment* sesuai ketentuan yang berlaku, Selasa (24/1).

Aplikasi *e-performance* atau layanan berbasis *online* ini memuat catatan kinerja harian semua Aparatur Sipil Negara (ASN), diharapkan memudahkan pengawasan kinerja ASN. Kemudahan yang disiapkan oleh system ini seperti pada pembuatan SKP tahunan berdasarkan SKP bulanan, kemudian pembuatan SKP bulanan harus ada e-kinerja yang dibuat perhari sesuai dengan aplikasi e-kinerja, hal ini untuk mengurangi tindakan menyimpang sehingga tata laksana pemerintahan diterapkan dengan baik (*good governance dan good government*). Dengan demikian jika *e-performance* dapat terimplementasi dengan baik maka sasaran kinerja pegawai (SKP) baik dan kinerja pegawai pegawai IAIN Bengkulu meningkat, berarti jika SKP baik, maka kinerja IAIN menjadi baik dan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi *e-performance* berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Ini berarti jika implementasi *e-performance* baik maka peningkatan kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu baik dan meningkat.
2. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Ini berarti jika sasaran kinerja pegawai baik maka peningkatan kinerja pegawai baik.

³⁶<https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/06/05/o8am7b365-kemenpan-rb-rasionalisasi-hanya-bagian-kecil-penataan-pns> di akses juni 2016

3. Implementasi *e-performance* berpengaruh langsung positif terhadap sasaran kinerja pegawai (SKP). Ini berarti jika implementasi *e-performance* baik maka SKP baik.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka disarankan sebagai berikut;

1. Implementasi *e-performance* yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi seperti; *finger print*, SIAKAD, SICAKEP terintegrasi SKP, E-DUPAK, SIMAMURAT, SAKPA, SAIBA, SIMAK BMN dan EPUPNS serta OJS, yang belum baik dan belum lengkap disarankan untuk diperbaiki dan dilengkapi serta yang sudah baik untuk dipertahankan;
2. Sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ada dan berlaku pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu seperti; Target kerja pada awal tahun, laporan capaian kinerja harian (SICAKEP), dan SERVER yang belum ada dan belum baik disarankan untuk diadakan dan diperbaiki dan bagi yang sudah baik dan sudah ada dipertahankan dan dikembangkan;
3. Kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, unsur pimpinan disarankan untuk mengimplementasikan *e-performance*, diantaranya dengan mengetahui kinerja bawahannya dengan memberikan tandatangan dan penilaian kepada bawahannya pegawai masing-masing melalui laporan capaian kinerja harian sebagai dasar penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan bagi pimpinan sebagai atasan langsung yang sudah baik, mengetahui dan menandatangani catatan laporan capaian kinerja harian bawahannya untuk dipertahankan.

Daftar Pustaka

- Amsyah Zulkifli, 2005, *Manajemen Sistem Informasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Asri Laksmi Riani, M., 2011, *Perspektif Kompensasi*, Surakarta: Yuma Pustaka
- Buku Panduan Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2015
- Data Perencanaan Biro Administrasi Umum Akademik dan Mahasiswa (2016)
- Data Kepegawaian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun 2017
- Dede Rosyada, 2004, *Paradigma Pendidikan Demokrasi*, Jakarta: Kencana
- Djaali dan Pudji Muljono, 2008, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Grasindo
- E. Mulyana, 2008, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- <http://www.antaraneews.co/berita/430612/minat-ilmuan-menulis-jurnal-ilmiah-dinilai-7-rendah>
- <http://www.topuniversitas.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-methodology>
- <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/06/05/o8am7b365-kemenpan-rb-rasionalisasi-hanya-bagian-kecil-penataan-pns>
- John, R. Schermerhorn, et.al. 2010, *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Son, inc.
- J.M. Juran, 1999, "How to Think about Quality" dalam *Juran's Quality Handbook*, eds. Joseph M. Juran et al. New York: MCGraw-Hill Companies, Inc.,

- Khairiah, 2016, *Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu*, Jurnal Studi Islam dan Masyarakat, Nuansa, Vol. IX No.1 Hal 1-94 Juni 2016 ISSN: 2086-4493
- Khairiah, 2018, *Kesempatan Mendapatkan Pendidikan Dalam Kajian Tingkat Pendidikan dan Pendapatan Keluarga*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Khairiah, Sirajuddin, *The Effects Of Employee Leadership Management: Efforts To Improve The Quality Of Education At The Bengkulu State Islamic Institute (IAIN Bengkulu)*, Jurnal Pendidikan Islam, JPI, Volume 7 Number 2. Hal 1-420, December 2018/1440, ISSN Print: 2301-9166, ISSN Online: 2356-3877, h. 239- 266
- Martin O'Donoghue, 2008, *Economic Dimensions in Education*, New Jersey: Transaction Publisher
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta
- Nur Syam, 2014, *Dari Bilik Birokrasi, Esai Agama, Pendidikan dan Birokrasi*, Jakarta: Kementerian Agama
- Payne, Adrian, 2000, *Service Marketing*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2012
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Bab II Pasal 3 ayat b
- Peraturan menteri dalam negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang analisis jabatan
- Peraturan menteri dalam negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 1 pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2013, *Organizational Behavior*, USA: Pearson
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Reformasi Birokrasi Manajemen PNS)*, Ed 1, Bandung: Rafika Aditama
- Tjiptono, Fandy dan Diana, 2003, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- The Liang Gie, 2007, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty
- UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian.
- UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN)

Paper

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Fiqi Fatichadiasty. "REFORMASI SISTEM PENSIUN PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA GUNA MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL", SASI, 2020

Publication

2%

2

Siti Zulaikah. "Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Kediri", REVITALISASI, 2020

Publication

1%

3

Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Solusi, 2019

Publication

1%

4

Yulita Ananda. "Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kanwil Kementerian Hukum dan Ham

1%

Aceh", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2020

Publication

5

Ayundyah Kesumawati, Dina Tri Utari.
"Predicting patterns of student graduation rates using Naïve bayes classifier and support vector machine", AIP Publishing, 2018

1%

Publication

6

Ana Diro, Arsiyah Arsiyah, Zeini Mahbub.
"IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGENDALIAN PERTUMBUHAN PENDUDUK DI KABUPATEN SIDOARJO", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016

1%

Publication

7

Robert A. Rhoads, Shuai Li, Lauren Ilano. "The Global Quest to Build World-Class Universities: Toward a Social Justice Agenda", New Directions for Higher Education, 2014

1%

Publication

8

Mosgan Situmorang. "Problematika Merehabilitasi Kedudukan Orang yang Tersangkut Pidana pada Keadaan Semula", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2019

1%

Publication

9

Siti Mai Syaroh. "Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Pengumpulan Sasaran Kerja

1%

Pegawai Administrasi Kesehatan Bagian Kepegawaian Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2017

Publication

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%