

IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN APLIKASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN PERENCANAAN STRATEGIS SERTA KOMPENSASI

Andhika Ramanda, Safuan

Universitas Jayabaya, Jakarta

Email : andhikaramanda@gmail.com, safuan@jayabaya.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 27 Juli 2022 Direvisi 13 September 2022 Disetujui 17 September 2022 Kata kunci: Pengukuran Kinerja, SKP, Manajemen Kinerja.	Manajemen kinerja adalah proses dimana manajer dan karyawan bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau tujuan kerja karyawan untuk memberikan kontribusi keseluruhan bagi organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja yang efektif merupakan salah satu kunci agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, agar manajemen kinerja tetap berjalan efektif maka dibutuhkan pengukuran kinerja sebagai alat pengukurannya. Di era digital seperti ini, pengukuran kinerja akan lebih mudah dilakukan karena adanya aplikasi, seperti yang dilakukan di BPKP, pengukuran kinerja pun sudah dilakukan dengan menggunakan aplikasi sehingga hasil akan didapatkan dengan lebih cepat dan komprehensif. Dalam jurnal ini akan di jabarkan mengenai aplikasi pengukuran kinerja yang dilakukan di BPKP, khususnya pada BPKP Provinsi DKI Jakarta sehingga akan didapatkan penilaian kinerja serta rencana kerja serta realisasi dari masing-masing pegawai.
<i>Keywords:</i> <i>Performance Measurement, SKP, Performance Management.</i>	ABSTRACT <i>Performance Management is a process in which managers and employees work together to plan, monitor and review employee work goals in order to make an overall contribution to the organization, it can be concluded that effective performance management is one of the keys so that the organization or company can run as intended. In order for performance management to continue to run effectively, performance measurement is needed as a measurement tool. In this digital era, performance measurement will be easier to do because of the application, such as what was done at BPKP, performance measurement has also been carried out using an application so that results will be obtained more quickly and comprehensively. This journal will describe the performance measurement application carried out at BPKP, especially at BPKP DKI Jakarta Province so that a performance assessment and work plan as well as the realization of each employee will be obtained.</i>

Pendahuluan

Manajemen kinerja adalah proses dimana manajer dan karyawan bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau tujuan kerja karyawan untuk memberikan kontribusi keseluruhan bagi organisasi (Sinaga et al., 2020), berbicara mengenai manajemen strategis tentu tidak dapat dipisahkan dari perencanaan strategis karena pengukuran manajemen kinerja merupakan pencapaian dari telah dilaksanakannya perencanaan strategis yang telah disusun (Fauzi, 2020).

Pengukuran Manajemen Kinerja di BPKP di era digital telah menggunakan sistem teknologi informasi dengan memakai aplikasi sebagai media. Pengukuran tersebut dilakukan dengan melihat pencapaian antar pegawai yang dihubungkan dengan kegiatan yang berhubungan dengan Rencana Strategis BPKP.

Penentuan perencanaan strategis BPKP dimlai dari Penentuan Visi, Misi dan Tujuan BPKP dengan mengkaji Visi Misi Presiden 2020-2024 yang disusun berdasarkan arahan RPJPN 2005-2025. RPJMN 2020-2024 dilaksanakan dengan visi “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Visi tersebut diwujudkan melalui 9 (sembilan) Misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Kesembilan Misi tersebut adalah:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia,
2. Struktur ekonomi yang produktif, Mandiri dan Berdaya Saing,
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan,
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan,
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa,
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya,
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman bagi seluruh warga,
8. Pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif dan terpercaya,
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Sesuai dengan (Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008) tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Selanjutnya peran dan fungsi, diundangkannya Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Lembaga Pembangunan dan Pengawasan Keuangan. Peran BPKP yang diamanatkan oleh Peraturan Presiden adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengaturan keuangan dan pembangunan nasional dalam negeri.

Sehingga BPKP mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi BPKP:

- a. Menjadi auditor internal pemerintah kelas dunia dan penasihat terpercaya bagi pemerintah untuk meningkatkan tata pemerintahan yang baik di sektor publik untuk mencapai visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan progresif berdasarkan kepribadian yang saling bekerja sama.

Misi BPKP:

- a. Melaksanakan pengawasan internal atas akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional, dan menetapkan sumber daya pemantauan yang berkualitas.

Tujuan BPKP:

- a. Terwujudnya Akuntabilitas Keuangan dan Pembangunan Nasional,
- b. Terwujudnya Tata Kelola Pengawasan yang Unggul, Sehat dan Akuntabel.

Selanjutnya akan dibahas permasalahan dan hal-hal yang diperhatikan ketika

perencanaan strategis yang telah dibuat BPKP.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk memeriksa kondisi aplikasi alami di mana peneliti adalah alat kunci dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini disebut narasumber, dan objek penelitian ini adalah sistem aplikasi untuk menetapkan tujuan kinerja pegawai. Narasumber dalam penelitian ini ada satu yaitu elemen pengguna aplikasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2022. Data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah data mentah yang diperoleh dari aplikasi.

Hasil dan Pembahasan

Seperti yang telah diutarakan sebelumnya bahwa Pengukuran Kinerja dalam hubungannya dengan Manajemen Kinerja sangat berkaitan dengan Perencanaan Strategis, sehingga perlu diutarakan terlebih dahulu hal-hal yang perlu diperhatikan beserta Perencanaan Strategis di BPKP.

Dalam pembuatan Perencanaan Strategis BPKP, berikut penulis memilah untuk hal-hal yang diperhatikan menurut teori yang didapat dari materi manajemen kinerja, antara lain:

1. Analisis Lingkungan

Pertanyaan tentang efektivitas dan efisiensi anggaran dimulai dengan proses perencanaan. Oleh karena itu, BPKP ke depan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk melakukan pengawasan dimulai dengan memastikan perencanaan yang berorientasi pada hasil, sekaligus memastikan pelaksanaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan, bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), dan dilaporkan secara transparan.

Namun, masalah dapat muncul pada tingkat yang lebih dapat ditindaklanjuti. Misalnya, pengembangan APIP dan SPIP akan lebih efektif jika didukung oleh komitmen para pemimpin, khususnya para pemimpin pemerintah daerah. Ini membutuhkan upaya untuk membangun hubungan pribadi dan struktural.

Berbagai regulasi yang memberikan insentif atau sanksi bagi pelaksanaan SPIP dan pengembangan kapabilitas APIP masih perlu diikuti agar pimpinan dapat lebih fokus dan percaya akan pentingnya kedua layanan tersebut. Demikian pula, penerapan manajemen risiko sebagai bagian dari komponen SPIP tampaknya memerlukan regulasi tertentu untuk diterapkan secara lebih mudah dikelola, terutama ketika berhadapan dengan program atau kegiatan pengembangan prioritas lintas sektor. Sampai saat ini, tidak jelas siapa yang akan menjadi manajer risiko teratas untuk prioritas lintas lembaga atau nasional.

Cakupan regulasi yang luas, terutama terkait regulasi pembangunan yang masuk dalam RPJMN 2020-2024, membuat BPKP tidak bisa bekerja sendiri. Ada potensi pengawasan lintas sektor yang baik jika APIP terlibat aktif dan berkomitmen lintas kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan badan usaha. Namun potensi tersebut masih dibayangi masalah masih banyaknya APIP yang kemampuannya masih rendah. BPKP selaku koordinator APIP harus mampu memajukan dan menggerakkan APIP di seluruh

Indonesia, menjadikan lebih profesional, dan berdampak pada kemajuan masing-masing instansi.

2. Penilaian Diri Sendiri

Dengan pengalaman sejarah sejak tahun 1983, BPKP tampil sebagai lembaga audit terbesar di Indonesia. Berbagai pedoman audit dan pembinaan telah dikembangkan. Hal ini terlihat pada pemberdayaan dan kepercayaan yang diberikan kepada BPKP untuk menjadi kepala jabatan fungsi auditor dan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pejabat fungsi auditor di tingkat teknis dan teknis. Dalam kedua kasus tersebut, metode dan pedoman kerja BPKP merupakan produk yang diturunkan sebagai pendekatan umum untuk melaksanakan pengendalian internal. Ditambah dengan pengawasan tim pemeriksa BPKP, diyakini proses kerja internal BPKP telah mengalami penjaminan mutu secara berkesinambungan. Ini memastikan lebih banyak pemantauan dan jaminan kepatuhan profesi pengendalian internal terhadap standar audit.

Selain itu, BPKP juga terus melakukan inovasi pengendalian internal. Tidak berlebihan jika dikatakan jika SAKIP, Aplikasi SIMDA, Aplikasi SISKEUDES, Aplikasi SISWASKEUDES, Asesmen GCG, dan Pedoman Audit Antar Lembaga merupakan produk inovatif yang menjadi ciri gerakan besar modernisasi pengendalian internal pemerintah.

Saat ini BPKP sedang aktif mengembangkan aplikasi pengendalian intern berbasis risiko, menilai indikator manajemen risiko, dan terus mengkinikan aplikasi pemantauan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Akuntabilitas (SIMA). Namun, potensi besar dari proses bisnis tersebut di atas bukan tanpa masalah. Isu metodologis yang muncul dari kompleksitas perkembangan RPJMN 2019-2024 telah teridentifikasi. Tujuan pembangunan dalam RPJMN tersebar di seluruh instansi pemerintah, pusat dan daerah.

Dengan luas dan kompleksnya area subjek pemantauan yang ada, maka perlu dikembangkan strategi pemantauan berbasis risiko. Oleh karena itu, sangat diperlukan percepatan pengembangan metode audit berbasis risiko agar BPKP dapat memilih metode pemantauan yang paling efektif dan efisien untuk mengawasi pencapaian tujuan pembangunan. Strategi ini merupakan tantangan besar bagi BPKP karena diyakini bahwa APIP perlu berpartisipasi dalam pelaksanaan audit lintas departemen, termasuk audit K/L dan regional.

3. Pengambilan Keputusan Strategis

Ada enam sasaran strategis yang menjadi indikator pencapaian sasaran BPKP. Pencapaian sasaran strategis ini antara lain mencerminkan dampak pemanfaatan atau pencapaian hasil program yang diselenggarakan:

- a. Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Akuntabilitas Keuangan Negara dan Daerah;
- b. Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Akuntabilitas Pembangunan Nasional;
- c. Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Akuntabilitas Badan Usaha;
- d. Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Efektivitas Pengendalian Korupsi;
- e. Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/Pemda/BU;
- f. Terwujudnya Tata Kelola Pengawasan yang Unggul, Sehat dan Akuntabel.

Implementasi Penilaian Kinerja menggunakan Aplikasi dan Hubungannya dengan Perencanaan Strategis serta Kompensasi

Setelah mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan beserta Rencana Strategis BPKP tersebut, maka selanjutnya adalah penilaian atau pengukuran kinerja pada BPKP, dan akan memakai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta sebagai *samplynya*.

4. Implementasi

Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta memakai sarana aplikasi dengan menggunakan web map.bpkp.go.id sebagai media pengukurannya. Pada awal tahun, atasan dan pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta harus melakukan penginputan Rencana Kinerja pada menu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Rencana Kinerja tersebut haruslah berjenjang dari atasan yang paling tinggi pada suatu kantor diturunkan ke pegawai dibawahnya, apabila atasan tersebut belum menginput Rencana Kinerjanya, maka bawahannya tidak akan bisa menginput Rencana Kinerjanya.



No	Rencana Kinerja Atasan Langsung	Rencana Kinerja	Aspek
A. Kinerja Utama			
1	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	Melaksanakan Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	Kuantitas
2	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/LP/BU	Melaksanakan Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/LP/BU	Kuantitas

Gambar 1.

Berikut contoh dari penginputan Rencana Kinerja pegawai yang berkaitan langsung dengan Rencana Kinerja Atasan Langsunnya. Rencana Kinerja ini di ambil dari Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja yang dibuat setiap tahunnya oleh Kepala BPKP dan Kepala Perwakilan BPKP DKI Jakarta, antara lain sebagai berikut:

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	
1		2	
1	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Akuntabilitas Keuangan Negara/Daerah	1	Nilai optimalisasi penerimaan daerah yang terealisasi
		2	Potensi penerimaan daerah yang dioptimalisasi
		3	Nilai efisiensi pengeluaran negara dan daerah
		4	Nilai penyelamatan keuangan negara dan daerah
2	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	1	Jumlah Proyek Strategis Nasional yang tercapai sesuai target
		2	Jumlah PSN yang diawasi
		3	Jumlah KP yang diawasi
		4	Persentase hambatan pelaksanaan pembangunan yang
3	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Badan Usaha	1	Jumlah BUMN dengan pengelolaan korporasinya baik
		2	Jumlah BUMD dengan pengelolaan korporasinya baik
		3	Jumlah BUMD dengan kinerja sehat
		4	Jumlah BLUD dengan kinerja sehat
4	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Efektivitas Pengendalian Korupsi	1	Persentase hasil pengawasan represif yang dimanfaatkan/ditindaklanjuti
		2	Persentase hasil Pengawasan preventif dan edukatif yang dimanfaatkan/ ditindaklanjuti
		3	Jumlah Pemda menindaklanjuti Area Of Improvement dari hasil pengukuran EPK

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	
5	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/P/BU	1	Jumlah APIP Pemda dengan Kapabilitas APIP \geq Level 3
		2	Jumlah Pemda dengan Maturitas SPIP \geq Level 3
		3	Persentase jumlah Pemda yang akuntabel dalam pengelolaan keuangan dan kinerja daerah
		4	Jumlah BUMN dengan MRI \geq Level 3
		5	Jumlah BUMD dengan MRI \geq Level 3
6	Meningkatnya Tata Kelola Unit Kerja	1	Nilai Skor Zona Integritas Unit Kerja
		2	Skor IKPA Unit Kerja (khusus Unit Kerja)
		3	Persentase Penyusunan Laporan Keuangan sesuai SAP (khusus Unit Kerja Mandiri)
		4	Nilai Pengelolaan BMN Unit Kerja (khusus Unit)
		5	Nilai SAKIP Unit Kerja
		6	Persentase penyelesaian RTP (MRI Unit kerja)
		7	Persentase efektivitas pengendalian intern (SPIP Unit kerja)
		8	Indeks Kepuasan Layanan Unit Kerja (khusus Unit Kerja Perwakilan)

Gambar 2.

Indikator Kinerja tersebut merupakan kegiatan yang diturunkan dari Sasaran Kegiatan pada Rencana Strategis BPKP. Untuk Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, Rencana Kinerja diturunkan dari Kepala Perwakilan BPKP kepada masing-masing Koordinator Pengawasan sesuai dengan Bidangnya, kemudian Koordinator Pengawasan menurunkan

Implementasi Penilaian Kinerja menggunakan Aplikasi dan Hubungannya dengan Perencanaan Strategis serta Kompensasi

Rencana Kinerjanya kepada Pengendali Teknis, Ketua Tim dan Anggota Tim sesuai dengan penugasannya masing-masing. Hal ini merupakan sesuatu yang baik untuk Pegawai karena penugasan selama satu tahun sudah dapat dipetakan dan direncanakan sehingga penugasan yang dilakukan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Setelah membuat Rencana Kinerja, maka selanjutnya pegawai membuat Indikator Kinerja Individu beserta Targetnya, contohnya:

Indikator Kinerja Individu	Target
N Jumlah Proyek Strategis Nasional yang diawasi	1.00 Konsep Laporan
N Jumlah Proyek Strategis Nasional yang tercapai sesuai target	0.00 Konsep Laporan
N Jumlah K/L/Pemda dengan Maturitas SPIP >= Level 3	1.00 Konsep Laporan
N Persentase jumlah pemda yang akuntabel dalam pengelolaan keuangan dan kinerja daerah.	4.00 Konsep Laporan

Gambar 3.

Indikator Kinerja Individu dan Target tersebut merupakan Rencana Penugasan yang akan dilakukan oleh pegawai selama 1 tahun, yang nantinya akan penilaian kinerjanya dapat terlihat dari realisasi atas target kinerja tersebut diakhir tahun. Setelah membuat Rencana Kinerja, pada akhir tahun akan dibuat realisasi atas rencana kinerja tersebut.

Rencana SKP		Realisasi SKP										
No	Rencana Kinerja Atasah Langsung	Rencana Kinerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target	Realisasi	Capaian IKI	Kategori Capaian IKI	Capaian Rencana Kinerja			
									Kategori	Nilai	Nilai Tertimbang	
A. Kinerja Utama												
1	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	Melaksanakan Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	Kuantitas	Jumlah Proyek Strategis Nasional yang diawasi	1 Konsep Laporan	1 Konsep Laporan	100 %	Baik	Baik	100.00	100.00	
2	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/P/BU	Melaksanakan Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/P/BU	Kuantitas	Jumlah K/L/Pemda dengan Maturitas SPIP >= Level 3	1 Konsep Laporan	1 Konsep Laporan	100 %	Baik	Baik	100.00	100.00	
				Persentase jumlah pemda yang akuntabel dalam pengelolaan keuangan dan kinerja daerah.	4 Konsep Laporan	4 Konsep Laporan	100 %	Baik				
Nilai Kinerja Utama											100.00	

Gambar 4.

Dapat terlihat pada gambar tersebut bahwa pengisian pada akhir tahun adalah angka realisasi per indikator kinerja individu yang nantinya akan dibandingkan dengan target yang telah diinput pada awal tahun, apabila realisasi lebih kecil dari target maka Kategorinya akan kurang dari Baik dan angka yang didapat akan kurang dari 100. Apabaila angka target sama dengan realisasi maka angka yang didapat adalah 100 dengan kategori baik.

Namun angka Nilai Kinerja bukan satu-satunya angka pada Penilaian Kinerja, masih terdapat satu penilaian lagi yaitu penilaian 360 derajat. Penilaian 360 derajat adalah

penilaian kemampuan, kinerja, dan potensi kepemimpinan karyawan dari empat perspektif: atasan langsung, kolega, bawahan, dan karyawan terkait. Menjadikan proses penilaian 360 derajat berjalan efisien, disiplin, dan seragam di seluruh unit kerja di lingkungan BPKP (El-Madaniya, 2015). Penilaian 360 derajat dilakukan dengan mengisi survey pertanyaan mengenai pegawai yang dinilai, angka ini yang nantinya akan dikalikan bobot persentase dan ditambahkan dengan Nilai Kinerja yang akan menjadi Penilaian Kinerja dan SKP.

