

Penerapan Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA di Era Pandemi Covid-19

Itje Pangkey^{a,1*}

^{ab} Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

¹ itjepangkey@unima.ac.id *

INFO ARTIKEL

Key word:
Application,
Management,
FIS.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the management of employee performance used by FIS UNIMA. The research method used is qualitative. The results obtained are that the leader's commitment plays a very important role in the successful implementation of performance management because its implementation requires a change in the mindset of employees to support performance-based budgeting policies and activity outputs. Challenges in implementing performance management can be divided into internal and external challenges. Internal challenges, especially in developing effective instruments to mobilize available resources, especially with limited human resource capacity and existing infrastructure. In addition, another internal challenge is overcoming resistance to change itself.

INTISARI

Kata kunci:
Penerapan,
Manajemen,
FIS.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengelolaan kinerja pegawai yang digunakan oleh FIS UNIMA. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil yang didapatkan adalah Komitmen pemimpin sangat berperan dalam keberhasilan penerapan manajemen kinerja karena penerapannya memerlukan perubahan mindset dari para pegawai untuk mendukung kebijakan penganggaran berbasis kinerja dan output kegiatan. Tantangan dalam penerapan manajemen kinerja dapat dibagi ke dalam tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal terutama dalam menyusun instrumen yang efektif untuk memobilisasi sumber daya yang dimiliki, terutama dengan keterbatasan kapasitas SDM dan infrastruktur yang ada. Selain itu, tantangan internal lainnya adalah mengatasi resistensi atas perubahan itu sendiri.

Copyright © 2021 (Itje Pangkey). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla pada periode pertama telah menggagas 9 program yang disebut Nawa Cita dan dilanjutkan pada periode kedua kepemimpinan Joko Widodo dengan program Indonesia Hebat untuk menunjukkan prioritas jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, serta mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan.

Dalam rangka merealisasikan dan menjabarkan Nawa Cita tersebut, Pemerintah telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 [1]. Implementasi program Pemerintah membutuhkan peran serta segenap komponen bangsa, mulai dari birokrasi, tokoh agama, kaum muda, pengusaha, pendidik, seniman dan berbagai komponen lainnya. Birokrasi merupakan komponen strategis untuk mencapai cita-cita bernegara

* Korespondensi Penulis; itjepangkey@unima.ac.id

dan berbangsa tersebut. Bagian dari birokrasi yang sangat menentukan keberhasilan terlaksananya program pembangunan adalah sumberdaya manusianya. Isu sumber daya manusia birokrasi telah dituangkan dalam RPJMN 2015-2019 yang dikemas dalam target isu “pengembangan manajemen SDM aparatur” [2].

Terkait dengan manajemen SDM aparatur, sejak 15 Januari 2014 telah diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dimana disebutkan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, nilai profesi, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme [3]. UU tersebut juga menyatakan bahwa manajemen ASN meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Banyak perbaikan substansi manajemen ASN yang sebelumnya tidak diatur telah dirumuskan dalam UU ASN untuk mewujudkan para birokrat yang profesional.

Terwujudnya SDM aparatur yang profesional melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian organisasi. Pegawai dalam hal ini diartikan sebagai aset bagi organisasi, sehingga perlu dikelola dan dibina secara tepat untuk menghasilkan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi [4].

Sistem pengelolaan kinerja di beberapa instansi pemerintah telah dibangun secara mandiri dengan tujuan meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun hal tersebut, belum dilaksanakan secara menyeluruh di setiap instansi pemerintah.

2. Metode Penelitian

Alur penelitian dilakukan dengan melakukan identifikasi dan analisis tentang : [a] profil kebijakan manajemen Unima dan FIS; [b]. manajemen kinerja di FIS; [c]

pengelolaan manajemen kinerja berdasarkan tahapan manajemen kinerja d] partisipasi masyarakat dalam mengatasi dampak banjir, [e]. rekomendasi prototype rancangan kebijakan atau program mengantisipasi dampak banjir dan tanah longsor. Metode pengumpulan data adalah melalui: a]. dokumen tentang: [1] kebijakan manajemen makro dan mikro, [2]. Laporan Kinerja Pegawai 5 tahun terakhir [b]. wawancara semi terstruktur kepada: [1]. Mahasiswa, Pegawai. Mahasiswa sebagai penerima layanan, pegawai sebagai pemberi layanan [2]. Pimpinan fakultas dan pimpinan jurusan/program studi, sebagai decision/ policy makers. Ketua Peneliti, dan 2 anggota peneliti bertanggungjawab bersama-sama terhadap keseluruhan pelaksanaan penelitian untuk tercapainya tujuan penelitian. Pembagian tugas dibagi menurut bagian-bagian seperti bagian umum, bagian Akademik, bagian administrasi dan keuangan dan bagian kemahasiswaan.

3. Hasil dan Pembahasan

Selain faktor pendorong perubahan dari kebijakan nasional terutama kebijakan reformasi birokrasi di tingkat nasional, terobosan untuk melakukan perubahan juga terasa di tingkat pemerintah daerah. Salah satu fokus penting dalam reformasi birokrasi adalah pada aspek SDM yang menjadi aset untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM perlu dilakukan secara komprehensif mulai dari sistem rekrutmen, penempatan berdasarkan kompetensi, pengukuran kinerja, pengembangan, penggajian, dan pemberian penghargaan serta sanksi. Dalam kaitannya dengan manajemen kinerja, menjadi sebuah keharusan untuk mengendalikan pencapaian kinerja individu pegawai dengan kinerja organisasi untuk mewujudkan visi organisasi. Pengelolaan kinerja melalui pembangunan sistem informasi dinilai sangat strategis bagi organisasi, hal ini dikarenakan pencapaian prestasi dan kinerja birokrasi dianggap sangat penting untuk penerapan organization culture yang menghargai prestasi di lingkup birokrasi, diharapkan akan terbangun motivasi bekerja yang terbaik dan tidak asal-asalan serta selalu berupaya melakukan breakthrough (terobosan) untuk meningkatkan kualitas layanannya.

Tantangan dalam penerapan manajemen kinerja dapat dibagi ke dalam tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal terutama dalam menyusun instrumen yang efektif untuk memobilisasi sumber daya yang dimiliki, terutama dengan keterbatasan kapasitas SDM dan infrastruktur yang ada. Selain itu, tantangan internal lainnya adalah mengatasi resistensi atas perubahan itu sendiri. Komitmen untuk membangun budaya organisasi yang menghargai prestasi akan memberikan motivasi untuk bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tantangan resistensi tidak dialami oleh KPK karena KPK merupakan lembaga negara yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan homogen, sehingga sistem manajemen kinerja lebih mudah diterapkan. Dampak pola pemberian insentif tersebut berpengaruh pada motivasi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berkorelasi langsung dengan capaian kinerja organisasi

Berdasarkan penerapan manajemen kinerja pada instansi FIS UNIMA dapat dilihat bahwa komitmen pemimpin sangat berperan dalam keberhasilan penerapan manajemen kinerja karena penerapannya memerlukan perubahan mindset dari para pegawai untuk mendukung kebijakan penganggaran berbasis kinerja dan output kegiatan. Model penilaian kinerja yang berbasis output nantinya diharapkan dapat secara obyektif mengukur dan menilai suatu tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan yang diembannya. Penilaian kinerja tersebut menyangkut kinerja tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian capaian kinerja individu diharapkan akan dapat menggambarkan keterkaitannya dengan kinerja organisasi, dan dapat dikaitkan dengan pencapaian visi dan misi organisasi

Kesimpulan

Komitmen pemimpin sangat berperan dalam keberhasilan penerapan manajemen kinerja karena penerapannya memerlukan perubahan mindset dari para pegawai untuk mendukung kebijakan penganggaran berbasis kinerja dan output kegiatan. Tantangan dalam penerapan manajemen kinerja dapat dibagi ke dalam tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal terutama dalam menyusun instrumen yang efektif untuk memobilisasi sumber daya yang dimiliki, terutama dengan keterbatasan kapasitas SDM dan infrastruktur yang ada. Selain itu, tantangan internal lainnya adalah mengatasi resistensi atas perubahan itu sendiri

Referensi

- [1] "Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019."
- [2] I. Pangkey, W. R. Mawitjere, J. E. Langkai, and T. Wawointana, "The Influence of Community Kinship Towards Effectiveness of Student's Activity," 2020.
- [3] "Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara."
- [4] J. Mantiri, A. R. Dilapanga, and C. Mongi, "Evaluasi Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon," *J.*

Kaji. Kebijak. dan Ilmu Adm. Negara (JURNAL Adm., 2020.