

**Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online
di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
(BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**

Isnaini Faraz Azis Ilmi Sitorus¹, Azhari Akmal Tarigan²

^{1,2} Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

farassitorus15@gmail.com, azhariakmaltarigan@yahoo.co.id

ABSTRACT

The focus of this research is to look at the effectiveness of the implementation of Online Employee Performance Targets (SKP) in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Sumatra Province, the inhibiting factors and the efforts made in implementing SKP-Online to improve the performance of the state civil apparatus optimally in Environment of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Sumatra Province. The research uses the theory by Gibson, Donnelly, and Ivancevich regarding organizational effectiveness, then is limited to the application of SKP-Online and employee behavior. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. In collecting data, researchers conducted observations, interviews and collected documents related to the application of SKP-Online within the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Sumatra Province. The results showed that the implementation of SKP-Online in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Sumatra Province had not run well and optimally, as seen from the implementation process and supervision in the implementation of employee performance targets (SKP)-Online. Then the work environment is less productive and the apparatus resources are still incompetent and the employees' sense of responsibility towards their duties and functions as state civil servants. Efforts were made to improve employee performance in the application of SKP-Online, among others: 1. Creating an innovation by forming a group of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province an application on the telephone. 2. Re-socialization to all employees in the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province, by making a tutorial on the operation of SKP-Online by the editing section. 3. Motivating employees to want to learn how to use and operate technology facilities. Overall, the efforts made have actually been quite good. It's just that over time these efforts have not fully succeeded in improving employee performance in implementing SKP-Online. because these efforts still have not shown a significant impact in building a sense of responsibility of employees towards their duties and increasing work discipline. Therefore, there is still a need for other efforts that are more decisive and have a significant impact to achieve the objectives of implementing SKP-Online, so that the provision of TPP is more efficient and able to optimally improve the quality of employee work and create a competent and quality work environment.

Keywords: Effectiveness, SKP-Online and Employee Performance

ABSTRAK

Fokus dari penelitian ini adalah melihat efektivitas penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

(BPKAD) Provinsi Sumatera Utara, faktor penghambat serta upaya yang dilakukan dalam penerapan SKP-Online untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara secara optimal di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian menggunakan teori oleh Gibson, Donnelly, dan Ivancevich terkait efektivitas organisasi, kemudian dibatasi pada penerapan SKP-Online dan perilaku pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam mengumpulkan data, peneliti melakukan observasi, wawancara dan mengumpulkan dokumen yang terkait dalam penerapan SKP-Online di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SKP-Online di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara belum berjalan dengan baik dan optimal, terlihat dari proses pelaksanaannya dan pengawasan dalam penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP)-Online. Kemudian lingkungan kerja yang kurang produktif dan sumber daya aparatur yang masih kurang kompeten serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan SKP-Online antara lain : 1. Membuat suatu inovasi dengan membentuk grup pegawai kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara suatu aplikasi di telepon. 2. Melakukan sosialisasi kembali kepada seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan dibuatnya tutorial pengoperasian SKP-Online oleh bagian editing. 3. Memberi motivasi kepada para pegawai agar mau belajar cara penggunaan dan pengoperasian sarana teknologi keseluruhan upaya yang dilakukan sebetulnya sudah cukup bagus. Hanya saja seiring berjalannya waktu upaya tersebut tidak sepenuhnya berhasil meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan SKP-Online. karena upaya tersebut masih belum menunjukkan dampak yang signifikan dalam membangun rasa tanggung jawab pegawai terhadap tupoksinya dan peningkatan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu masih perlu adanya upaya lain yang lebih tegas dan berdampak signifikan untuk mencapai tujuan dari penerapan SKP-Online, sehingga pemberian TPP lebih efisien dan mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai secara optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang berkompeten dan berkualitas.

Kata Kunci : Efektivitas, SKP-Online dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang terjadi di dunia saat ini sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari salah satunya pada dunia instansi pemerintahan. Di lingkungan instansi pemerintahan, dalam rangka usaha agar lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan atau pembimbingan pegawai negeri sipil atau ASN berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, untuk itu diadakan penilaian pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau ASN. Yangmana sebelumnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil atau ASN telah diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS. Seiring berjalannya waktu, DP3 akhirnya disempurnakan dengan menggunakan sasaran kerja pegawai atau disebut dengan SKP pegawai negeri sipil. SKP sudah diatur sedemikian rupa di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dengan