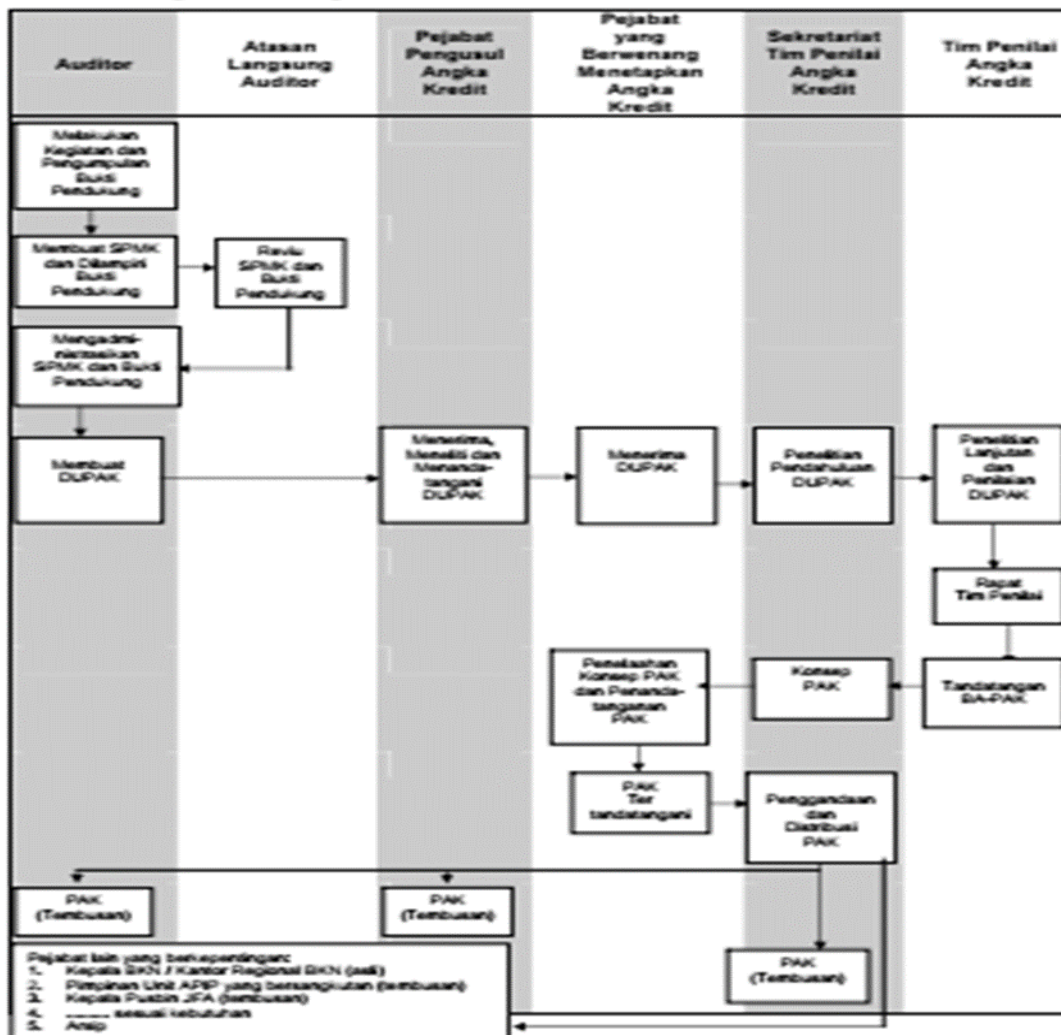
Pelaksanaan Penilaian 360 derajat dilakukan di BPKP berdasarkan (Peraturan Kepala BPKP No.5 Tahun 2017) Tentang Pedoman Penilaian Kompetensi, Kinerja dan Potensi Kepemimpinan Pejabat Tertentu di Lingkungan BPKP dengan Metode 360 derajat. Penilaian 360 derajat ini bersifat tertutup dan rahasia dan digunakan untuk mempertimbangkan kebijakan promosi, mutasi, identifikasi peserta pelatihan, dan kebijakan perencanaan dan pengembangan karyawan lainnya.

Penilaian 360 derajat ini merupakan cara yang baik untuk salah satu menilai kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan ketika memang dijalankan dengan tertutup dan rahasia karena yang menilai tidak hanya satu atau dua orang tapi banyak orang dengan sudut pandang berbeda-beda.

