

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SUBANG MELALUI SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN
REMUNERASI (SIJAWARA)**

Ivan Saepul Arip¹⁾, Dewi Kurniasih²⁾

¹²Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Komputer Indonesia.

¹²Jalan Dipatiukur No. 102-116, Kota Bandung, Jawa Barat, 40132, Indonesia.

E-mail: ivan378saepul@gmail.com¹⁾, dewi.kurniasih@email.unikom.ac.id^{2)*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini ditulis untuk mengetahui, menganalisis, dan mengamati Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai Dan Remunerasi (Sijawara). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang mana data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, dan pencatatan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik purposive yaitu kepada Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, Kepala Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, serta masyarakat yang peneliti temui di lokasi penelitian. Hasil dari penelitian ini setelah diterapkannya aplikasi Sijawara hasil kinerja pegawai semakin meningkat dikarenakan adanya laporan kinerja harian pada aplikasi Sijawara yang terhubung langsung dengan Tambahan Penghasilan Pegawai. Perilaku kerja secara umum sudah sangat baik terkecuali segi ketelitian yang dilakukan oleh ASN kurang dan belum sesuai harapan. Sifat kerja dari ASN sangat baik dilihat dari tingkat kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas dari ASN itu sendiri.

Kata kunci: Kinerja Aparatur Sipil Negara, Aplikasi Sijawara, e-government, Sekretariat Daerah.

Abstract

The purpose of this study was written to determine, analyze, and observe the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) of the Subang Regency Regional Secretariat through the Employee Performance and Remuneration Information System (Sijawara). This study uses a descriptive method with a qualitative approach in which the data for this study were collected by means of observation, interviews, and recording using a descriptive method with a qualitative approach. Informants in this study were determined using a purposive technique, namely the Head of the Regional Secretariat of Subang Regency, Head of the General Section of the Subang Regency Regional Secretariat, the Head of the Sub-Division of Performance and Bureaucratic Reform of the Subang Regency Regional Secretariat, as well as the people who researchers met at the research location. The results of this study after the implementation of the Sijawara application, the results of employee performance increased due to the daily performance report on the Sijawara application which was directly connected to the Additional Employee Income. Work behavior in general has been very good except in terms of the accuracy carried out by ASN is lacking and not as expected. The nature of the work of ASN is very good seen from the level of leadership, honesty, and creativity of the ASN itself.

Keywords: Performance of State Civil Apparatus, Sijawara Application, e-government, Regional Secretariat



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang penting dalam roda organisasi pemerintah, dengan ASN yang berkompotensi dapat mejadikan kepuasan maupun keunggulan bagi organisasi pemerintah. Dalam hal ini diharapkan masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dari pemerintah. Sumber daya manusia yang baik ini tentunya tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan masing - masing aparatur pemerintahan.

Akhir – akhir ini Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sorotan publik dilihat dari kinerjanya yang belum sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam menjalankan roda pemerintahan, hal ini menjadi permasalahan yang harus dibenahi oleh setiap organisasi pemerintah terakit kinerja aparaturnya dengan disiplin maka kemampuan kerja seseorang dapat secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2011:825).

Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi harapan dari masyarakat untuk memimpin dan menjalankan roda pemerintah. Kinerja ASN yang diharap memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi tolak ukur kepuasan bagi masyarakat. Pada kenyataannya pelayanan yang diberikan oleh ASN tidak maksimal sehingga diperlukan gerakan upaya evaluasi dan intropeksi agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan tidak terkecuali yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011:86), adapun hal yang harus diterapkan yakni Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh

perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2011:129).

