

**EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MELALUI DAILY EVALUATION SYSTEM (DE'SYS) DI BADAN  
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN BONE BOLANGO**

Mohammad Hafree Akbar Haslam Baladraf

NPP. 28.1203

*Asdaf Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

Email : haslambaladraf@gmail.com

***ABSTRACT***

*Performance Appraisal of Civil Servants through the Daily Evaluation System is a breakthrough from the Bone Bolango Regency Government related to performance appraisals carried out on Civil Servants with the aim of being a consideration for giving rewards and punishments objectively to employees in the form of reducing performance allowances or as a consideration for profit. promotion of a certain position. But in its implementation there are several problems such as still using the manual attendance system which is inputted online, there are still employees who do not understand about filling out daily performance reports through De'Sys, employees do not understand how the De'Sys application works. This final report is written to analyze the effectiveness of the performance assessment of civil servants through De'Sys at BKPPD Bone Bolango Regency.*

*The method that I use is a descriptive research method with an inductive approach. The data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. With data analysis techniques, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*The results of this study indicate that based on the measure of effectiveness according to Duncan, namely goals, integrity, and adaptation have been achieved, although there are several deficiencies that must be corrected and raised again to improve the performance of Civil Servants in Bone Bolango Regency..*

***Keywords: Effectiveness, Employee Performance Appraisal through De'Sys,  
Government employees***

## ABSTRAK

Penilaian Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil melalui Daily Evaluation System adalah suatu terobosan dari Pemerintah Kabupaten Bone Bolango terkait dengan penilaian kinerja yang dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan pemberian *reward and punishment* secara objektif kepada pegawai berupa pengurangan tunjangan kinerja atau sebagai bahan pertimbangan untuk promosi suatu jabatan tertentu. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat beberapa masalah seperti masih menggunakan sistem absensi manual yang diinput secara online, masih terdapat pegawai yang belum paham terkait pengisian laporan kinerja harian melalui De'Sys, pegawai belum paham dengan cara kerja aplikasi De'Sys. Penulisan laporan akhir ini bertujuan menganalisa terkait efektivitas penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui De'Sys di BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

Metode yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan teknik analisis data reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika berdasarkan ukuran efektivitas menurut Duncan yaitu tujuan, integritas, dan adaptasi sudah tercapai meskipun terdapat beberapa kekurangan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi untuk memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bone Bolango.

***Kata Kunci : Efektivitas, Penilaian Kinerja Pegawai melalui De'Sys, Pegawai Negeri Sipil***

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebelum adanya aplikasi De'Sys masih dilakukan menggunakan melalui system absensi dengan finger print, tetapi berbanding terbalik dengan kenyataan di lapangan, banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkhusus Kabupaten Bone Bolango terkait jam kerja seperti yang penulis kutip dari berita harian nasional *news.okezone.com* :

*Gorontalo sebanyak 11 pegawai negeri sipil (PNS) Pemerintahan Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo, terancam dipecat karena bolos bekerja. Sekertaris Daerah Kabupaten Bone Bolango Ishak Ntoma mengatakan, sebagian diantara PNS tersebut bolos hingga beberapa bulan, dan sebagian bolos lebih dari setahun, dan setelah dilakukan pembahasan 11 PNS tersebut dinyatakan melakukan pelanggaran berat dan terpaksa dipecat. "mereka yang terindikasi melanggar disiplin, tentu dijatuhi sanksi berat, yakni pemecatan yang bersangkutan dari PNS secara tidak hormat. Sebab melanggar PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS" ungkap Ishak, Senin(29-06-2015). Sekda berharap ini akan memberikan efek jera kepada PNS yang lain. Ia berharap pemecatan 11 PNS tersebut membuat jajarannya lebih disiplin. (Sumber : <https://news.okezone.com/read/2015/06/29/340/1172940/bolos-11-pns-terancam-dipecat> diakses pada Selasa 6 Oktober 2020).*

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Bone Bolango sebagai pengelola dan yang telah menerapkan Daily Evaluation System (De'Sys). BKPPD Kabupaten Bone Bolango mempunyai tugas pokok sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 yakni melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan fungsinya sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya..

Berdasarkan hasil magang penulis di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango penulis juga melakukan beberapa wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di BKPPD Kabupaten Bone Bolango, dari hasil wawancara penulis mengambil beberapa kesimpulan terkait dengan berbagai permasalahan sering terjadi dalam proses pengisian aplikasi De'Sys atau Daily Evaluation System mulai dari aplikasi yang sering bermasalah ketika pengisian pada akhir bulan dimana para pegawai merekap hasil kinerja mereka selama satu bulan, kemudian sistem yang terkadang masih lambat ketika diakses, dan masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penggunaan aplikasi tersebut dikarenakan masih banyak pegawai yang belum melakukan registrasi sehingga tidak dapat melakukan pengisian dan mempengaruhi dalam penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

## **1.2 Permasalahan**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Bone Bolango sebagai pengelola dan yang telah menerapkan Daily Evaluation System (De'Sys). BKPPD Kabupaten Bone Bolango mempunyai tugas pokok sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 yakni melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan fungsinya sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya..

Berdasarkan hasil magang penulis di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango penulis juga melakukan beberapa wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di BKPPD Kabupaten Bone Bolango, dari hasil wawancara penulis mengambil beberapa kesimpulan terkait dengan berbagai permasalahan sering terjadi dalam proses pengisian aplikasi De'Sys atau Daily Evaluation System mulai dari aplikasi yang sering bermasalah ketika pengisian pada akhir bulan dimana para pegawai merekap hasil kinerja mereka selama satu bulan, kemudian sistem yang terkadang masih lambat ketika diakses, dan masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penggunaan aplikasi tersebut dikarenakan masih banyak pegawai yang belum melakukan registrasi sehingga tidak dapat melakukan pengisian dan mempengaruhi dalam penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan penjelasan yang penulis jelaskan diatas, maka penulis bermaksud untuk mengambil judul: **“Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Daily Evaluation System (De’Sys) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango”**.

### **1.3 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah maupun konteks Sistem Merit berbasis *Talent Scouting*. Penelitian Tutiyani berjudul Analisis Promosi Jabatan Dengan Sistem *Talent Scouting* Oleh BKD Provinsi Gorontalo (Tutiyani, 2018), menemukan bahwa jumlah jabatan yang tersedia tidak mampu menyerap seluruh *talent pool* yang telah berhasil lolos mengikuti mengikuti serangkaian seleksi terbuka dari *talent scouting*. Penelitian ini mengemukakan bahwa proses promosi jabatan dengan sistem *talent scouting* terbagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Keempat proses tersebut menghasilkan *talent pool* yang saat ini belum seluruhnya mendapatkan promosi jabatan. Faktor-faktor pendorong dan penghambat promosi jabatan dengan sistem *talent scouting* dapat diketahui dari segi tuntutan pegawai, SIMPEG, budaya organisasi, perubahan pegawai, teknologi, perubahan ekonomi, dan perubahan pemerintah pusat. Dalam konteks kinerja penulis terinspirasi dari jurnal Mada Sophianingrum\*, Rukuh Setiadi, Prihadi Nugroho, Diva Khansa Gusanti yang berjudul Indikator Kinerja Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kota Semarang. Berdasarkan jurnal tersebut ada beberapa nilai aspek dalam sistem merit yaitu nilai aspek sistem informasi, perencanaan kebutuhan, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, dan aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin. Penelitian Herru Setiadhie, Galih Wibowo yang berjudul Kebijakan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Pengawas Pemerintah Provinsi Gorontalo mengemukakan bahwa perubahan terjadi karena *leadership* yang kuat, *content* yang terus disempurnakan menyesuaikan regulasi yang ada, namun pada proses dan hasil masih perlu adanya sinegritas pelaksanaan dengan pola pengangkatan jabatan eselon III dan IV.

### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengamati kinerja dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango dalam Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui DE’SYS menggunakan indikator Efektivitas Duncan 2005 yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat dilihat dari 3 indikator yaitu .Pencapaian Tujuan, Integrasi, Adaptasi

## 1.5 Tujuan

Penelitian ini berujuan untuk menganalisis & mendeskripsikan Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Daily Evaluation System (De'Sys) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango

## II. Metode

Metode penelitian yang digunakan penulis juga metode penelitian deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian sesuai dengan fakta-fakta yang ada pada lapangan. Menurut Whitney (1960:160) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Pada dasarnya metode deskriptif berarti menggambarkan suatu keadaan yang akan diteliti berupa data-data di lapangan. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penulis akan menggambarkan situasi secara *real* di fokus magang agar tidak terdapat kekeliruan data. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan induktif, dimana penulis akan menyimpulkan pernyataan-pernyataan secara umum dari hasil observasi yang dilakukan. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan metode deskriptif dengan pendekatan induktif menjadi metode penelitian yang akan diterapkan dalam pelaksanaan magang riset terapan pemerintahan yang akan membahas permasalahan tentang Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui aplikasi De'Sys. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan sebagai berikut: Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara lisan terhadap responden yang memiliki informasi terkait suatu masalah yang sedang diteliti, Observasi adalah metode pengumpulan data dimana bidang catatan penelitian yang menutupi semua detail dari hal-hal yang didengar atau dilihat peneliti di lapangan dan ditulis agar dapat melakukan beberapa penafsiran nanti. Kemudian dokumentasi atau kajian dokumen merupakan sarana yang membantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca surat-surat, pengumuman, ikhtisar rapat, pernyataan tertulis suatu kebijakan serta bahan tertulis lainnya. Dalam hal ini penulis memasukan beberapa dokumentasi seperti gambar-gambar di lapangan, surat keterangan, catatan dan sebagainya. Dalam penulisan ini, teknik analisis data yang digunakan oleh penulis merupakan analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif menurut Miles dan Huberman (1984:23) bahwa "Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan". Langkah-langkah analisis data bersifat

sangat penting karena dapat membuat penelitian akan terstruktur dan sistematis sesuai dengan yang diharapkan.

### III. Hasil dan Pembahasan

Penulis melakukan penelitian terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui De'Sys menggunakan 3 indikator Efektivitas menurut Duncan, 2005 sebagai berikut :

#### 3.1 Pencapaian Tujuan

De'Sys hakikatnya dibuat dan dikembangkan sebagai alat untuk membantu proses penilaian kinerja harian Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan pertimbangan Pemerintah sebagai indikator pemberian *reward and punishment*. UU RI nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 76 yang sejalan dengan hal ini juga menyatakan bahwa perencanaan kinerja tingkat individu, unit, atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat serta perilaku PNS merupakan dasar dari penilaian kinerja PNS. Bentuk pencapaian tujuan terdiri dari 2 hal yaitu:

##### 1. Tujuan Konkrit

Penulis melihat tujuan konkrit untuk mengukur efektivitas penilaian kinerja PNS melalui De'Sys yang dilihat dari terwujudnya penilaian kinerja yang diukur secara obyektif, akuntabel, partisipatif, terukur, dan transparan.

Gambar Pencapaian Kinerja BKPPD Kabupaten Bone Bolango

| No | Sasaran Renstra  | Indikator Kinerja   | Kondisi Kinerja pada periode awal RENSTRA | Realisasi Capaian Setiap Tahun |      |      |      | Target Capaian Setiap Tahun |      | Kondisi kinerja pada akhir periode RENSTRA |
|----|--|---|---|--------------------------------|------|------|------|-----------------------------|------|--|
|    |  |   | 2015                                      | 2016                           | 2017 | 2018 | 2019 | 2020                        | 2021 |  |
| 1. | Meningkatnya Kualitas ASN yang profesional dan berkompetensi | Persetase Aparatur yang handal yang memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui diklat struktural | PIM II : 8,82%                            | 8,82                           | 8,82 | 8,82 | 8,82 | 8,82                        | 8,82 | 8,82                                       |
|    |  |   | PIM III : 6,25%                           | 3,13                           | 3,13 | 6,25 | 6,25 | 6,25                        | 6,25 |  |
|    |  |   | PIM IV : 8,10%                            | 8,10                           | 8,10 | 8,10 | 8,10 | 8,10                        | 8,10 |  |
|    |  |   | Prajabatan                                | 100                            | 100  | 100  | 100  | 100                         | 100  |  |

Sumber : LKIP BKPPD Kabupaten Bone Bolango 2016-2021

Gambar Perbandingan Kinerja dan Target Kinerja

| Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja  | Capaian 2016 s/d 2020   | Target akhir Renstra Tahun 2021                                   | Persentase Capaian (%)   |
|---|--|---|---|--|
| Meningkatnya kualitas ASN yang profesional dan berkompentensi | Persentase aparatur yang handal yang memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui diklat struktural | PIM II : 4,11<br>PIM III : 2,96<br>PIM IV : 4,94<br>Prajab : 100% | PIM II : 8,82<br>PIM III : 6,25<br>PIM IV : 8,10<br>Prajab : 100% | PIM II : 0,46%<br>PIM III : 0,47%<br>PIM IV : 0,60%<br>Prajab : 1% |

*Sumber: LKIP BKPPD Kabupaten Bone Bolango 2016-2021*

Berdasarkan poin peningkatan kualitas ASN yang profesionalitas dan memiliki keterampilan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan digunakannya aplikasi De'Sys terlihat terjadi peningkatan kinerja meskipun tidak terjadi secara signifikan, hal ini dapat dimaklumi karena aplikasi De'Sys baru digunakan selama 2 tahun terakhir, hal ini dapat menjadi evaluasi dan peningkatan kedepannya terhadap pengembangan aplikasi De'Sys.

## 2. Dasar Hukum

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Kepegawaian, Bapak Rahmat Hidayat Helingo, S.STP, M.Si menjelaskan bahwa:“sudah ada yang mengatur tentang De'Sys dan pemberian TPP kepada PNS, pada perbup nomor 7 tahun 2019 dijelaskan tentang De'Sys dengan jelas yang kemudian untuk TPP dijelaskan lebih lanjut pada perbup nomor 3 tahun 2013. Kami terus berupaya untuk meningkatkan peforma dari De'Sys agar mampu memberikan dampak positif terhadap PNS di Kabupaten Bone Bolango.”

## 3.2 Integrasi

Menurut Duncan dalam Steers Integrasi adalah “pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan Sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya” keterkaitan dengan De'Sys penulis mengembangkan pendapat tersebut tentang penerapan De'Sys di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango, serta mekanisme dan prosedur De'Sys yang diterapkan dalam proses penilaian Aparatur Sipil Negara terkhusus di BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

### 1. Sosialisasi

De'Sys merupakan sebuah sistem aplikasi penilaian kinerja harian yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2019 dan mulai di uji coba kan serta terus dikembangkan sampai dengan sekarang. Menurut informasi yang diperoleh penulis, meskipun masih dalam tahap uji coba sistem aplikasi



De'Sys diterapkan di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bone Bolango. Dengan bentuk pendampingan berupa sosialisasi yang dilakukan secara berkala dan bertahap.

## 2. Prosedur

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris BKPPD Kabupaten Bone Bolango menjelaskan bahwa: “Jika kita berbicara tentang SOP, sudah sesuai dengan perbup nomor 7 tahun 2019. Seperti pada tahap awal pegawai menginput SKP, kemudian kegiatan yang dilaksanakan setiap hari harus mencapai target yang telah diinput sesuai dengan SKP pegawai masing-masing. Kegiatan akan berstatus pending sampai disetujui oleh atasan langsung.” “pegawai di BKPPD sebelum adanya aplikasi De'Sys yang seharusnya masuk kantor jam 8 jika melihat UU ASN tetapi kenyataannya datang terlambat, apalagi jika jam pulang kantor ada beberapa oknum pulang mendahului dengan alasan istirahat makan tetapi tidak kembali. Kemudian setelah De'Sys digunakan di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bone Bolango untuk absen pagi sebelum jam 8 kita sudah harus mengunggah foto berada di dalam kantor lengkap dengan lokasi yang tercantum pada foto jika tidak akan terhitung terlambat dan akan diberikan hukuman berupa potongan TPP. begitu juga sebaliknya jika kita pulang mendahului sebelum jam 16.30 maka akan terhitung di waktu kerja efektif kurang. Lebih parahnya jika kita tidak absen pulang maka seluruh kegiatan selama 1 hari tidak akan terhitung dan akan di hitung bolos atau tidak masuk kantor tanpa keterangan. Inilah keuntungan e-Presensi yang terintegrasi dengan De'Sys.” Penulis menyimpulkan bahwa Prosedur terkait penilaian kinerja harian melalui De'Sys sudah diatur dengan baik dan jelas dalam Peraturan Bupati Nomor 7 tahun 2019, dengan PNS wajib menjalankan sebaik-baiknya..

### 3.3 Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk menyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya, adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu: peningkatan kemampuan, dan sarana prasarana. Berdasarkan penjelasan Duncan dalam Steers, penulis menganalisis efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Harian atau Daily Evaluation System (De'Sys) dari dimensi adaptasi meliputi kemampuan pegawai dalam menerapkan sistem aplikasi beserta kelengkapan sarana dan prasarana pendukung yang menjadi faktor pendukung keberhasilan penilaian kinerja pegawai di BKPPD.

#### 1. Peningkatan Kemampuan

Hasil dari pengamatan yang penulis lakukan, sistem yang ada memberikan dampak positif terhadap peningkatan perilaku pegawai yang lebih disiplin, secara tidak langsung menunjukkan terjadinya peningkatan kemampuan pada pegawai tersebut, mulai dari disiplin budaya kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Isti Retno Liputo, SE yang menjabat sebagai Kasubag Umum dan Kepegawaian, berikut hasil wawancara dengan beliau:

“buktinya yang tidak sering datang pagi, jadi datang pagi. Orientasinya yang bisa kita perbaiki. Bukan kepada keuntungan tapi ke budaya malu misalkan yang kita kedepankan. Misalnya ada keinginan untuk dapat lebih berarti kita harus bangun pagi. Sebenarnya bangun pagi itu bukan hanya member manfaat kesehatan, rejeki insyaallah lancar, dan ketika mendapat pekerjaan di pagi semangatnya itu beda dengan ketika mendapatkan pekerja ketika siang hari. Dari hal-hal yang seperti itulah banyak yang kita bisa dapatkan misalkan dengan datang lebih awal.”

Ibu Kartini Mabi, SE, MM sebagai Kasubag Pelaporan Evaluasi dan Perencanaan Pegawai juga menambahkan bahwa:

“awal-awal sebenarnya orang yang complain itu orang yang tidak, atau merasa dirugikan, sepanjang kita merupakan orang-orang yang tulus kerja sebenarnya malah bersyukur, kita tidak masalah dengan itu, Hanya saja mereka yang kurang disiplin tentu akan merasa agak berat. Jadi mau tidak mau, aturan pemerintah memang seperti itu. Kalau tidak mau dengan aturan pemerintah ya silahkan keluar. Kan sebenarnya gampang saja. Mau tidak mau Lambat laun, mereka menyesuaikan. Lebih awal datang, walaupun belum kerja, tapi minimal rasa tidak enak orang lain kerja dia tidak kerja, akhirnya dia memotivasi diri untuk bekerja.”

Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango juga menjelaskan bahwa:

“secara otomatis sistem ini berlomba-lomba. Pegawai orang akan minder ketika orang lain bekerja dia tidak bekerja. Bahkan ada yang menawarkan untuk melakukan pekerjaan . jadi dia semangat dalam pengisian SKP. Ketika pegawai tidak hadir karena sakit, atau melaksanakan dinas luar jika pegawai yang bersangkutan tidak mengupload surat keterangan sakit atau SPPD di e-Presensi maka pegawai tersebut akan terhitung tidak masuk atau alpa sehingga tetap diberikan sanksi berupa potongan TPP”.

Pernyataan beberapa pejabat di BKPPD Kabupaten Bone Bolango menunjukkan adanya proses adaptasi kearah yang lebih baik pada pegawai, perubahan kearah yang lebih baik memang sulit tetapi jika kita tidak mengikuti perubahan maka kita akan kalah.

## 2. Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui sistem aplikasi De'Sys tetap harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi dan berjalan secara efektif dan efisien. Seperti yang dijelaskan Bapak Kasubid Informasi Kepegawaian, Bapak Rahmat Jahja, S.Kom:

“sarana dan prasarana yang ada tiap tahun sudah mendukung kegiatan pengelolaan aplikasi De'Sys, tetapi jika kita ingin memaksimalkan aplikasi ini agar bekerja secara maksimal dan dapat memberikan hasil yang baik maka diperlukan lagi suntikan dana untuk sarana dan prasarana pendukung terkait server. Kami sudah sempat mengajukan beberapa kali tetapi masi dibicarakan kembali mengingat kondisi pandemi Covid 19 membuat Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melakukan refocusing anggaran.”

Tabel Sarana dan Prasarana BKPPD Kabupaten Bone Bolango

| No | Sarana & Prasarana           | Jumlah  | Tahun Pengadaan |      |      |      |      |      |      | Tahun Sebelumnya |
|----|------------------------------|---------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------------------|
|    |                              |         | 2012            | 2013 | 2014 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |                  |
| 1  | Komputer                     | 36 unit | 10              |      | 2    | 7    | 8    | 7    | 1    | 1                |
| 2  | Printer                      | 47 unit | 11              |      | 12   | 8    | 6    | 10   |      |                  |
| 3  | UPS                          | 30 unit | 10              |      | 11   | 7    | 2    |      |      |                  |
| 4  | Monitor Display              | 21 unit |                 |      |      |      |      |      |      | 21               |
| 5  | Perlengkapan Komputer        | 12 unit | 1               |      |      | 1    |      | 1    |      | 9                |
| 6  | Laptop                       | 2 unit  |                 |      |      |      | 1    |      |      | 1                |
| 7  | Note Book                    | 38 unit | 6               |      | 6    | 9    | 2    | 15   |      |                  |
| 8  | CPU                          | 5 unit  |                 | 2    | 2    | 1    |      |      |      |                  |
| 9  | Hard Disk                    | 2 unit  |                 |      |      |      |      |      |      |                  |
| 10 | Router                       | 4 buah  |                 |      |      |      |      |      |      |                  |
| 11 | Modem                        | 18 unit |                 |      |      |      |      |      |      |                  |
| 12 | Peralatan Komputer Mainframe | 2 buah  |                 |      |      |      |      |      |      |                  |
| 13 | Peralatan Personel Komputer  | 2 unit  | 1               | 1    |      |      |      |      |      |                  |
| 14 | Internet                     | 34 unit |                 |      |      |      |      |      |      |                  |
| 15 | Mesin Absensi                | 1 unit  |                 |      |      |      |      |      |      |                  |

Sumber: LKIP BKPPD Kabupaten Bone Bolango 2016-2021

### 3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Setiap organisasi dalam menjalankan suatu kebijakan pasti akan menemukan kendala yang menjadi tantangan bagi suatu organisasi tersebut untuk menerapkannya. Kendala yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui De'Sys tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Untuk itu kendala yang ada harus segera diidentifikasi agar segera ditemukan upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Beberapa kendala yang ada tersebut antara lain adalah:

#### 1. Resistensi Pegawai.

Resistensi merupakan bentuk perlawanan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil salah satu yang dilakukan adalah merusak mesin sidik jari. Penulis mendapat informasi bahwa oknum yang melakukan pengerusakan dikenakan sanksi disiplin berupa potongan TPP.

#### 2. Kekurangan Sistem

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian, Bapak Rahmat Hidayat Helingo, S.STP, M.Si, beliau menjelaskan:

“De'Sys sebenarnya sudah sangat baik aplikasi penilaian kinerja harian dimana pegawai menginput seluruh kegiatan yang dilakukan dari datang masuk kantor samapai pulang kembali dimana kegiatan tersebut harus mencapai target sasaran kinerja pegawai yang sudah diinput sebelumnya. Sama dengan De'Sys, e-Presensi itu terintegrasi dengan De'Sys sehingga jika kita upload foto di kantor terlambat maka otomatis kena sanksi, tapi yang kurang disini servernya, terlalu kecil untuk lingkup pemerintahan kabupaten jika sudah overload aplikasi berjalan sangat lambat, kami dari BKPPD sudah meminta untuk ada aliran dana baru kepada pemda kabupaten bone bolango bahkan saya sendiri datang melakukan lobby langsung kepada bapak Bupati beliau mengatakan jika dalam kondisi pandemi seperti ini akan sedikit sulit untuk pengalihan anggaran karena pemerintah pusat fokus di kesehatan.”

### 3. Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran juga menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan sistem aplikasi ini, karena berdasarkan hasil pengamatan penulis server dari De'Sys itu terlalu kecil jika digunakan untuk lingkup SKPD Kabupaten Bone Bolango

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan dimana karena keterbatasan anggaran sistem aplikasi De'Sys belum bisa bekerja dengan maksimal. Maka diperlukan penambahan anggaran untuk meningkatkan kinerja dari sistem aplikasi De'Sys agar dapat bekerja dengan baik.

#### 3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Permasalahan yang mempengaruhi penilaian kinerja harian pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango dapat diminimlisir dengan berbagai upaya sebagai berikut:

##### a. Sosialisasi yang Berkelanjutan

Sejak tahun 2019 pada awal peluncuran Pemerintah Kabupten Bone Bolango terus melakukan sosialisasi kepada seluruh SKP di Kabupaten Bone Bolango terkait petunjuk teknis dalam pengoperasian De'Sys, Kepala BKPPD Ibu Friske Aryanti Usman, S.Kom, MM menjelaskan terkait hal tersebut: "Ini sebuah mekanisme yang diawal resistensinya ada. Karena namanya sebuah mekanisme yang manakala terjadi perubahan, terutama orang-orang yang sudah sangat nyaman dengan kondisi dimana dia tidak punya kinerja sekalipun, tetapi dia tetap menerima tunjangan tentu ini ada resistensi. Tentu wajar, hal seperti itu bisa lumrah. Tapi kita sosialisasikan terus sehingga begitu mekanisme sudah Running sudah bagus orang akan tidak bisa cemburu atau iri kalau melihat seseorang menerima tunjangan lebih karena memang bekerja maksimal. Yang akan menimbulkan kecemburuan itu kalau sistem ini masih ditemukan kekurangan dalam hal perhitungan seperti itu. Seandainya ada orang yang menerima tunjangan lebih dibandingkan dengan orang lain padahal faktanya orang itu tidak berkinerja lebih baik. Terkait hal itu kita harus evaluasi dan kembangkan menjadi lebih baik."

##### b. Evaluasi Berkala

Sistem harus terus dilakukan evaluasi secara berkala untuk menjamin keberhasilan sistem tersebut kedepannya. Ibu Friske Aryanti Usman sebagai Kepala BKPPD memberikan penjelasan terkait hal ini:

"Pertama, De'Sys ini harus didukung oleh semua pihak. Baik legistaif, eksekutif, baik itu pejabat eselon II eselon III iv dan Staff. Itu syarat mutlak. Yang kedua harus didukung oleh teknologi yang memadai karena semua pekerjaan De'Sys ini kalo dikerjakan secara manual pasti dia lama. Hitung setiap hari, dlsb. Nah yang ketiga memang harus terus diperbaiki. Terutama dalam penerapan indicator, parameter yang sudah digunakan harus lebih terukur dan lebih memudahkan orang mengukurnya, serta membuat orang jujur untuk menuliskan keterangan-keterangan supaya apa yang dia kerjakan itu yang dibayar."

Kesimpulan yang dapat penulis ambil adalah semua elemen terkait harus mendukung sistem aplikasi penilaian kinerja harian atau De'Sys jika ingin berjalan dengan baik, seperti penambahan sarana dan prasarana pendukung untuk

meningkatkan kinerja dari aplikasi tersebut, karena pada dasarnya sistem aplikasi harus terus diupgrade agar mampu memberikan hasil yang baik dan mempertahankan fungsinya.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil magang riset terapan pemerintahan dan analisis dari indikator yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Daily Evaluation System (De'Sys) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dapat dikatakan efektif karena, keefektifan sistem itu sendiri dapat dilihat dari terpenuhi kriteria De'Sys dalam Proses Penilaian Prestasi Kerja Seorang Pegawai. Hal ini lebih lanjut dilihat oleh peneliti berdasarkan ukuran efektivitas menurut Duncan dalam Steers dengan dimensi yang terdiri dari pencapaian tujuan, integritas serta adaptasi, yang dalam hal ini Keefektifan Penilaian Kinerja PNS melalui De'Sys itu sendiri sudah memenuhi ketiga kriteria tersebut, Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diperbaiki.
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam efektivitas Penilaian Kinerja PNS melalui De'Sys di BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

Setiap organisasi dalam menjalankan suatu kebijakan pasti akan menemukan kendala yang menjadi tantangan bagi suatu organisasi tersebut untuk menerapkannya. Kendala yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui De'Sys tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Untuk itu kendala yang ada harus segera diidentifikasi agar segera ditemukan upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Beberapa kendala yang ada tersebut antara lain adalah:

- a. Resistensi Pegawai, Bentuk resistensi pegawai ditunjukkan melalui perusakan mesin fingerprint serta masih banyak pegawai senior yang bergantung kepada pegawai junior dalam pembuatan SKP.
  - b. Kekurangan Sistem, Kekurangan sistem yang dimaksud terkait dengan indikator pengukuran De'Sys dan sarana prasarana pendukung.
  - c. Keterbatasan Anggaran, Keterbatasan anggaran menyebabkan sistem aplikasi De'Sys terhambat, seperti server yang terlalu kecil untuk mencakup seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bone Bolango.
3. Upaya-Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang ada:
    - a. sosialisasi berkelanjutan
    - b. evaluasi berkala
  4. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis tertarik untuk memberikan saran terkait hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan Efektivitas Penilaian

Kinerja PNS melalui De'Sys di BKPPD Kabupaten Bone Bolango adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi yang telah dilakukan tidak akan berarti jika tanpa dibarengi praktik langsung dari para pegawai, untuk itu perlu diberikan pendidikan dan pelatihan ruang tentang penguasaan teknologi informasi khususnya De'Sys. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan yaitu melalui metode on job training, dimana dalam pelaksanaannya di waktu senggang dan bertempat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango. Pegawai yang sudah memahami tentang De'Sys seperti administrator De'Sys dan pegawai kesekretariatan sebagai pengajar yang memberikan pelatihan bagaimana mengoperasikan De'Sys kepada pegawai yang belum paham pengoperasian De'Sys. Opsi ini dipilih karena pendidikan dan pelatihan dengan metode on the job training dinilai mampu menekan biaya dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Perlu adanya evaluasi berkala terkait kekurangan sistem dalam hal indikator pengukuran yang digunakan. Misalnya dengan penggunaan Flexi time berkaitan dengan jam kerja pegawai yang terlambat datang ke kantor karena sesuatu hal. Flexi time menjadi salah satu alternatif karena memberlakukan jumlah jam kerja minimal dalam satu hari yang tidak menetapkan jam mulai dan jam selesai kerjanya. Namun pegawai tetap akan memenuhi core time berupa waktu yang mengharuskan pegawai bekerja. Selanjutnya terkait dengan indikator lainnya, evaluasi berkala menjadi pilihan yang tepat untuk pengembangan sebuah sistem.
3. Perlunya dukungan penuh dari berbagai pihak, terkait penganggaran untuk penyelenggaraan sistem yang lebih baik kedepannya. Misalnya dengan penganggaran untuk penambahan dan peningkatan server induk sistem aplikasi De'Sys dan penggunaan fiber optic untuk mendukung kemudahan sistem berintegrasi dengan sistem lainnya

## **V. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Berg. 2001. Qualitative Research Methods for the Social Sciences. United States of America: Pearson

- Bloor, Michael and Fiona Wood. 2006. *Keyword in qualitative methods* London: Sage Publication
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. United States of America: Pearson
- Darlington, Yvonne and Dorothy Scott. 2002. *Qualitative Research In Practice*. Singapore: South Wind Productions
- Effendy, Khasan. 2014. *Memadukan Metode Kuantitatif dan Kualitatif*, CV. Indra Prahasta. Bandung.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrajit, Richardus Eko. 2002. *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Indrajit, Richardus Eko, dkk. 2005. *E-Government In Action*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kalof, Linda, Amy Dan, Thomas Dietz. 2008. *Essentials of Social Research*. New York: Open University Press
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama
- Marvasti, Amir B. 2004. *Qualitative Research in Sociology*. London: Sage Publications
- Neuman. W Lawrence. 2014. *Social Reserch Methods: Qualitative and Quantitative Approaches-7th Edition* Pearson. United States of America: Pearson Education Limited
- Patton, Michael Quinn. 2012. *Qualitative research & Evaluation Methods*. California: Sage Publication
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, dkk. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo persada

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik. Jatinangor: IPDN press
- Tahir, M. Irwan, Ani Martini. 2015. Mendesain Organisasi Perangkat Daerah yang efisien dan efektif (Teori, Kebijakan dan Aplikasi). Bandung: Buku Litelatur IPDN
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Oryza.