Pada Pejabat Fungsional Auditor dan jabatan Fungsional lain juga terdapat satu penilaian lagi yang juga berkaitan dengan kinerja dan promosi yaitu penilaian Angka Kredit. Sesuai dengan (Peraturan Kepala BPKP No. PER-503/J/JF/2010) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 220 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa “Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Auditor yang merupakan penilaian prestasi kerja sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan, kenaikan jabatan dan/atau pangkat”. Pejabat Fungsional Auditor wajib melakukan penyusunan Angka Kredit secara periodik setiap semester. Di BPKP sendiri memakai (Peraturan Kepala BPKP No. PER-503/J/JF/2010) Tentang Prosedur Kegiatan Baku Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Auditor yang mengatur mengenai prosedur dan tata cara dari mulai pengajuan angka kredit sampai didapatkannya nilai, secara prosedur digambarkan sebagai berikut:

Implementasi Penilaian Kinerja menggunakan Aplikasi dan Hubungannya dengan Perencanaan Strategis serta Kompetensi

1. Alur Kegiatan untuk Pengumpulan, Pengusulan, Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Reguler:



Gambar 5.

Secara umum, proses pengumpulan nilai kredit dan proposal adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan auditor, atasan langsung auditor, dan petugas proposal nilai kredit, termasuk subprogram pengumpulan nilai kredit dan subprogram yang menerima dan meneliti daftar proposal. nilai kredit.

Sub prosedur penagihan nilai kredit meliputi kegiatan auditor dalam mencatat hasil kegiatan/penugasan dan menghitung nilai kredit yang diperoleh, sampai diperoleh persetujuan perhitungan nilai kredit dari atasan langsung, melaksanakan kegiatan seperti yang dijelaskan dalam pernyataan (Vebriana, 2012).

Sub tata cara penerimaan dan penelaahan daftar nilai kredit yang diusulkan meliputi kegiatan yang dilakukan oleh auditor sebelum penyerahan DUPAK kepada Petugas Pengusul Angka Kredit sampai dengan Petugas Pengusul Angka Kredit menyampaikan

DUPAK kepada pejabat yang berwenang menetapkan Skor kredit oleh Sekretariat Panel Evaluasi.

Pengumpulan angka kredit merupakan kegiatan yang dilakukan terus menerus dan sesegera mungkin dengan waktu yang telah ditentukan. Diera digital seperti sekarang proses tersebut tetap dilakukan namun dengan mengurangi *hardcopy* yang dianggap pemborosan, namun dilakukan dengan menggunakan *softcopy* melalui media aplikasi si-bijak yang dibuat oleh BPKP.

Pada aplikasi si-bijak ini, pengajuan angka kredit dilakukan cukup dengan mengupload *softcopy* atas kriteria pengajuan angka kredit seperti Surat Penugasa dan Laporrannya, kriteria-kriteria lainnya pun seperti jumlah hari penugasan dan perhitungan angka kreditnya pun jadi lebih mudah karena otomatis diperhitungkan oleh aplikasi.



Gambar 6.

Penilaian-penilaian kinerja yang telah disebutkan tadi baik dari Penilaian Kinerja, Penilaian 360 derajat dan Penilaian Angka Kredit pada Fungsional sangatlah erat berhubungan dengan Kompensasi di BPKP, sistem kompensasi yang ada di BPKP telah diatur mengikuti Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur gaji dan tunjangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut (Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019) tentang perubahan kedelapan belas atas PP No.7 Tahun 1977 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil, gaji PNS adalah sebagai berikut:

Implementasi Penilaian Kinerja menggunakan Aplikasi dan Hubungannya dengan Perencanaan Strategis serta Kompensasi