regulasinya yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi pedoman bagi pejabat yang menilai atau pegawai negeri sipil dalam melaksanakan ketentuan penilaian prestasi kerja PNS atau ASN. Ketentuan penilaian prestasi kerja pegawai memiliki standar dari Bobot nilai SKP 60% dan Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan target dan rencana pegawai yang ingin dicapai individu pegawai tersebut, yang disusun serta disepakati oleh pegawai dan atasannya. Perilaku kerja adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang diperbuat oleh seorang pegawai negeri atau tidak melakukan sesuatu perbuatan dan kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan dengan tata cara ketentuan peraturan perundang-undangan. Peralihan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diharapkan penilaian pegawai bisa dilakukan dengan target-target yang lebih jelas dan terukur, Yangmana SKP disusun dan disepakati oleh pegawai dan atasannya, serta dilaksanakan oleh pejabat penilai setiap sekali dalam setahun baik pada akhir tahun maupun pada Januari berikutnya. Pada Tahun 2014 penyelenggaraan pemerintahan di Negara Republik Indonesia telah mengatur kembali kebijakan pemerintahan daerah atau PEMDA melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Didalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa daerah merupakan perpanjangan tangan dari penyelenggaraan pemerintahan pusat. Inovasi dan kreativitas daerah sangat dituntut untuk memajukan daerahnya agar bias dan mampu bersaing di luar dan bersinergi dengan tujuan penyelenggaraan pemerintahan pusat. Dewasa ini perkembangan era digitalisasi pun ikut serta dalam memengaruhi penyelenggaraan pemerintahan, Yangmana semua kegiatan dan aktivitas kerja ataupun administrasi kerja pemerintahan dapat dilakukan melalui suatu sistem teknologi.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara atau PEMPROVSU per 1 November 2018 telah memberlakukan penggunaan Sasaran Kinerja Pegawai Online atau yang sering disebut SKP-online hingga saat ini. Hal ini merupakan suatu inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan melalui Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara dengan meluncurkan sebuah aplikasi penilaian prestasi pegawai berbasis website yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai Online (SKP)-Online yang bisa diakses melalui internet dengan alamat <https://skp.sumutprov.go.id/login>. SKP Online telah diatur di dalam peraturan tersebut dikarenakan penerapan SKP-Online berkesinambungan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang akan diterima oleh para pegawai di setiap bulannya. Dengan ketentuan yang sudah diatur.

Namun dengan berlakunya penerapan SKP-Online saat ini masih terdapat beberapa kendala yang terjadi di lapangan salah satunya seperti di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provsu yang dalam hal ini menjadi fokus penelitian yang dipilih oleh penulis. Penerapan SKP-Online di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provsu masih

belum bisa berjalan secara optimal sehingga masih diragukan keefektifitasannya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Terdapat 107 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kendala yang muncul pada penerapan SKP-Online yaitu masih kurangnya pemahaman para pegawai tentang cara penginputan laporan realisasi kinerja melalui sistem aplikasi SKP-Online, sehingga dalam penerapannya masih belum berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak menguasai teknologi terutama penggunaan komputer dan internet oleh para pegawai yang sudah memasuki usia lanjut ataupun yang akan mendekati waktu pensiun. Hal inilah yang menjadi masalah kurangnya pemahaman para pegawai dalam penerapan SKP-Online yang berbasis sistem, sehingga banyaknya pegawai yang sulit untuk memahami cara pengoperasian dan penginputan data realisasi bulannya akhirnya memilih mengendalkan pegawai lain atau menyuruh orang lain untuk melakukan penginputan realisasi kinerjanya melalui SKP-Online yang akhirnya membuat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara. Hal tersebut ditambah lagi dengan kurangnya pengawasan pimpinan atau atasan sehingga penyimpangan masih kerap terjadi dalam mengoptimalkan efektivitas penerapan SKP-Online di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Efektivitas

Efektivitas pada umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang operatif dan operasional. Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014:95) "efektivitas berasal dari kata kerja efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan". Sedangkan menurut Ravianto (2014:11) bahwa "Pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan". Menurut Gibson dkk dalam Pasolong (2013:4) "Efektivitas merupakan pencapaian sasaran dari upaya yang dilakukan bersama".

Selanjutnya menurut Gibson, Donnelly, dan Ivancevich (1984) memberikan batasan dalam memberikan kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan sistem, yaitu:

1. Produksi (Production)

Produksi adalah kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Efisiensi (Efficiency)

Konsep ini diartikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dengan input. Ukuran efisiensi ini harus dinyatakan dalam perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan waktu serta dengan output.

3. Kepuasan (Satisfaction)

Memperhatikan keuntungan yang diterima dari para pesertanya ataupun para pelanggannya. Kepuasan dan semangat kerja merupakan istilah yang sama yang menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan ataupun pegawainya.

4. Adaptasi (Adaptiveness)

Kemampuan adaptasi yaitu sampai seberapa jauh organisasi ataupun perusahaan dapat menanggapi perubahan internal dan eksternal.

5. Pengembangan (Development)

Organisasi harus menginvestasi kedalam organisasi itu sendiri untuk bias memperluas kemampuannya agar terus bertahan (survive) dalam jangka panjang. Usaha pengembangan yang biasa yaitu program pelatihan terhadap tenaga manajemen dan non-manajemen, tetapi pada saat ini pengembangan organisasi sudah berkembang banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis.

Adapun menurut G. Shabbir Cheema dan Denis A. Rondinell (1983) dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014:98-99) ada empat faktor yang memengaruhi efektivitas, yaitu sebagai berikut.

1. Kondisi Lingkungan
2. Hubungan antarorganisasi
3. Sumber Daya organisasi untuk implementasi program
4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.

Pengertian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran kinerja pegawai atau yang disingkat SKP menurut ketentuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (2013:3) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS). SKP ini merupakan metode baru untuk melihat kinerja PNS yang sebelumnya dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP Nomor 10 tahun 1979.

Teori atau aspek-aspek di atas merupakan rujukan penulis dalam penelitian ini yang digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat efektivitas dari penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP)-Online di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Haris Munandar dalam bukunya yang berjudul 13 Rahasia Kinerja Kekuatan (1997:69), yaitu sebagai berikut: Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dari buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:50), menyebutkan : "output drive from processes, human or otherwise" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).

Hasil kerja yang akan dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari seberapa ukuran hasil kerja (kinerja) itu sendiri dapat dilaksanakan secara optimal. Didalam hal ini ada beberapa pendapat ahli yang mengemukakan kriteria kinerja atau faktor-faktor yang dijadikan ukuran suatu kinerja.

Teori-teori atau aspek-aspek di atas adalah rujukan bagi penulis dalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat keefektivitasan dari penerapan atau pemberlakuan dari Sasaran Kinerja Pegawai Online SKP-Online di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan menentukan informan secara terstruktur dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan SKP-Online pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, No. 18, Gedung Bank Sumut Lt. 7, Madras Hulu, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Waktu penelitian ini selama kurun waktu 1 bulan yakni dari tanggal 17 Januari sampai dengan tanggal 17 Februari 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Untuk melihat efektivitas penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Penulis akan menggunakan teori Gibson, Donnelly, Ivancevich (1984) mengenai lima dimensi atau kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan sistem, yaitu diantaranya ialah produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan.

1. Produktivitas

Pelaksanaan SKP-Online bisa dikatakan berhasil apabila kualitas dan kuantitas yang ditimbulkan mengalami perubahan yang signifikan atau memuaskan, namun pada kenyataannya kualitas kinerja pegawai masih cenderung rendah dilihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami pelaksanaan, penginputan atau pengupdatean realisasi kinerja melalui SKP-Online. Hal tersebut memengaruhi bagaimana cara atau proses pengupdatean realisasi kinerja pegawai melalui sistem aplikasi SKP-Online,

dan penilaian kuantitas yang rendah dengan tingkat ketidakdisiplinan para pegawai yang masih relatif tinggi terlihat dari rekapan data absensi pegawai pada 2020. Sehingga produktivitas kerja dengan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online yang ada di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemprov Sumut masih terbilang rendah.

2. Efisiensi

Pada penerapan SKP-Online di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara perbandingan antara input dan output antar pegawai masih belum berjalan seimbang sesuai dengan realisasi kinerjanya. Dipandang dari pekerjaan yang diinput direalisasi kinerja melalui SKP-Online masih belum sesuai dengan apa yang sebenarnya memang sudah dikerjakan oleh setiap pegawai. Sehingga dalam penerapan SKP-Online yang berkesinambungan dengan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terbilang masih belum efisien.

3. Kepuasan

Penerapan SKP-Online menghasilkan respons positif dari para pegawai karena didukung oleh adanya kenaikan besaran tarif TPP pegawai sebesar 20%. Dan pada saat penelitian ini sedang berlangsung bersamaan dengan masih terjadinya wabah pandemic covid-19 yang akhirnya menyebabkan kantor BPKAD Prov Sumut menerapkan sistem WFH dan WFO yang mana para pegawai tidak setiap hari datang ke kantor untuk melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaannya bisa dilakukan dari rumah atau work from home (WFH) sehingga untuk penilaian dari segi kedisiplinan akan rendah karena pekerjaan yang dilakukan pegawai dari rumah tidak bisa dipantau kegiatannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dari rumah membuat alur kegiatan pekerjaan menjadi lebih lambat karena membuat beberapa berkas akhirnya terkendala karena yang harusnya menjalankan berkas tersebut sedang mendapat jadwal WFH atau work from home.

4. Adaptasi

Kebiasaan lama atau mindset pegawai terbilang masih belum dapat menyesuaikan perubahan oleh sistem sehingga berdampak pada adanya penerapan Sistem Kinerja Pegawai (SKP)-Online, ditambah lagi kurangnya pengetahuan atau knowledge dalam pengoperasian sarana dan prasarana yang ada untuk pelaksanaannya serta minimnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tupoksinya sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa para pegawai masih belum bisa beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi, yaitu adanya penerapan SKP-Online di dalam penilaian prestasi kerja pegawai yang berkesinambungan dengan pemberian TPP.

5. Pengembangan

Motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja masih belum dapat dirasakan, ditambah lagi kurangnya dukungan dari lingkungan kerja untuk lebih memberikan rasa tanggung jawab atas tupoksinya. Maka masih diperlukan upaya untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja dan menghargai kinerja pegawai. Dari penjelasan kelima dimensi atau kriteria diatas, dapat

disimpulkan bahwa efektivitas penerapan SKP-Online di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara masih belum berjalan dengan optimal. Maka dari itu masih perlu dilakukan suatu inovasi intern organisasi agar para pegawai bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman dan teknologi saat ini. Hal yang bisa dilakukan yaitu seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, penghargaan, pengawasan serta ketegasan juga dorongan dari pimpinan atau atasan agar mampu dalam mengimplementasikan “Revolusi Mental” untuk keberhasilan suatu kebijakan atau penerapan suatu sistem.

Faktor Penghambat Dalam Proses Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Setelah penulis melakukan wawancara dengan tim verifikasi di Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara dan beberapa informan lainnya yang berasal dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara dapat digaris bawahi bahwasannya faktor-faktor yang menghambat efektivitas dari penerapan Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP-Online di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disana masih menganggap enteng penilaian prestasi kerja pegawai sehingga penerapan SKP-Online tidak memengaruhi sikap perilaku pegawai untuk bertanggung jawab atas kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja secara optimal.

2. Sumber Daya Manusia

Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaan penerapan SKP-Online yang tidak didukung dengan motivasi pegawai untuk melakukan pengembangan diri dalam memperbanyak pengetahuan atau belajar agar dapat mengoperasikan penginputan data realisasi kinerjanya sendiri. Sehingga terdapat ketidakpahaman pegawai tentang bagaimana pengoperasian aplikasi SKP Online. Bahkan meminta tolong orang lain untuk menginput tugasnya dalam pelaporan realisasi kinerja melalui SKP-Online.

3. Pengawasan dan Ketegasan Pimpinan

Minimnya pengawasan dan ketegasan atasan atau pimpinan mengakibatkan lemahnya kompetensi pegawai untuk bisa mengembangkan diri agar bekerja lebih produktif. Sanksi yang adapun kurang memberikan efek jera terhadap sikap perilaku pegawai sehingga penyimpangan masih kerap terjadi dalam mengefektivkan penerapan SKP-Online.

Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Penerapan SKP-Online di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

1. Membuat suatu inovasi dengan membentuk grup pegawai kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara suatu aplikasi di telepon.
2. Melakukan sosialisasi kembali kepada seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan dibuatnya tutorial pengoperasian SKP-Online oleh bagian editing.
3. Memberi motivasi kepada para pegawai agar mau belajar cara penggunaan dan pengoperasian sarana teknologi keseluruhan upaya yang dilakukan sebetulnya sudah cukup bagus. Hanya saja seiring berjalannya waktu upaya tersebut tidak sepenuhnya berhasil meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan SKPOnline. karena upaya tersebut masih belum menunjukkan dampak yang signifikan dalam membangun rasa tanggung jawab pegawai terhadap tupoksinya dan peningkatan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu masih perlu adanya upaya lain yang lebih tegas dan berdampak signifikan untuk mencapai tujuan dari penerapan SKP-Online, sehingga pemberian TPP lebih efisien dan mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai secara optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang berkompeten dan berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Penerapan SKP-Online di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat dikatakan belum berjalan dengan baik dan optimal dilihat dari proses pelaksanaannya serta pengawasan dalam penerapannya. Hal tersebut terlihat dari indikator Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan, Adaptasi dan Perkembangan oleh Gibson, Donnelly, Ivancevich (1984), bahwa dari kelima dimensi tersebut bila dibandingkan dengan realita di lapangan masih belum berjalan seimbang sesuai dengan defenisinya. Karena Dalam penerapan SKP-Online dimensi yang menonjol hanyalah dari dimensi kepuasan saja dikarenakan adanya kenaikan besaran TPP pegawai yang sebesar 20%. Sedangkan secara nyata di lapangan dimensi yang lain terlihat belum mendukung keefektifan dalam penerapan SKP-Online di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam efektivitas Penerapan SKP-Online adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang masih menunjukkan sikap perilaku pegawai yang belum bertanggung jawab sepenuhnya kepada kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja secara maksimal.
2. Sumber Daya Manusia, yang tidak memperlihatkan kesiapan dalam perkembangan zaman dan perubahan sistem kerja sehingga masih mengendalkan orang lain dalam penginputan realisasi kinerjanya melalui SKP-Online.

3. Pengawasan dan Ketegasan dari Pimpinan atau atasan yang masih rendah, menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dan lemahnya kompetensi pegawai untuk mengembangkan diri agar bekerja lebih aktif serta produktif.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan SKP-Online di antaranya sebagai berikut.

1. Membuat suatu inovasi dengan membentuk grup pegawai dalam satu aplikasi;
2. Melakukan sosialisasi kembali kepada seluruh pegawai dan menginformasikan adanya tutorial pengoperasian SKP-Online yang dapat dilihat di suatu akun.
3. Memotivasi pegawai agar mau belajar dalam pengoperasian sarana teknologi agar tidak selalu mengharapkan bantuan dari orang lain dalam penginputan data kedalam sistem yang berbasis online.

Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan diatas terdapat beberapa saran yang akan peneliti berikan dalam penelitian ini, yaitu ;

1. Dalam berjalannya penerapan SKP-Online yang terlihat belum terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku diharapkan para atasan lebih memperhatikan lagi para pegawai untuk penilaian prestasi kerja melalui SKP-Online sesuai poin-poin yang telah ditentukan yang telah tercantum pada peraturan yang berlaku.
2. Pejabat penilai atau pengawas dalam menilai pegawai atau bawahannya harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan sehingga nilai yang didapat sesuai dengan kinerjanya sehingga tidak merugikan satu pihak.
3. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara dilihat perlu membuat satu kegiatan yang menunjang dalam meningkatkan kapasitas aparatur dengan memberikan pelatihan khusus di bidang teknologi dan informasi.
4. Perlu adanya kritik atau evaluasi dalam penerapan SKP-Online di P Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara agar dapat dilaksanakan sesuai mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Diska Paras, Supri Hartono, Anggraeny Puspaningtyas. (2021). Evaluasi Layanan Kepegawaian Pada Aplikasi E-Master Untuk Tenaga Kependidikan (Studi Pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Sidoarjo - Kota Surabaya)
- Anjarsari Nurul. (2016). Aplikasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Berbasis Web Pada Dishubkominfo Kudus. *Jurnal Simetris*, Vol 7 No 1
- Erialdy, Agus Iwan Mulyanto, Sugeng Lubar Prastowo & Ade Indra Permana. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi *Online* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika* Vol 4 No 1

- Fitdina Aprianto, Ngadisah, & Sampara Lukman. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Tangerang Provinsi Banten. *Visioner : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 663-674.
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817-826.
- Nilu Apriani, Ngadisah, & Sampara Lukman. (2021). Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp)-Online Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. *Visioner : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 731-738.
- Nurhayati, Ema. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2 (2), 2017, Hal : 79 – 91
- Suparyati, S. (2019). Analisis Perilaku Pengguna E-Kinerja Menggunakan Model Utaut. *Kilat*, 8(2), 208-218.
- Syafira, Raja Nurmagustini & Hajan Hidayat. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pns. *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol. 3, No. 1, Hal. 16-26
- Tangi, Hironimus & Wolfram Ndouk. (2020). Pengaruh Evaluasi Diri Dan Skp Terhadap Indikator Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (Jpim)*