Pertumbuhan teknologi di masa globalisasi terus semakin maju, dengan memunculkan masa era digital yang mempermudah segala urusan sehingga pengaksesan dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja. munculnya era digital saat ini yang sangat canggih mampu memudahkan para pegawai untuk mengakses data ataupun mengolah informasi dengan memakai aplikasi yang hendak menolong memperoleh, memelihara, mengendalikan, serta mengolah sampai akses informasi lebih mudah untuk digunakan. Kegunaan manajemen informasi diantaranya yaitu menghubungkan database dengan berbagai komponen-komponen sistem data lainnya. Komponen yang berada pada sistem informasi dapat memberi kepastian bahwa ragam data yang dimiliki aman, siap digunakan, kekinian dan lebih akurat. Dalam hal ini masyarakat dapat menyampaikan penilaian dan pandangannya terhadap kinerja pemerintah dan menyampaikan pendapatnya secara bebas kepada para wakil rakyat secara online dengan menggunakan fasilitas semacam email, mailing list, discussion/forum, chatting dan polling (Indrajit, 2007:48).

Bersamaan pertumbuhan teknologi data digital yang lumayan pesat, pemakaian teknologi data oleh pemerintah buat membagikan data serta pelayanan untuk warganya, dan hal- hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan. Berikut salah satu contoh dengan timbulnya sistem elektronik absensi (E-Absensi) berbasis online, yang berbasis website ataupun mobile application. Penerapan e-Government pada pemerintahan saat ini belum berjalan mulus dibanding pihak swasta. Penggunaan sistem informasi masih belum maksimal. (Kurniasih, 2013:15)

Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) digunakan untuk informasi tambahan pribadi terkait ASN dilingkungan Kabupaten Subang yang diinput dari masing – masing instansi pemerintah oleh admin yang tersebar disetiap instansi.

Menteri Komunikasi dan Informatika (MENKOMINFO) Republik Indonesia



mengeluarkan peraturan No. 41 Tahun 2014 Tentang Pencatatan Kehadiran pada Bab 3 Bagian Kesatu Umum Pasal 3. Setiap pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah wajib melakukan perekaman kehadiran pada mesin presensi bisa berupa sidik jari atau wajah. Maka dari itu Pemerintah Daerah Kabupaten Subang diharapkan mampu menerapkan dan melaksanakan peraturan menteri tersebut guna mengembangkan e-government diruang lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Peraturan Bupati Subang No. 45 Tahun 2015 Tentang Implementasi E-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang, yaitu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berbasis elektronik dengan tujuan untuk meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik agar berjalan efektif dan efisien. Hasil sinergi dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Subang dengan Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Pemerintah Kabupaten Subang mampu melahirkan aplikasi Sijawara untuk menunjang kinerja ASN, kemudian pimpinan pada Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing diberi kewenangan sebagai operator atau admin guna memantau kinerja pada OPD masing-masing.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, kinerja juga dikaitkan dengan performance, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Lemahnya kinerja dalam hal pelayanan publik menurut Moenir dalam (Mukarom dan Laksana, 2016:44) disebabkan tidak adanya kesadaran terhadap tugas/kewajiban yang menjadi tanggung jawab pelayanan publik sehingga ASN yang bertugas melayani dengan santai, dimana masyarakat sebagai penerima layanan harus menunggu untuk dapat menikmati hasil dari layanan yang diberikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi menggunakan “*social situation*” atau situasi yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2013:215). Penelitian deskriptif berkonsentrasi pada isu-isu yang ada saat penelitian dilapangan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mendeskripsikan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara). Melalui observasi, wawancara, dan perekaman, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini untuk mengumpulkan informasi, memverifikasi fakta, dan menjelaskan situasi sosial yang sebenarnya secara rinci tanpa berusaha membentuk asumsi. Selanjutnya untuk menganalisa secara mendalam mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara), peneliti tidak hanya mengumpulkan data dari Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melainkan peneliti mengumpulkan data dari beberapa masyarakat Kabupaten Subang yang ditemukan dilokasi penelitian. Peneliti kemudian akan memberikan interpretasi hasil penelitian berdasarkan informasi faktual dari lapangan yang disusun secara teratur.

Waktu penelitian terhitung sejak tanggal 1 Juli 2022 - 31 Agustus 2022. Bertempat di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang yang berlokasi di Jl. Dewi Sartika No. 2, Kelurahan Soklat, Kecamatan Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41215.

Target/subjek penelitian ini adalah orang-orang yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan tema yang sedang diteliti. Biasanya orang-orang tersebut paham dan



memiliki pengetahuan terkait masalah penelitian. Untuk menentuka subyek penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive (pengambilan informan berdasarkan tujuan). Informan dari kalangan aparaturnya meliputi kepada Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, Kepala Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, serta masyarakat yang peneliti temui di lokasi penelitian.

Penelitian kualitatif ini perlu mengungkapkan kebenaran yang rasional. Sehingga dalam sebuah penelitian kualitatif keabsahan data sangat penting. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) secara mendalam. Untuk memperoleh data, peneliti melakukan komunikasi langsung dengan pihak-pihak terkait tema penelitian agar mempermudah penelitian.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) dengan cara studi pustaka dan studi literatur. Yang mana pertama peneliti menelaah teori yang diperoleh dari buku, artikel jurnal dan media internet mengenai efektivitas dari para ahli dan sumber kepustakaan tersebut dibandingkan guna data yang dihasilkan bersifat teoritis. Lalu dalam pengumpulan data peneliti melakukan studi lapangan diantaranya dengan melakukan observasi yaitu dengan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Selama pengumpulan data peneliti juga melakukan wawancara dengan aparaturnya Sekretariat Daerah Kabupaten Subang yang mengetahui, paham, dan bertanggung jawab pada tugas dan pokok ASN serta masyarakat kabupaten Subang yang ditemukan di lokasi penelitian. Pengumpulan data selanjutnya yakni dokumentasi dilakukan dengan cara

mencari data arsip, buku-buku, surat kabar dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data adalah analisa deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu analisisnya menggunakan data yang ada dan dianggap penting dari layanan yang diterapkan oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi terkait dengan pelayanan adminduk. Sehingga informasi yang dikumpulkan dan dianggap akurat dapat disajikan sesuai dengan informasi yang dikumpulkan peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2013:293).. Kemudian peneliti analisa menggunakan teknik analisis data berikut ini:

1. Reduksi Data yakni dengan meringkas, memilih informasi yang paling penting, dan berkonsentrasi mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) serta mencari solusi permasalahan yang terjadi dilapangan.
2. Penyajian Data yaitu bagaimana meninterpretasikan temuan dari observasi, wawancara dan tinjauan pustaka yang telah dilakukan dan didapatkan oleh peneliti berdasarkan dengan permasalahan terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) itu sendiri.
3. Penarikan kesimpulan data yang sudah terkumpul melalui observasi dilapangan sehingga dapat menjawab masalah terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara). Berdasarkan data-data tersebut disusun dalam narasi yang sistematis untuk ditarik menjadi suatu kesimpulan melalui observasi lapangan dan pemahaman yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini berdasarkan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa masalah kinerja terjadi bukan hanya dari



individu seseorang, melainkan hubungan antara satu dengan yang lain. Maka peran penting pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Kebersamaan menjadi nilai positif dalam menghasilkan kinerja yang baik, perlunya umpan balik dari rekan kerja menjadikan landasan untuk meningkatkan kreatifitas, menambahkan motivasi dalam keberlangsungan kerja demi menciptakan tujuan kerja dimasa depan.

Tidak hanya itu pelaksanaan guna pengawasan yang dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Tata kelola yang baik pula secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kenaikan kinerja pegawai bisa tercapai bila terdapat sokongan dari seluruh fitur yang ada dalam organisasi.

Gambaran Umum Aplikasi Sijawara

Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) yaitu aplikasi berbasis mobile dibuat sebagai aplikasi yang mengelola berbagai aktifitas aparatur. Sijawara juga merupakan salah satu *e-government* yang diterapkan diruang lingkup pemerintah Kabupaten Subang. Bberapa pengelolaan yang terdapat pada aplikasi Sijawara diantaranya layanan *one stop service*, pengelolaan absensi, pelaporan kerja harian, validasi aktifitas pegawai, informasi data pegawai dan lainnya yang dapat menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabuoaten Subang.

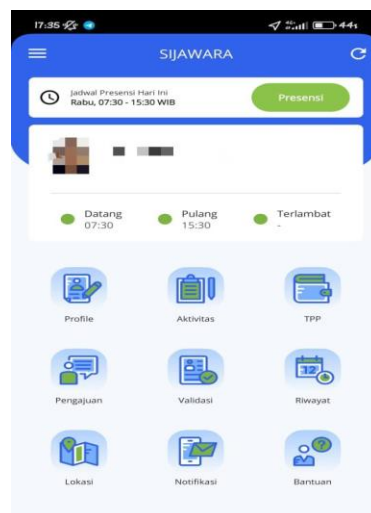
Berikut ini merupakan tampilan aplikasi dan fitur – fitur yang ada pada aplikasi sistem informasi kinerja pegawai dan remunerasi (Sijawara):

- Profile* : Pada fitur ini menampilkan identitas pegawai sesuai akunnya masing-masing.
- Aktivitas* : Pada fitur ini digunakan pegawai untuk melaporkan aktivitasnya perhari kepada atasannya.
- TPP* : Pada fitur ini pegawai dapat melihat TPP yang keluar sesuai

dengan kinerjanya selama satu bulan terakhir.

- Pengajuan* : Pada fitur ini pegawai dapat mengajukan beberapa hal seperti keinginannya untuk dimutasi, pengajuan cuti, ataupun pengajuan pengadaan barang.
- Validasi* : Pada fitur ini pegawai dapat melihat apakah laporan harian mereka sudah divalidasi oleh atasan atau sebaliknya.
- Riwayat* : Pada fitur ini pegawai dapat melihat riwayat laporan kerja mereka beberapa hari yang lalu.
- Lokasi* : Pada fitur ini pegawai dapat melihat lokasi mereka apakah sesuai dengan OPDnya masing-masing atau belum untuk kepentingan presensi.
- Notifikasi* : Pada fitur ini pegawai dapat melihat jika ada surat masuk atau semacamnya.
- Bantuan* : Pada fitur ini pegawai dapat meminta bantuan kepada operator aplikasi apabila ada kendala teknis pada sistem aplikasi Sijawara.

Gambar 1. Tampilan Aplikasi Sijawara



(Sumber : Hasil *screenshot* peneliti, 2022)

Adanya aplikasi sistem informasi kinerja pegawai dan remunerasi mempunyai sisi positif terhadap kinerja pegawai khususnya ASN di ruang lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Subang. Pengembangan e-

government sudah berjalan baik dengan sistem yang memadai sehingga mempermudah bagi pegawai dan organisasi dalam menjalankan tugas kerjanya.

Maka berhasil dan berjalannya tujuan organisasi terdapat dan terletak pada hasil kerja yang diciptakan oleh pegawai, dalam hal ini pemimpin organisasi termasuk kedalam pegawai dan menjadi penentu serta pembimbing dalam bekerja sehingga kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

1. Hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara).

Hasil kerja bisa dikatakan proses yang dicapai oleh aparatur dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang dapat dilihat dan dinilai kinerjanya oleh masyarakat guna menciptakan pelayanan yang baik sesuai dengan harapan masyarakat

Suatu organisasi bisa dikatakan sukses dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, dilihat dari indikator kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil kerja ASN Setda Kabupaen Subang terlihat sangat baik dan sejalan dengan tujuan instansi, kemudian didukung dengan sarana dan prasarana yang mempuni seperti pc, alat tulis kerja, *wifi*, printer serta masih banyak yang lainnya. Hal ini mampu membuat nyaman ASN saat bekerja sehingga memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Sekretariat Daerah Kabupaten Subang teratur melaksanakan penilaian kinerja pegawai secara sistematis dengan tujuan buat menguasai kapabilitas pegawai sehingga bisa merancang pengembangan karir pegawai tersebut, setelah itu guna membangun uraian bersama tentang apa yang hendak dicapai serta sesuatu pendekatan untuk mengelola serta meningkatkan pegawai

sehingga kenaikan tersebut dicapai dalam jangka pendek. ataupun jangka panjang. Evaluasi kinerja pegawai wajib dilakukan selaku bagian dari dedikasi warga sekalian pedoman untuk mengarahkan pegawai ke arah peluang yang lebih besar. Kinerja yang memuaskan tidak terjalin secara begitu saja atau otomatis, sehingga buat membenarkan kalau pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan baik hingga perlu melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang diperoleh pegawai.

Tidak hanya itu bisapula dikatakan kalau evaluasi kinerja digunakan buat beberapa kepentingan organisasi, oleh karena itu, penilaian prestasi kerja ialah upaya guna menyamakan kinerja aktual seseorang pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam memastikan sesuatu pekerjaan bisa dituntaskan dengan benar, deskripsi pekerjaan hendak sangat menolong dalam memastikan sasaran pekerjaan tersebut.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah nilai yang dihasilkan pegawai saat bekerja, dilihat dari berapa beban kerja yang didapat oleh pegawai saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa beban kerja dan besaran hasil yang didapatkan oleh pegawai menunjukan kuantitas kerja yang cukup tinggi hal ini terjadi karena kesesuaian tujuan yang sudah ditetapkan dengan jumlah beban kerja pegawai di Setda Kabupaten Subang. Kemudian dengan tugas dan tanggungjawab yang sudah ditetapkan pada setiap pegawai saat ini dengan adanya aplikasi Sijawara sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dihasilkan berhubungan langsung dengan tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan yang



ditetapkan. Kualitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Subang dapat diukur dengan kemampuan, efektifitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pegawai.

Indikator kualitas, aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Subang cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari sejauhmana persamaan antara kegiatan pemerintah dengan tujuan yang ditetapkan pada kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dalam rangka kinerja aparatur melalui aplikasi Sijawara, para pegawai dan instansi telah menetapkan rencana kerja dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Di Kabupaten Subang tujuan rencana kerja ditetapkan dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Subang No. 4 Tahun 2019 tentang program rencana pembangunan dan rencana kerja sehingga ASN dapat mengetahui patokan dalam bekerja.

c. Efisiensi

Analisis pada indikator efisiensi, terlihat bahwa aparatur dalam hasil kerjanya ini terlihat cukup tinggi. terbukti dengan efisiensi penyelesaian tugas kerjanya pada setiap aparatur dalam kerjanya melalui aplikasi Sijawara tepat waktu atau efisien. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, aturan yang berlaku di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang dalam menentukan efisiensi kerja langkah yang diberikan pemerintah dalam peringatan melaksanakan tugas maupun kerjaan kepada aparatur. Sehingga peringatan efisiensi kerja yang telah ditentukan tidak menyimpang terhadap kinerja aparatur.

2. Perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi

Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara).

Sebelum adanya aplikasi Sijawara, Sekretariat Daerah Kabupaten Subang menggunakan sistem langsung saat pelaporan kerja kepada atasan, itupun tidak setiap hari dilakukan sesuai dengan adanya pekerjaan. Dari sisi presensi dahulu menggunakan sistem pingerprint terkadang antre saat akan menggunakannya.

Sekarang dengan adanya aplikasi Sijawara maka mempermudah pegawai dalam pelaporan kerja dan presensi dikarenakan dapat diakses di handphone pegawai masing-masing. Peneliti mengkaji dan mengamati perilaku kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, saat ini perilaku kerja pegawai sudah baik , pegawai mampu menunjukkan respon yang tinggi terhadap permasalahan atau tugas pekerjaan mereka. Para pegawai mampu bekerja dengan baik terkait inisiatif kerja pada diri sendiri hanya perlu beberapa arahan dan masukan dari pimpinan saat melakukan pekerjaan.

Diharapkan dengan adanya laporan yang harus dimasukan kedalam aplikasi Sijawara , maka pegawai mampu bekerja dengan cepat sesuai waktu yang diperlukan, agar permasalahan menunda pekerjaan dapat dihindari demi memberikan kualitas kinerja yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi para pegawai menerapkan perilaku disiplin dalam bekerja.

a. Disiplin

Disiplin kerja yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang merupakan suatu cara yang diterapkan oleh instansi untuk menciptakan perilaku disiplin aparatur yang baik. Aparatur diharapkan mampu mentaati semua aturan yang berlaku di instansi sehingga dapat malakukan dan melaksanakan tugas dan



tanggungjawabnya masing-masing untuk mencapai apa yang diharapkan instansi tanpa melakukan pelanggaran atau norma-norma hukum tertentu.

Indikator disiplin terlihat cukup baik, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa aparatur hampir semua sudah menerapkan sifat disiplin. Terlihat dari segi kehadiran setelah menggunakan aplikasi Sijawara yang mempunyai fitur presensi sesuai lokasi kerja dan laporan aktivitas harian yang berpengaruh terhadap TPP yang aparatur dapatkan.

b. Inisiatif

Analisis pada indikator inisiatif terlihat sudah diterapkan dengan baik oleh aparatur. Berdasarkan penelitian dilapangan bahwa aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang saat ini mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Saling bertukar pikiran dan memberikan ruang aparatur antara bawahan dan atasan rutin dilakukan, inisiatif dari bawahan selalu didukung oleh atasan jika mempunyai tujuan yang baik dan saat ini sudah berjalan dengan baik proses itu.

Bentuk inisiatif Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Subang sudah sangat baik meliputi realisasi melaksanakan pekerjaan, ide atau gagasan, dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas pekerjaannya dalam meningkatkan pelayanan maupun kinerjanya.

c. Ketelitian

Analisis pada indikator ketelitian sejauh ini belum maksimal, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa tingkat ketelitian masih belum maksimal dengan banyaknya kesalahan administrasi yang dilakukan oleh aparatur.

Permasalahan ketelitian tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja yang didapatkan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa tingkat ketelitian pegawai masih dibawah kata baik dan belum masuk kedalam kategori baik yang sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan oleh pegawai seperti ketelitian dalam administrasi maupun pengetikan masih sering terjadi kesalahan, hal ini terjadi dengan beberapa faktor diantaranya kurangnya pengalaman yang didapat oleh aparatur, minimnya pengetahuan mengenai sistematika penulisan, serta latar belakang pendidikan sehingga pengetahuan pegawai dirasa kurang cukup.

3. Sifat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara).

Sifat kerja ASN menjadi tolak ukur keberlangsungan roda pemerintahan. Pembagian tugas pokok dan fungsi ASN diatur sebagaimana mestinya dengan tujuan mengimplementasikan layanan yang diberikan kepada publik dengan sebaik-baiknya dalam hal ini jujur dan adil. Kinerja pegawai dinilai dari beberapa aspek sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Pentingnya kesadaran pegawai dalam organisasi perlu terus ditingkatkan dan dibangun dengan sebaik mungkin. Pentingnya dorongan motivasi dan segi kreativitas pegawai dalam bekerja adalah faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai. Dalam hal ini jika pegawai mempunyai semangat yang tinggi dan berkeinginan menambah skill setiap kerjanya, maka kinerja yang dihasilkan dapat diraih dengan maksimal.



a. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja begitupun di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, karena kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang yaitu pemimpin dalam mempengaruhi dan menghasut orang lain agar melakukan sesuatu apa yang diperintahkan dalam rangka mencapai maksud tujuan tertentu.

Indikator kepemimpinan sudah cukup baik, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang tingkat kepemimpinan sudah berjalan dengan baik dengan adanya alur birokrasi dan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan.

b. Kejujuran

Kejujuran dilihat dari karakter seseorang maupun individu dengan tidak melakukan kecurangan dan kebohongan yang menguntungkan diri sendiri. Kejujuran aparatur perlu dilakukan untuk memberikan hasil yang baik dalam bekerja demi menjalankan roda pemerintahan. Ketulusan dan keikhlasan dalam menjalankan tugas menjadi suatu tolak ukur kejujuran pegawai untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada publik sesuai dengan standar, tepat, cepat, dan sesuai dengan aturan. Maka dengan demikian perlunya etika pemerintahan diterapkan oleh pegawai karena kejujuran terdapat didalamnya.

Indikator kejujuran sudah sangat baik, dengan adanya evaluasi kinerja yang rutin dilakukan maka aparatur satu dan yang lain sering bertukar pikiran terkait permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan. Pimpinan selalu memberi ruang bagi bawahan agar mampu bekerja dengan baik dan terbuka satu samalain sehingga

mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

c. Kreativitas

Indikator kreativitas terlihat dengan banyaknya penghargaan yang didapat oleh Pemerintah Kabupaten Subang berkat para aparatur yang bekerja dengan baik. Aparatur di Setda Kabupaten Subang dituntut agar mempunyai sifat kreatif dalam bekerja agar mampu bersaing dengan teknologi dan zaman sekarang. Kreativitas dalam bentuk ide maupun gagasan dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi sangat diperlukan dan saat ini Sekretariat Daerah Kabupaten Subang terus melakukan evaluasi-evaluasi kinerja demi menciptakan hasil kerja yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara), maka kesimpulan yang peneliti ambil sebagai berikut:

- 1 Hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) dilihat dari indikator kuantitas kerja cukup tinggi dilihat dari besaran hasil kerja dengan beban kerja yang dilakukan. Dilihat dari indikator kualitas aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Subang cukup baik, hal ini terlihat dari kesesuaian antara kegiatan dan tujuan yang ditetapkan dalam kinerja. Kemudian pada indikator efisiensi terlihat bahwa aparatur dalam hasil kerjanya ini cukup tinggi, dilihat dari efisiensi kerja mengerjakan tugas pada setiap aparatur dalam penilaian kerjanya melalui aplikasi Sijawara tepat waktu atau efisien.



- 2 Perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) dilihat dari indikator Pada indikator disiplin terlihat cukup baik, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa aparatur hampir semua sudah menerapkan sifat disiplin. Terlihat dari segi kehadiran setalah
- 3 menggunakan aplikasi Sijawara yang mempunyai fitur presensi sesuai lokasi kerja dan laporan aktivitas harian yang berpengaruh terhadap TPP yang aparatur dapatkan. Pada indikator inisiatif terlihat sudah diterapkan dengan baik oleh aparatur sehingga mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Pada indikator ketelitian sejauh ini belum maksimal, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa tingkat ketelitian masih belum maksimal dengan banyaknya kesalahan administrasi yang dilakukan oleh aparatur.
- 4 Sifat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) Pada indikator kepemimpinan sudah cukup baik, berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Subang tingkat kepemimpinan sudah berjalan dengan baik dengan adanya alur birokrasi dan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan. Pada indikator kejujuran sudah sangat baik, dengan adanya evaluasi kinerja yang rutin dilakukan maka aparatur satu dan yang lain sering bertukar pikiran terkait permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan. Pada indikator kreativitas terlihat dengan banyaknya penghargaan yang didapat oleh Pemerintah Kabupaten Subang berkat para aparatur yang bekerja dengan baik. Aparatur di Setda Kabupaten Subang dituntut agar mempunyai sifat kreatif dalam bekerja agar mampu bersaing dengan teknologi dan zaman sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mukarom, Zaenal dan Muhibudin Wijaya Laksana. (2016). *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Indrajit, Richardus Eko. (2007). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*, Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sinambela. Lijan Poltak.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono . (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Kurniasih, D., Fidowaty, T., & Sukaesih, P. (2013). *Pengaruh implementasi*



kebijakan e-government terhadap kinerja aparatur kota cimahi. *Sosiohumaniora*, 15(1), 6-14.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Peraturan Kementerian Komunikasi dan Informatika No. 41 Tahun 2014 Tentang Pencatatan Kehadiran pada Bab 3 Bagian Kesatu Umum Pasal 3.

Surat Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Bupati Subang No. 45 Tahun 2015 Tentang Implementasi E-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang.