DAFTAR GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
0	1.560.800																			
1	1.610.000																			
2	1.660.700	1.704.500	1.776.600	1.851.800																
3	1.713.000	1.758.200	1.832.600	1.910.100																
4	1.766.900	1.813.600	1.890.300	1.970.200	0	2.022.200														
5	1.822.600	1.870.700	1.949.800	2.032.300	1	2.054.100														
6	1.880.000	1.929.600	2.011.200	2.096.300	2	2.118.800	2.208.400	2.301.800	2.399.200											
7	1.939.200	1.990.400	2.074.600	2.162.300	3	2.185.500	2.277.900	2.374.300	2.474.700	0	2.579.400	2.688.500	2.802.300	2.920.800	0	3.044.300	3.173.100	3.307.300	3.447.200	3.593.100
8	2.000.300	2.053.100	2.139.900	2.230.400	4	2.254.300	2.349.700	2.449.100	2.552.700	1	2.660.700	2.773.200	2.890.500	3.012.800	2	3.140.200	3.273.100	3.411.500	3.555.800	3.706.200
9	2.063.300	2.117.700	2.207.300	2.300.700	5	2.325.300	2.423.700	2.526.200	2.633.100	2	2.744.500	2.860.500	2.981.500	3.107.700	3	3.239.100	3.376.100	3.518.900	3.667.800	3.822.900
10	2.128.300	2.184.400	2.276.800	2.373.100	6	2.398.600	2.500.000	2.605.800	2.716.000	3	2.830.900	2.950.600	3.075.500	3.205.500	4	3.341.100	3.482.500	3.629.800	3.783.300	3.943.300
11	2.195.300	2.253.200	2.348.500	2.447.900	7	2.474.100	2.578.800	2.687.800	2.801.500	4	2.920.100	3.043.600	3.172.300	3.306.500	5	3.446.400	3.592.100	3.744.100	3.902.500	4.067.500
12	2.264.400	2.324.200	2.422.500	2.525.000	8	2.552.000	2.660.000	2.772.500	2.889.800	5	3.012.000	3.139.400	3.272.200	3.410.600	6	3.554.900	3.705.300	3.862.000	4.025.400	4.195.700
13	2.335.800	2.397.400	2.498.800	2.604.500	9	2.632.400	2.743.800	2.859.800	2.980.800	6	3.106.900	3.238.300	3.375.300	3.514.100	7	3.666.900	3.822.000	3.983.600	4.152.200	4.327.800
14		2.472.900	2.577.500	2.686.500	10	2.715.300	2.830.200	2.949.900	3.074.700	7	3.204.700	3.340.300	3.481.600	3.628.900	8	3.782.400	3.942.400	4.109.100	4.282.900	4.464.100
15					11	2.800.800	2.919.300	3.042.800	3.171.500	8	3.305.700	3.445.500	3.591.200	3.743.100	9	3.901.500	4.066.500	4.238.500	4.417.800	4.604.700
16					12	2.889.100	3.011.300	3.138.600	3.271.400	9	3.409.800	3.554.000	3.704.300	3.861.000	10	4.024.400	4.194.600	4.372.000	4.557.000	4.749.700
17					13	2.980.000	3.106.100	3.237.500	3.374.400	10	3.517.200	3.665.900	3.821.000	3.982.600	11	4.151.100	4.326.700	4.509.700	4.700.500	4.899.300
18					14	3.073.900	3.203.900	3.339.400	3.480.700	11	3.627.900	3.781.400	3.941.400	4.108.100	12	4.281.800	4.463.000	4.651.800	4.848.500	5.053.600
19					15	3.170.700	3.304.800	3.444.600	3.590.300	12	3.742.200	3.900.500	4.065.500	4.237.500	13	4.416.700	4.603.500	4.798.300	5.001.200	5.212.800
20					16	3.270.600	3.408.900	3.553.100	3.703.400	13	3.860.100	4.023.300	4.193.500	4.370.900	14	4.555.800	4.748.500	4.949.400	5.158.700	5.377.000
21					17	3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000	14	3.981.600	4.150.100	4.325.600	4.508.600	15	4.699.300	4.898.100	5.105.300	5.321.200	5.546.300
22					18					15	4.107.000	4.280.800	4.461.800	4.650.600	16	4.847.300	5.052.300	5.266.100	5.488.800	5.721.000
23					19					16	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	17	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200
24					20					17					18					
25					21					18					19					
26					22					19					20					
27					23					20					21					
28					24					21					22					
29					25					22					23					
30					26					23					24					
31					27					24					25					
32					28					25					26					
33					29					26					27					
34					30					27					28					
35					31					28					29					
36					32					29					30					
37					33					30					31					
38					34					31					32					
39					35					32					33					

Gambar 7.

Selain dari Gaji, di BKP juga diberikan tunjangan kinerja yang telah diatur dalam Peraturan Presiden RI No.128 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKP, yang dibagi menjadi kelas jabatan sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya, sebagai berikut:

NO	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	2	3
1.	17	Rp. 33.240.000,00
2.	16	Rp. 27.577.500,00
3.	15	Rp. 19.280.000,00
4.	14	Rp. 17.064.000,00
5.	13	Rp. 10.936.000,00
6.	12	Rp. 9.896.000,00
7.	11	Rp. 8.757.600,00
8.	10	Rp. 5.979.200,00
9.	9	Rp. 5.079.200,00
10.	8	Rp. 4.595.150,00
11.	7	Rp. 3.915.950,00
12.	6	Rp. 3.510.400,00
13.	5	Rp. 3.134.250,00
14.	4	Rp. 2.985.000,00
15.	3	Rp. 2.898.000,00
16.	2	Rp. 2.708.250,00
17.	1	Rp. 2.531.250,00

Gambar 8.

Dapat terlihat pada dua tabel diatas bahwa semakin tinggi Eselon dan Kelas Jabatan seseorang, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diterima, dan salah satu persyaratan untuk dilakukannya promosi, salah satunya adalah jenjang pendidikan, terpenuhinya angka kredit Fungsional dan penilaian 360 derajat sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik seseorang dalam berkinerja, maka semakin baik pula Penilaian Kinerjanya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada semakin besar pula pendapatan atau kompensasi yang diperoleh oleh pegawai tersebut. Hal ini akan semakin memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik karena penilaian-penilaian tersebut bukanlah penilaian secara instan namun penilaian berkelanjutan.

Selain Kompensasi Finansial, Penilaian-penilaian tersebut juga berpengaruh pada Kompensasi Non-Finansial yang akan diterima oleh pegawai, seperti kesempatan untuk mengikuti diklat yang juga merupakan outcome dari Penilaian Kinerja yang telah disebutkan diatas sehingga pegawai dapat mendapatkan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya dikemudian hari.

Kesimpulan

Perencanaan Strategis adalah sesuatu yang berhubungan dengan masa depan. Perencanaan strategis memastikan bahwa karyawan dan pemangku kepentingan lainnya bekerja menuju tujuan bersama, menyepakati hasil yang diinginkan, dan menyesuaikan arah organisasi saat terjadi perubahan. Ini adalah upaya disiplin yang menghasilkan keputusan dan tindakan mendasar untuk membuat organisasi memahami siapa yang dilayaninya, apa yang dilakukannya, dan mengapa. Perencanaan strategis yang efektif tidak hanya mengartikulasikan ke mana arah organisasi dan tindakan yang diperlukan untuk membuat kemajuan, tetapi juga bagaimana mengetahui apakah organisasi akan terus bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, BPKP telah berusaha untuk menyusun Rencana Strategis yang sesuai dengan kegiatan-kegiatan strategis dan berhubungan dengan Perencanaan Strategis yang telah ditetapkan diatasnya yaitu Rencana Presiden. Dengan memperhitungkan kelebihan dan kekurangan pada organisasi, maka BPKP telah melakukan analisis lingkungan dan analisis diri sendiri yang digunakan untuk membuat Visi, Misi, Tujuan, Rencana Strategis, Sasaran dan Indikator Kegiatan yang bertujuan untuk membentuk suatu organisasi yang melaksanakan Pengawasan Intern terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional dan Membangun Sumber Daya Pengawasan yang Berkualitas. serta menjadi Auditor Internal Pemerintah Berkelas Dunia.

Setelah membuat Rencana Strategis tersebut, BPKP memastikan bahwa Rencana Strategis tersebut dilaksanakan oleh seluruh pegawainya di seluruh Indonesia dengan melakukan Penilaian Kinerja berdasarkan Sasaran Kegiatan dan Perjanjian Kinerja yang dibuat menggunakan Rencana Strategis tersebut, selain Pelaksanaan Kegiatan, BPKP juga memastikan kualitas pegawainya dengan melakukan Penilaian 360 derajat serta Penilaian Angka Kredit. Hal-hal tersebut semakin mudah dengan adanya bantuan aplikasi web.

Pada Akhirnya, Pegawai akan semakin giat untuk berkinerja karena Penilaian-penilaian tersebut juga sangat berpengaruh terhadap kompensasi dan pendapatan yang akan didapat karena apabila Penilaian tersebut tidak mencukupi maka akan menghambat karir dan jabatan

Implementasi Penilaian Kinerja menggunakan Aplikasi dan Hubungannya dengan Perencanaan Strategis serta Kompensasi

dari pegawai tersebut yang berakibat kompensasi yang diterima tidak akan mengalami kenaikan.

BIBLIOGRAFI

- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008. *tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- El-Madaniya, N. (2015). *Penilaian kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi dengan menggunakan metode 360 degree*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. [Google Scholar](#)
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press. [Google Scholar](#)
- Peraturan Kepala BPKP No. PER-503/J/JF/2010. *Tentang Prosedur Kegiatan Baku Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Auditor*.
- Peraturan Kepala BPKP No.5 Tahun 2017. *Tentang Pedoman Penilaian Kompetensi, Kinerja dan Potensi Kepemimpinan Pejabat Tertentu di Lingkungan BPKP dengan Metode 360 derajat*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. *tentang perubahan kedelapan belas atas PP No.7 Tahun 1977 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta. [Google Scholar](#)
- Vebriana, A. (2012). *Kenaikan jabatan fungsional di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. UNS (Sebelas Maret University). [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Andhika Ramanda, Safuan (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Admiration

This article is licensed under:

