

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik (E-Sikap) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau

Prihati¹, Slamet Makharip²

^{1,2}Universitas Lancang Kuning

Email: prihati@unilak.ac.id (email penulis utama/korespondensi)

Kata kunci

Penilaian Kinerja, E-SIKAP, Peningkatan Kinerja ASN

Abstrak

Penilaian kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dilakukan sebagai sarana untuk mendapatkan data yang akurat meliputi hasil capaian kinerja pegawai. Data yang didapat dari sebuah sistem penilaian kinerja akan sangat membantu pimpinan untuk menentukan langkah lanjutan terkait karir maupun pengembangan pegawai dimasa yang akan datang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja itu dilakukan, dan untuk mengetahui apakah sistem penilaian kinerja aparatur berbasis aplikasi elektronik SKP (e-SIKAP) yang diterapkan dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja pegawai. khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana dalam penelitian yang dilakukan menggambarkan fenomena sebenarnya dari kejadian di lapangan. Teknik pengumpulan data adalah observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Penilaian kinerja ASN di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau dengan menggunakan aplikasi elektronik e-SIKAP yaitu bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN dan kinerja Organisasi, sekaligus sebagai syarat pembayaran Tunjangan Tambahan Pegawai. Penilaian yang dilakukan meliputi penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) untuk periode satu tahun, dan penilaian Capaian sasaran kerja bulanan yang dinilai setiap bulan dalam periode satu tahun.

Keywords

Performance Assessment, E-SIKAP, ASN Performance Improvement

Abstract

Employee performance appraisal is an important thing that must be done as a means to obtain accurate data including the results of employee performance achievements. The data obtained from a performance appraisal system will greatly assist the leadership in determining further steps related to careers and employee development in the future. The purpose of this study was to find out how the performance appraisal was carried out, and wanted to see whether the apparatus performance appraisal system based on the electronic SKP (e-SIKAP) application that was applied was reliable, and could be used as a basis for evaluating employee performance, especially at the Public Works, Spatial Planning Service. , Housing, Settlement and Land Areas (PUPRPKPP) Riau Province. The method used in this study is a qualitative approach, where the research

carried out describes the actual phenomenon of events in the field. Data collection techniques are direct observation, interviews, and documentation related to research. Based on the results of the study, it can be concluded that: ASN performance assessment at the Riau Province PUPRPKPP Service using the e-SIKAP electronic application, which aims to improve ASN performance and organizational performance, as well as payment terms for Additional Employee Allowances. The assessment carried out includes an assessment of employee work targets (SKP) for a period of one year, and an assessment of the achievement of monthly work targets which are assessed every month for a period of one year.

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya utama untuk menyelenggarakan tugas-tugas organisasi Pemerintah seperti merumuskan, merencanakan, melaksanakan, melayani, mengawasi, dan menggerakkan suatu Organisasi Pemerintah secara efektif dan efisien. Dengan kata lain ASN sebagai penggerak utama organisasi pemerintah jelas dituntut untuk mampu menjalankan tugas-tugas kedinasan secara profesional, sanggup mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan serta mampu memahami tupoksi terkait dengan jabatan yang melekat pada dirinya.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa kinerja ASN masih menjadi sorotan masyarakat berkaitan dengan capaian kerjanya, kehadiran ditempat kerja serta perilaku kerja dalam pelayanan yang dianggap masih belum maksimal. Belakangan ini pemerintah sedang gencar-gencarnya memperbaiki manajemen ASN demi mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih. Namun upaya pemerintah dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih tidak dapat untuk dilaksanakan tanpa kinerja yang baik dari ASN itu sendiri.

Menyikapi hal itu, pemerintah saat ini fokus kepada aturan-aturan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, pengawasan, evaluasi kinerja serta perilaku ASN, yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan yang terbaru adalah diterbitkannya PP Nomor 30 Th 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin obyektivitas dalam rangka pembinaan ASN, dan juga strategi peningkatan kinerja ASN.

Dengan mengacu pada tujuan meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan kinerja organisasi, serta mendukung penuh reformasi birokrasi melalui penerapan turunan e-government yang diturunkan kedalam aplikasi sistem penilaian kinerja aparatur secara elektronik (e-SIKAP) berbasis online, maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau secara umum, dan khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau melaksanakan kebijakan Peraturan Gubernur Riau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-Sikap) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau terus berbenah dimasa transisi untuk melakukan adaptasi terkait perubahan nomenklatur Dinas dan perubahan tupoksi dengan adanya penggabungan Dinas. Proses penilaian kinerja melalui sistem aplikasi e-SIKAP seperti yang tertuang pada Pergub Nomor 8 Tahun 2018 juga langsung

dijalankan sebagai bagian dari kewajiban untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan seperti pada tahun-tahun sebelumnya.

Penilaian perilaku kerja yang ada pada sistem e-SIKAP masih sama dengan instrument nilai seperti pada DP3, diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Namun penilaian seperti ini dianggap memiliki kelemahan, khususnya bagi pejabat penilai karena sulit membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif. Sehingga timbul penilaian yang subyektif karena hanya mengandalkan dugaan semata.

Pengukuran kinerja melalui sistem penilaian kinerja secara elektronik berbasis aplikasi online sudah diterapkan di banyak organisasi Pemerintah baik pusat maupun daerah. Seperti penilaian kinerja ASN pada Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi elektronik e-SIKAP berbasis website. Namun dalam pelaksanaannya tidak selalu berjalan lancar diakibatkan munculnya kendala seperti akses internet yang terkadang lemah, loading yang lambat dikarenakan banyak ASN yang menginput secara bersamaan, dan kurangnya pemahaman dari ASN dalam mengoperasikan aplikasi tersebut.

Dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Gubernur (PERGUB) Riau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-Sikap), semua ASN baik yang berstatus Pejabat Struktural maupun ASN Pelaksana diharuskan melakukan penginputan target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada awal tahun paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan Januari.

Tabel 1.1 Data Penginputan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

No	TAHUN	Jumlah ASN Keseluruhan	ASN Menginput Tepat Waktu	Persentase	ASN Terlambat Menginput	Persentase
1	2018	515	124	24,00	391	76,00
2	2019	509	148	29,00	361	71,00
3	2020	542	97	18,00	445	82,00

Sumber : Subbag. Kepegawaian dan Umum Dinas PUPRPKPP (2020)

Data pada tabel di atas untuk tahun 2018 yaitu jumlah ASN dari Dinas PUPR ditambah jumlah ASN dari Dinas PKPP secara keseluruhan berjumlah 515 orang. Dari 515 jumlah ASN tersebut, ASN yang menginput SKP tepat waktu hanya berjumlah 124 orang atau 24%. Sedangkan ASN yang terlambat menginput SKP berjumlah 391 orang atau 76%. Data tahun 2019 juga tidak banyak mengalami perubahan, tetap masih sedikit ASN yang menginput SKP tepat waktu yaitu 148 orang atau 29%, sedangkan yang terlambat menginput berjumlah 361 orang atau 71% dari total keseluruhan jumlah ASN 509 orang.

Selanjutnya untuk data penginputan Sasaran Kerja Pegawai tahun 2020 ketika Dinas PUPR dan Dinas PKPP sudah digabung menjadi satu Dinas dengan nama Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau seperti terlihat pada tabel di atas, ASN yang menginput SKP tepat waktu justru semakin menurun yaitu berjumlah 97 atau 18% dari jumlah ASN keseluruhan 542 orang. Sedangkan ASN yang terlambat menginput SKP jumlahnya sangat banyak yaitu 445 orang dari total pegawai yang ada sebanyak 542 orang.

Dari keterangan yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, keterlambatan penginputan bukan hanya hitungan hari, tapi keterlambatan bisa sampai berganti bulan. Keterlambatan penginputan SKP yang dilakukan oleh banyak ASN sudah disikapi oleh pimpinan OPD dengan mengeluarkan himbauan-himbauan baik melalui surat edaran dalam bentuk Nota Dinas maupun himbauan melalui perangkat elektronik seperti grup Whatsapp dan pengumuman melalui pengeras suara yang ada di dinas tersebut, namun keterlambatan terus saja terulang, dan jumlah ASN yang lambat menginput juga masih tetap banyak.

Komponen sasaran kerja pegawai (SKP) yang dinilai adalah meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot nilai 60%, sedangkan untuk perilaku kerja, komponen yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan dengan bobot nilai 40%. Dari semua komponen yang dinilai itu akan menghasilkan nilai 100%. Hasil penilaian capaian kerja bulanan ASN yang ada pada sistem aplikasi e-SIKAP juga menjadi salah satu syarat penghitungan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan pengamatan dilapangan, peneliti menemukan penilaian kinerja ASN secara elektronik (e-SIKAP) dilingkungan Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau terdapat masalah, yaitu:

1. Kurangnya pemahaman ASN dalam menginput Sasaran Kerja Pegawai menggunakan aplikasi online (e-SIKAP) sehingga selalu mengalami keterlambatan dalam penginputan SKP disetiap awal tahun.
2. Pejabat penilai lebih dominan hanya sebagai legalitas penginputan SKP, serta dalam menilai capaian kinerja bulanan belum obyektif dikarenakan bisa berpengaruh kepada pemotongan uang tunjangan tambahan pegawai (TPP). Akibatnya penilaian yang dilakukan terlalu lunak, sehingga penginputan nilai pada sistem semuanya diberi nilai sempurna.

Metode

Dalam hal ini, Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif.

Sesuai dengan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu gambaran deskriptif mengenai Penilaian Kinerja ASN Secara Elektronik (e-SIKAP) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang peneliti peroleh sebagai hasil suatu penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian Penilaian Kinerja ASN Secara Elektronik (e-SIKAP) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau, penulis menggunakan teori yang disampaikan oleh Wayne F. Cascio mengenai 5 (lima) indikator efektifitas penilaian kinerja untuk mengukur efektif atau tidaknya penilaian kinerja tersebut. Adapun indikator tersebut adalah relevan, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, dan praktis. Dari hasil penelitian Penilaian kinerja ASN secara elektronik (e-SIKAP) pada Dinas Pekerjaan Umum,

Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Relevansi

Prinsip relevansi dalam hal ini adalah bahwa sebuah penilaian kinerja ASN seyogyanya harus berkaitan langsung dengan pekerjaan. Untuk memperoleh informasi hasil kerja yang maksimal tentu dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang selaras dan ada hubungan dengan uraian tugas ASN dan tujuan organisasi ditempat ASN tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa standar kinerja yang dinilai pada sistem penilaian kinerja secara elektronik seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diinput kedalam sistem sudah sesuai karena yang dinilai adalah uraian tugas ASN sesuai jabatan masing-masing, namun tidak sedikit ternyata ASN yang menginput uraian tugas ke dalam sistem tidak sesuai dengan yang dikerjakannya sehari-hari, dikarenakan ASN tersebut lebih fokus melakukan pekerjaan tugas tambahan ketimbang tugas yang sesuai uraian tugas jabatannya. Penulis melihat penilaian kinerja menggunakan aplikasi e-SIKAP ini tidak tersedia menu penginputan tugas tambahan, berbeda dengan penilaian yang dilakukan secara manual ada form isian untuk tugas tambahan. Boleh jadi keadaan ini memunculkan prinsip bagi pimpinan yang penting sudah dilakukan penilaian terhadap uraian tugas yang diinput oleh pegawainya. Namun secara keseluruhan standar kinerja yang dinilai memiliki hubungan dengan tujuan organisasi.

2. Sensitivitas

Sebuah Penilaian kinerja di sebut baik dan memiliki kepekaan ketika mampu menciptakan suatu gambaran tepat mengenai kinerja ASN yang dinilai. Indikatornya adalah sistem penilaian kinerja yang digunakan mampu membedakan ASN yang bekerja secara efektif dan tidak efektif. Jika tidak bisa membedakan, dan pegawai terbaik dinilai tidak berbeda dari pegawai yang buruk, maka sistem penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan administratif apapun itu.

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan bahwa sistem penilaian kinerja ASN yang dirancang secara elektronik dirasa sudah cukup efektif karena sudah bisa menggambarkan serta melihat ASN yang bekerja baik dan tidak baik dikarenakan penilaian dilakukan sendiri oleh atasan langsung dari ASN. Kemudian terkait penilaian perilaku kerja, disini pimpinan dianggap paling mengetahui perilaku kerja bawahannya karena lebih instensif berinteraksi di dalam melaksanakan program kegiatan.

3. Reliabilitas (Kehandalan)

Dari hasil wawancara penilaian kinerja menggunakan aplikasi elektronik e-SIKAP bisa diandalkan karena unsur-unsur penilaian masih menggunakan SKP dan Perilaku kerja seperti saat penilain masih dilakukan secara manual. Menurut informan diatas yang masih menjadi permasalahan justru pada penguasaan aplikasinya. Karena walaupun secara keseluruhan ASN sudah terbiasa dengan penilaian menggunakan unsur SKP serta Perilaku kerja, namun jika penguasaan pada aplikasi yang digunakan untuk melakukan penginputan serta penilaian tidak dikuasi, tentu ini menjadi masalah tersendiri karena penilaian kinerja yang dilakukan tidak akan bisa berjalan maksimal.

4. Akseptabilitas

Sistem penilaian kinerja harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh semua yang terlibat dengan penilaian kinerja. Mereka yang berhubungan dengan penilaian kinerja adalah organisasi yang membuat sistem penilaian kinerja dengan ASN yang dinilai. Organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk mengukur apakah ASN melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan. Penilaian kinerja juga harus diterima oleh pejabat penilai yang akan melaksanakan penilaian, serta dapat diterima oleh ASN atau staf yang di evaluasi.

Dari hasil wawancara dengan Plh. Kasubbag Kepegawaian dan Umum dapat diketahui bahwa semua ASN baik pimpinan maupun staf tidak ada kesulitan yang berarti dan menganggap bahwa metode penilaian yang ada sudah jelas dan dapat dipahami karena sudah memiliki aturan teknis bagaimana cara pelaksanaannya sampai dengan hasil penilaiannya. Hanya saja masalah yang dihadapi sebetulnya adalah penguasaan terhadap aplikasinya. Karena penilaian kinerja ini kan dilakukan dengan sistem online menggunakan aplikasi elektronik, sehingga proses penginputan SKP dan penilaiannya sering terjadi keterlambatan dari batas waktu yang telah ditetapkan. Sehingga penulis menyimpulkan untuk sistem penilaian kinerja yang dirancang secara elektronik bisa dikatakan sudah ada yang bisa menerima dan ada juga yang belum bisa menerima.

5. Praktis

Indikator kepraktisan salah satunya bermaksud bahwa dalam mengukur kinerja ASN alat penilaian mudah dimengerti, praktis dan tidak memakan waktu lama. Sistem penilaian kinerja harus praktis maksudnya adalah mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pejabat penilai dan ASN yang dinilai dengan mudah.

Dengan kemudahan dalam menggunakan sistem penilaian kinerja yang diterapkan diharapkan penilaian kinerja ASN yang dilakukan dapat dilakukan secara objektif dan tepat waktu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis bahwa untuk sistem penilaian kinerja yang terkait proses, mayoritas pejabat penilai dan ASN sudah mengerti dan bisa dalam menggunakan sistem penilaian, namun terkait aplikasi yang digunakan yaitu dalam hal ini adalah aplikasi e-SIKAP, ternyata tidak semua ASN bisa menggunakan aplikasi tersebut dengan dibuktikan masih banyak yang dibantu dalam menggunakannya.

Hambatan dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik (e-SIKAP) Pada Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau

Kendala-kendala yang di peroleh atas penilaian kinerja aparatur sipil Negara secara elektronik (e-SIKAP) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. kurangnya pemahaman ASN pada aplikasi e-SIKAP menjadi salah satu penyebab sering terjadinya keterlambatan di dalam penginputan SKP pada awal tahun dan penginputan realisasi capaian sasaran kerja bulanan.
2. Faktor usia ASN juga menjadi hambatan tersendiri dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan secara elektronik. Karena umur 40 tahun keatas akan mengalami kesulitan jika harus menggunakan sarana prasarana berbasis aplikasi elektronik.

3. Penilaian kinerja dengan aplikasi e-SIKAP lebih mudah dijalankan dengan komputer atau laptop. Maka ketersediaan jaringan internet yang baik sangat penting untuk menjalankan aplikasi e-SIKAP ini. Namun biasanya pada awal tahun sedikit mengalami kendala dikarenakan pengadaan sarana internet kantor harus melalui tender dulu dengan waktu tunggu bisa cukup lama.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan penilaian kinerja menggunakan aplikasi elektronik e-SIKAP memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja ASN. Disamping itu aplikasi ini dijadikan salah satu instrumen pendukung untuk mempermudah pimpinan dalam melakukan penilaian serta merekap data capaian kerja atau SKP bulanan sebagai dasar perhitungan tambahan penghasilan pegawai (TPP). Secara garis besar proses penerapan penilaian kinerja ASN secara elektronik ini berjalan dengan baik, namun ada beberapa hal yang perlu di lakukan evaluasi diantaranya adalah keterlambatan yang terus berulang dalam penginputan SKP diawal tahun dan penginputan capaian kerja di setiap bulannya.
2. Hambatan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik (e-SIKAP) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau yaitu :
 - Pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang begitu baik terhadap alur penggunaan aplikasi e-SIKAP
 - Faktor umur ASN menjadi hambatan tersendiri dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan secara elektronik.
 - Ketersediaan jaringan internet

Referensi

- Cascio, W. F. 2003. *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life, Profit*, New York, Mc Grow - Hill.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Rianto Rahadi, Dedi, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri
- Adamy, Marbawi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe : Unimal Press.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, PT
- Masram & Mu'ah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Budi Utama, CV.
- Wahyudi, Jhon. 2014. *Penilaian Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur)*. Jurnal Administrasi

Publik dan Birokrasi (Vol. 1 No. 3,artikel 3 ISSN : 2356-3885 20). Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
Peraturan Gubernur Riau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-SIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau