

**PELAKSANAAN PENGUKURAN PRESTASI KERJA TERHADAP APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PERTANIAN PROVINSI GORONTALO**
*(Assessment of Work Performance of State Civil Apparatuses (ASN) in the
Agriculture Agency of the Province of Gorontalo)*

Roy Marthen Moonti
Fakultas Hukum Universitas Gorontalo
Jalan Ahmad A. Wahab (eks. jend. sudirman) No. 247 kayubulan, Limboto, Gorontalo
Email : roymoonti16@gmail.com

Nurwita Ismail
Fakultas Hukum Universitas Gorontalo
Jalan Ahmad A. Wahab (eks. jend. sudirman) No. 247 kayubulan, Limboto, Gorontalo
Email : nhurwita.ismail@gmail.com

Julia Kristi Karepoan
Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo
Jalan Jusuf Hasiru, No. 268, Limboto, Bulotada Tim., Kec. Sibatana, Kota Gorontalo,
Gorontalo 96139
Email : jkristikarepoan@gmail.com

Hardianto Djanggih
Fakultas Hukum Universitas Tompotika Luwuk Banggai
Jalan Dewi Sartika, No. 67 Luwuk Banggai, Sulawesi Tengah, 94715
Email : hardianto.djanggih@gmail.com

Tulisan Diterima: 6 Juli 2018; Direvisi: 16 Juli 2018;
Disetujui Diterbitkan: 17 Juli 2018

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2018.V12.151-161>

Abstrak

Pemerintah Provinsi Gorontalo memiliki komitmen besar untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dengan menerapkan sistem pengukuran prestasi kerja (SIRANSIJA). Permasalahan penelitian berfokus pada, *Pertama*, bagaimana pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo: *Kedua* faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Metode penelitian menggunakan pendekatan dekskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara cermat dan faktual terhadap objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Pertama*, Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo kedisiplinan Aparatur Sipil Negara sudah efektif dalam pengoptimalan absensi namun dari segi kinerja masih kurang efektif. *Kedua*, ditemukan faktor yang mempengaruhi, yaitu Faktor Pendukung: Keharusan Fingerprint dan Fitur yang mengontrol Kinerja Faktor Penghambat: Sistem Error, Mesin Fingerprint Rusak, Jarak Lokasi Tugas dan Kantor, Listrik Padam, Tupoksi Timpang Tindih. Rekomendasi penelitian kepada Aparatur Sipil Negara di Dinas Provinsi Gorontalo agar menyempurnakan sistem SIRANSIJA untuk penggunaan yang lebih merasa nyaman.

Kata Kunci: Pengukuran, Prestasi, Gorontalo

Abstract

The government of the Province of Gorontalo has a great commitment to materialize a good governance that is free of corruption, collusion and nepotism (KKN) by implementing the work performance assessment system SIRANSIJA. The research on the problems centers around, Firstly, the realization of the Work Performance Assessment System of the State Civil Apparatuses (ASN) at the Agriculture Agency of the Province of Gorontalo: Secondly what factors that support and hamper the Work Performance Assessment System SIRANSIJA of the State Civil Apparatuses (ASN) in the Agriculture Agency of the province of Gorontalo. The research employs descriptive qualitative approach by providing careful and factual depiction to the object of the research. The result of the research demonstrates that, Firstly, the Work Performance Assessment System (SIRANSIJA) in the Agriculture Agency of the Province of Gorontalo shows that the State Civil Apparatuses have been effective in their attendances but less effective work performance. Secondly, some influencing factors have been identified, Supporting Factors: Mandatory Fingerprint Attendance System and Features that control the Performance. Obstacle factors: System Error, Fingerprint attending machines broke down, Distance of Assignment and Office Locations, Power Failure, Overlapping main duties and functions. The research recommends the State Civil Apparatuses of the Agriculture Agency of the Province of Gorontalo to improve the SIRANSIJA system for more convenient application.

Keywords: Assessment, Performance, Gorontalo

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*good governance and clean government*) merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara, sehingga diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimasi agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.¹

Sejalan dengan itu, birokrasi adalah unsur sumber daya manusia penyelenggara tugas pemerintahan dan Pembangunan² di

lingkup pemerintah provinsi Gorontalo. Jadi birokrasi menjadi salah satu faktor dan aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan *clean government dan good governance* tersebut. Posisi dan peran birokrasi menjadi sangat kuat dan dominan, karena selain berpengaruh terhadap kehidupan ekonomi juga berpengaruh terhadap kehidupan politik.³

Dalam birokrasi fungsi ASN sangat menentukan dalam pelayanan masyarakat, membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pemerintah sehingga roda perkembangan dan kemajuan daerah meningkat.⁴

Pemerintah Provinsi Gorontalo memiliki komitmen besar untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) maka komitmen pemerintah provinsi Gorontalo

1. Nawawi, Juanda, "Membangun Kepercayaan Dalam Mewujudkan Good Governance", Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Vol. 1 No. 3 Juni 2012, hlm.2
2. Qamar, Nurul & Hardianto Djanggih "Peranan Bahasa Hukum dalam Perumusan Norma Perundang-undangan". *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 11, No. 3, Nopember 2017. hlm. 337-347.
3. Desiana, Ayu "Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance", Jurnal Manajemen Pemerintahan, Vol. I No. I Juni 2014, hlm.29
4. Kalangi, Roosje. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum Vol. 2 No. 1, 2015, hlm.1

untuk memberantas KKN adalah dengan menerapkan sistem pengukuran prestasi kerja (SIRANSIJA).⁵

Berdasarkan pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 kemudian Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.⁶ Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Provinsi Gorontalo Membentuk Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) ini berbasis revolusi mental, sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang tertuang dalam NAWACITA Presiden Joko Widodo dan Wapres Jusuf Kalla. Sistem ini juga merupakan ide Gubernur Gorontalo Bapak Rusli Habibie dan kemudian menjadi proyek perubahan Sekda Provinsi Gorontalo ibu Prof. Dr. Winarni Monoarfa yang mengikuti

Diklat PIM I.⁷

Launching SIRANSIJA ASN tersebut diselenggarakan di Gedung Graha Place Convention Center Gorontalo, (30/9) yang dihadiri oleh Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan RI di Wakili oleh Deputi V Bidang Kebudayaan, Olah Raga, dan Pariwisata Bapak Haswan Yunas, Gubernur Gorontalo Bapak Rusli Habibie, Wakil Gubernur Gorontalo Bapak Idris Rahim, Kepala BKN RI Bapak Bima Haria Wibisama, Deputi Kepala BPKP Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Bapak Dadang Kurnia, Deputi Pencegahan KPK RI di wakili Handayani, Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja KEMENPAN Bapak Otok Kuswandari, Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Gorontalo Bapak Trihandoyo, serta Sekretaris Daerah Kab/Kota se Provinsi Gorontalo, Sekretaris Daerah Kab/Kota se Provinsi Sulawesi Utara, Sekretaris Daerah Kab/Kota se Provinsi Maluku Utara dan Kepala SKPD se Provinsi Gorontalo.

Dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 ini pemerintah provinsi Gorontalo jelas sangat mengupayakan tahap-tahap peningkatan kualitas ASN baik dari segi Disiplin dan Kinerja yang di upayakan dalam Siransija. Peraturan Gubernur ini berlaku pada seluruh Instansi lingkup pemerintah provinsi Gorontalo salah satunya pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

Namun seoptimal apapun upaya pemerintah provinsi Gorontalo khususnya Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo tetap saja masih ada Faktor-faktor dan kendala-kendala yang timbul dalam proses

-
5. Provinsi Gorontalo (<https://www.gorontaloprov.go.id/informasi/berita/prov-gorontalo/pemprov-komit-terapkan-siransija,-cegah-korupsi>)
 6. Provinsi Gorontalo, Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 tentang *Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo*
 7. Provinsi Gorontalo, (<https://gorontaloprov.go.id/informasi/berita/prov-gorontalo/kinerja-asn-provinsi-gorontalo-diukur-dengan-siransija>)

peningkatan efektifitas Disiplin Kinerja ASN seperti masih adanya pelanggaran Disiplin (Faktor Individual) sehingga berpengaruh terhadap kinerja, kemudian adanya hambatan seperti adanya masalah koneksi pada saat penginputan di sistem mengalami gangguan atau kurangnya daya kecepatan dalam mengakses aplikasi, rusaknya mesin finger (Faktor Sistem) sehingga berdampak terlambatnya proses penilaian disiplin kinerja, hal ini mengakibatkan lambatnya pembayaran tunjangan kinerja daerah pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

Metode Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah dekskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara cermat dan faktual

yaitu penulis menggambarkan/melukiskan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta yang ada mengenai pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

2. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Peneliti menggunakan wawancara mendalam (*depth interview*) agar dapat mengumpulkan data secara langsung. Proses wawancara ini juga menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) sebagai alat penelitian, agar wawancara tetap berada pada fokus penelitian.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif, hal ini dimaksudkan agar tetap berada dalam fokus penelitian. Penulis akan menggambarkan masalah yang terjadi menggunakan argumen yang jelas dan memfokuskan perhatian pada pengumpulan data serta informasi melalui observasi dan wawancara mendalam. Selanjutnya data dan informasi tersebut akan dianalisa secara kualitatif. Proses analisis data dimulai dengan menelaah terlebih dahulu seluruh data yang tersedia, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan secara induktif.

Karena analisis penelitian ini bersifat deskriptif, maka penyajian data disajikan dalam bentuk narasi yaitu berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan tahapan-tahapan pelaksanaan Sistem pengukuran prestasi kerja ASN sehingga bisa diketahui sejauh mana efektifitas dari pelaksanaan.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparatur Sipil

Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo

Sumber daya manusia/aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik.⁸ Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁹

Kaitan dengan peningkatan kinerja di Provinsi Gorontalo, dikeluarkan peraturan untuk mengukur prestasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan program Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan Upaya Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam perbaikan kinerja ASN Provinsi Gorontalo untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang lebih baik. SIRANSIJA dibuat sebagai pedoman bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam pengukuran prestasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah provinsi Gorontalo.

SIRANSIJA bertujuan untuk menerapkan revolusi mental bagi ASN dalam hal peningkatan kinerja pelayanan bagi masyarakat agar tercipta pembangunan daerah yang baik menuju kesejahteraan

masyarakat provinsi Gorontalo. Manfaat Siransija mencakup banyak aspek demi peningkatan Disiplin dan kinerja ASN, agar kedisiplinan lebih optimal dan kinerja lebih berkembang dan terarah. Pelaksanaan siransija ini mengacu berdasarkan pada 3 Pengukuran yaitu:

1. Integritas

Merupakan kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika.¹⁰ Bobot penilaian integritas yakni 40%, yang terdiri dari:

a. Disiplin

Disiplin merupakan komponen yang memiliki bobot penilaian 75% di dalam aspek Integritas. Pelaksanaan penilaiannya melalui pengambilan absensi ASN Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang dilakukan oleh pihak BKD setiap akhir bulan dengan cara mengambil rekaman Fingerprint di anjungan absensi berdasarkan jumlah hari kerja. Hal ini dilakukan agar supaya bisa di ketahui ketepatan waktu datang dan pulang setiap ASN yang terdaftar di masing-masing mesin fingerprint tersebut. Dalam Lampiran Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 ini tercantum bahwa pelaksanaan penilaian disiplin ini memberikan penalti pada setiap ASN yang datang terlambat maupun yang pulang lebih awal dari ketentuan jam pulang kantor. Contoh:

a.n. Julia TKD di bulan Mei

1. Terlambat pukul 08.01 – 08.15 pinalti 0,2
2. Terlambat pukul 08.16 – 08.30 pinalti 0,4

8. Ellyta Yullyanti, Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasian Organisasi, Vol. 16, No. 3, 2009. hlm.131.

9. Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto & Sukanto, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 2, No. 1, 2014, hlm. 117

10. Ahmad, Kamri & Hardianto Djanggih "Batasan Penerapan Asas Persidangan Terbuka untuk Umum dalam Siaran Persidangan Pidana oleh Media". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 24, No. 3, Juli 2017. hlm. 488-505.

3. Terlambat pukul 08.31 – 08.45 pinalti 0,6
4. Terlambat pukul 08.46 – 09.00 pinalti 0,8
5. Terlambat pukul 09.00 keatas pinalti 1
6. Tidak hadir pinalti 1

Setiap ASN yang mendapatkan pinalti ini akan berakibat pada pemotongan Tunjangan Kinerja Daerah mereka sebagai panishmen dari keterlambatan mereka. Penulis melihat hal ini bisa berdampak pada berbeda-bedanya setiap tunjangan kinerja daerah yang diterima oleh setiap ASN, karena siapa yang sering mendapatkan pinalti maka akan lebih besar panishmen pemotongan tunjangan kinerja daerahnya, begitupun sebaliknya jika ASN lebih rajin dan tepat waktu untuk hadir dan *fingerpint* di kantor akan tunjangan kinerjanya full sesuai perhitungan yang berlaku.

Dari hasil wawancara penulis dengan unsur eselon yang terkait, penulis mendapati bahwa ada beberapa orang yang mendapatkan panishmen, 2 (dua) orang yang mendapatkan panishmen yang bisa dikatakan berat, dikarenakan kedua ASN tersebut sudah tidak masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku, 1 orang tidak masuk kantor selama 2 bulan karna mempunyai masalah pribadi dan 1 orang lagi tidak masuk kantor mulai dari namanya di SK kan di dinas karna memaksakan keinginan sendiri untuk masuk di dinas lain sedangkan namanya telah di SK kan masuk di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, keduanya mendapatkan panishmen untuk tidak menerima Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan dalam proses penentuan hukuman Disiplin apa yang akan diterima dari BKD Provinsi Gorontalo.¹¹ Tentunya pelanggaran disiplin ini akan ditentukan sesuai hukuman

disiplin kinerjanya yang berbobot 5% yang tertera pada Lampiran Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 yaitu sebagai berikut:

- a. Hukuman Disiplin Ringan:
 1. Teguran lisan sebesar 20% dari TKD selama 2 masa kinerja;
 2. Teguran tertulis sebesar 30% dari TKD selama 3 masa kinerja;
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 40% dari TKD selama 4 masa kinerja;
- b. Hukuman disiplin sedang:
 1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) Tahun sebesar 75% dari TKD selama 3 masa kinerja;
 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD selama 4 masa kinerja
 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD 5 masa kinerja.
- c. Hukuman disiplin berat
 1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
 2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
 3. Pembebasan dalam jabatan sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja.

Kemudian pada proses pengumpulan data fingerprint, hasil dari pengumpulan data fingerprint akan direkap oleh pihak BKD dan akan diverifikasi oleh tim pelopor dinas, Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo mempunyai

11. Hasil wawancara (Sekretaris Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo Bpk. Ir. H. Relianto Mamonto, M.Si) Tanggal 21 Juni 2018 jam 09.00 wita
12. Provinsi Gorontalo, Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016, Pasal 11, Bagian IV, Tim Pelopor Revolus Mental.

Tim Pelopor sebanyak 9 orang sesuai dengan Bagian Kesatu Umum¹². Ketika tim pelopor memverifikasi dan memvalidasi data rekapan absensi semua ASN maka data tersebut langsung masuk pada aplikasi SIRANSIJA masing-masing ASN sebagai salah satu komponen dalam perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah yang akan diterima. Semenjak siransija diberlakukan pada tahun 2017 jumlah ASN yang hadir tepat waktu dan mengikuti apel pagi dan sore jauh lebih banyak dibandingkan sebelum diberlakukannya Siransija¹³.

Pendapat senada juga diucapkan oleh beberapa eselon III dan IV, yang mengatakan bahwa dengan adanya Siransija, disiplin para ASN lebih optimal, walaupun tak luput dari itu penulis mendapati dari hasil penelitian yang lebih mendalam masih adanya tingkah curang oknum yang merusak mesin finger, adanya manipulasi fingerprint seperti ASN yang datang finger lebih awal namun tidak mengikuti apel pagi dan tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab sepenuhnya sebagai seorang ASN kemudian kembali lagi untuk memenuhi disiplinnya pada sore hari untuk fingerprint. Kemudian ada juga oknum ASN yang merekam sidik jari orang lain sebagai sidik jarinya sendiri untuk lebih memudahkan dia ketika datang terlambat sudah ada yang membantunya melakukan fingerprint lebih awal. Kasus-kasus tersebut merupakan pelanggaran yang penulis temui berdasarkan observasi di lokasi penelitian.

Menurut Penulis Siransija merupakan suatu sistem yang baik untuk meningkatkan disiplin ASN namun masih ada upaya-upaya curang yang dilakukan karna hal ini tidak sesuai dengan kewajiban PNS untuk menaati

segala ketentuan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab; serta masuk kerja dan mentaati jam masuk kerja¹⁴ agar kedepan pelayanan kepada Masyarakat, bangsa dan Negara lebih baik lagi demi kemajuan pembangunan negara dan khususnya daerah Provinsi Gorontalo.

b. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) yang dituangkan dalam formulir Kinerja Tahunan

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). LHKPN ini memiliki bobot penilaian 5% yang termasuk dalam aspek Integritas. LHKPN ini diisi oleh ASN tertentu seperti Eselon 2, 3, 4, Bendahara dan Pejabat Pengadaan Barang. Tata cara pengisian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara Mengacu pada Ketentuan pengisian yang diterbitkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi. yang diperiksa oleh pihak Inspektorat Provinsi Gorontalo. Setiap ASN (Bendahara dan pejabat negara) wajib melaporkan seluruh harta kekayaan se akurat dan sebenar-benarnya. Jika pelaporannya sudah sesuai akan diberikan tanda bukti dari pihak inspektorat bahwa LHKPN tersebut telah selesai dikoreksi dan diperiksa. Pelaporan ini berlaku 2 tahun sekali, yang pelaksanaan dilakukan pada awal tahun dan tanda bukti telah selesai dikoreksi dan diperiksa ini akan diberikan kepada pihak bendahara Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo sebagai salah satu syarat akan dibayarkannya tunjangan kinerja daerah bendahara dan pejabat negara (eselon). Dari tinjauan dilokasi, penulis mendapat informasi

-
13. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas, Bapak. Ir. H. Mulyadi D. Mario, MS Tanggal 21 Juni 2018 jam 09.30 wita dan Sekretaris Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, Bpk. Ir. H. Relianto Mamonto, M.Si, Tanggal 21 Juni 2018 jam 10.15 wita
 14. Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Pasal 2 Bab II Kewajiban dan Larangan, Bagian Kesatu Kewajiban

bahwa ada eselon III 1 orang dan eselon IV 2 orang yang mendapatkan panishmen pemotongan 10 % dari Tunjangan Kinerja Daerahnya karna terlambat memasukkan LHKPN mereka. Hal ini berarti pelaporan ini sangat penting dalam mendukung Siransija. Karna dituntut setiap ASN khususnya pejabat negara lebih transparansi terhadap Harta Kekayaannya.

2. Etos Kerja

Dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat yang tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif. Etos Kerja memiliki penilaian 50% dari pelaksanaan penilaian Siransija, yang terdiri dari:

- a. Produktifitas yang diukur dari SKP
- b. E-Monev

3. Gotong Royong

Sebagai sebuah keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela supaya kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan cepat, efektif dan efisien.

Bobot penilaian Gotong Royong 10% di ukur dari perbandingan jumlah kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan dan partisipasi yang dilakukan. Keikutsertaan pada kegiatan yang dimaksud meliputi:

- a. Kegiatan Olahraga
- b. Kegiatan Keagamaan
- c. Apel Korpri/Apel Kerja
- d. Rapat
- e. Kegiatan terintegrasi

Faktor-faktor yang mendukung dan Menghambat Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo

a. Faktor-Faktor Pendukung

1. Keharusan Fingerprint, Fingerprint sangat penting dalam penilaian disiplin

dan hal ini mendorong semua ASN untuk melakukan fingerprint sebab akan berpengaruh terhadap penilaian Tunjangan Kinerja Daerah yang akan diterima. Dengan diberlakukannya fingerprint ASN lebih berusaha untuk datang tepat waktu dikantor. Faktor ini efektif dalam proses pelaksanaan Siransija.

2. Fitur yang mengontrol Kinerja, Dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 Bab III Bagian Ketiga, Aspek-aspek pengukuran Pasal 8 tertera penilaian Etos Kerja. Dalam fitur aspek etos kerja ada komponen pencapaian SKP, SKP atau Sasaran Kerja Pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab ASN, fitur ini bisa melihat dan mengontrol sejauh mana palaksanaan tugas dan fungsi ASN agar program kerja berjalan dengan baik.

a. Faktor-faktor Penghambat

1. *System Error*

Dalam Bagian Kesatu Umum Pasal 6 di uraikan bahwa Pengembangan sistem aplikasi Siransija terintegrasi harus menjamin komunikasi antara sistem, denan aplikasi lainnya dengan menggunakan standarisasi pengembangan sistem aplikasi yang cakupannya antara lain:

- a) *Realible* adalah menjamin bahwa sistem aplikasi akan dapat berjalan dengan handal, robust terhadap kesalahan pemasukan data, perubahan sistem operasi dan bebas bug atau error.
- b) *Interoperable*, menjamin bahwa sitem aplikasi akan dapat saling berkomunikasi serta bertukar data dan informasi dengan sistem aplikasi lainnya untuk membentuk sinergi sistem;
- c) *Scalable*, menjamin bahwa sitem aplikasi akan dapat dengan mudah ditingkatkan kemampuannya,

terutama penambahan fitur baru, penambahan user dan kemampuan pengelolaan data yang lebih besar;

- d) *User friendly*, menjamin bahwa system aplikasi akan mudah dioperasikan dengan user interface (antar muka pengguna) yang lazim berlaku di pemerintahan dan sesuai dengan kebiasaan bahasa dan budaya penggunaannya;
- e) *Intergrateable*, menjamin bahwa sistem aplikasi mempunyai fitur untuk kemudahan integrasi dengan sitem aplikasi lain, terutama untuk melakukan transaksi pertukaran data dan informasi antara sitem aplikasi e-government, baik dalam lingkup satu pemerintah daerah dengan pemerintah daerah lain;
- f) *Security*, menjamin bahwa sistem aplikasi aman dari serangan peretas, *virus*, *spam* dan *malware*.¹⁵

Beberapa point diatas merupakan upaya pemerintah dalam penyempurnaan Siransija untuk mengefektifkan pelaksanaan dari 3 aspek Siransija namun yang penulis temui dilokasi masih banyak keluhan tentang sistem yang *error*, apalagi disaat penginputan di waktu deadline, sistem tidak bisa terbuka jika terlalu banyak pengguna. Hal ini menjadi salah satu PR bagi pemerintah untuk lebih memperbaiki sistem ini, karena sangat menghambat proses efektifnya pelaksanaan Siransija.

2. Mesin Finger Rusak

Mesin *Fingerprint* merupakan satu-satunya alat yang mengukur prestasi kehadiran ASN berdasarkan rekaman sidik jari setiap kehadiran pagi dan sore. Mesin finger memudahkan apara petugas BKD dalam merekap data absensi seluruh ASN sebab tidak perlu lagi merekap absensi dari

absen manual (Tulis Tangan). Mesin finger merupakan upaya mengefektifkannya disiplin para ASN karena jika ASN tidak melakukan fingerprint maka akan berpengaruh pada pendapatan tunjangan kerjanya.

Pada saat pengumpulan data dan informasi dari banyak sumber ASN di lokasi penelitian penulis mendapati bahwa sering terjadi rusaknya mesin fingerprint dikarenakan ulah oknum nakal yang tidak senang dengan sistem fingerprint, penulis menganalisa jika para oknum nakal ini merasa terbebani dengan diberlakukannya fingerprint. Bagaimana bisa efektif penilaian dalam pelaksanaan Siransija sementara proses absensi melalui fingerprint terhambat oleh faktor rusaknya mesin finger. Hal ini sangat disayangkan karena masih ada mental dari para oknum nakal yang belum berevolusi ke arah yang lebih baik dan maju sesuai harapan pemerintah provinsi Gorontalo.

3. Jarak Lokasi Tugas dan Kantor

Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo adalah dinas teknis yang tupoksinya banyak berkecimpung di lapangan, salah satu contoh seperti penyuluh dan mantri, itu artinya tugas yang diberikan atasan sebagian besar berlokasi di lapangan. Faktor ini menjadi beban bagi sebagian besar ASN yang tugasnya lebih banyak dihabiskan dilapangan. ASN dituntut untuk tetap absensi Finger di kantor baru bisa ke lokasi pekerjaan, hal ini bagi ASN menyita waktu dan menghabiskan tenaga. Bagi ASN yang berada pada posisi ini merasa sangat mengurangi efektifitas pekerjaan mereka di lapangan yang seharusnya pagi sudah tiba dengan diberlakukannya fingerprint dikantor perjalanan ASN kelapangan bisa sampai menjelang siang baru sampai dilapangan, mengingat lokasi-lokasi pekerjaan ASN beragam bahkan ada yang sangat jauh dari

15. Provinsi Gorontalo, Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016, Bagian III Pengembangan dan Pengelolaan Aplikasi Siransija

lokasi kantor. Penulis sependapat bahwa faktor ini menghambat efektifnya pelaksanaan kinerja para ASN.

4. Listrik Padam

Listrik adalah unsur penting dalam setiap hal dijamin sekarang ini, sebagian besar dalam keseharian dibantu oleh daya listrik, begitupun dalam hal pekerjaan. Padamnya listrik akan sangat berpengaruh terhadap sebagian besar pekerjaan. Faktor hambatan ini penulis temui saat melakukan penelitian dan wawancara di lokasi.

Listrik yang padam berdampak pada susahnyanya pengoptimal pekerjaan dan tidak bisa melakukan fingerprint. ASN banyak mengeluhkan listrik yang padam karena di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo masih mengalami pemadaman listrik bergilir. Tidak bisanya bekerja dan fingerprint berdampak pada kurang efektifnya pelaksanaan Siransija.

5. Tupoksi Timpang Tindih

Setiap ASN memiliki tupoksi masing-masing sesuai seksi dan beban kerja masing-masing, tupoksi merupakan pekerjaan yang harus kita laksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dan merupakan kewajiban kita sebagai ASN yang taat pada aturan sehingga kemajuan perkembangan daerah lebih maju dan baik lagi dalam pelayanan dan kesejahteraan masyarakat daerah, Karena ASN merupakan tonggak roda perkembangan negara.

Penulis temui hambatan dalam hal tupoksi seperti adanya tumpang tindih tupoksi yang diberikan, contohnya yang penulis dapati dan rasakan bahwa setiap ASN memang memiliki tupoksi masing-masing namun ada tugas lain yang diberikan oleh atasan yang tidak sesuai tupoksi kita sementara kita juga harus menyelesaikan tupoksi yang sesuai beban kerja kita, faktor ini bisa mengacaukan

efektifitasnya kinerja yang seharusnya sesuai alur yang telah ditentukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelaksanaan Siransija berdasarkan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 dari hasil penelitian penulis menarik kesimpulan bahwa SIRANSJIA dari segi kedisiplinan ASN sudah efektif dalam pengoptimalan absensi namun dari segi kinerja masih kurang efektif. Depengaruhi oleh 2 faktor diantaranya:

Faktor Pendukung: Keharusan *Fingerprint* dan Fitur yang mengontrol Kinerja
Faktor Penghambat: Sistem Error, Mesin *Finger* Rusak, Jarak Lokasi Tugas dan Kantor, Listrik Padam, Tupoksi Timpang Tindih

Saran

Penulis menyarankan untuk mengefektifkan kinerja ASN yang masih kurang efektif di lingkungan Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo dengan cara sistem disempurnakan lagi supaya pengguna lebih merasa nyaman dalam penggunaan SIRANSIJA, dan untuk para pejabat ASN lebih memperhatikan setiap pemberian beban kerja kepada masing-masing ASN agar supaya pekerjaan ASN sesuai tupoksi dan merata. Serta terhadap Faktor pendukung dalam pelaksanaan SINRANSIJA agar lebih di tingkatkan dan optimalkan sehingga kinerja ASN lebih baik lagi dan untuk faktor Penghambat agar lebih diperhatikan setiap permasalahan yang terjadi supaya kendala-kendala yang dihadapi (sistem error, mesin finger rusak, jarak lokasi tugas dan kantor, listrik padam dan tupoksi tumpang tindih) yang ditemukan dalam penelitian ini dapat diminimalisir sehingga tercipta keselarasan disiplin dan kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal / Makalah / Artikel / Prosiding:

- Ahmad, Kamri & Hardianto Djanggih "Batasan Penerapan Asas Persidangan Terbuka untuk Umum dalam Siaran Persidangan Pidana oleh Media". *Jurnal Hukum Lus Quia Iustum*, Vol. 24, No. 3, Juli 2017.
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto & Sukanto, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 2, No. 1, 2014.
- Ellyta Yullyanti, Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasian Organisasi*, Vol. 16, No. 3, 2009.
- Kalangi, Roosje. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum* Vol. 2 No. 1, 2015.
- Nawawi, Juanda, "Membangun Kepercayaan Dalam Mewujudkan Good Governance", *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* Vol. 1 No. 3 Juni 2012.
- Qamar, Nurul & Hardianto Djanggih "Peranan Bahasa Hukum dalam Perumusan Norma Perundang-undangan". *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 11, No. 3, Nopember 2017.
- Desiana, Ayu "Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance", *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, Vol. I No. I Juni 2014.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Pasal 2 Bab II Kewajiban dan Larangan, Bagian Kesatu Kewajiban

Provinsi Gorontalo, Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 *tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo*.

Provinsi Gorontalo, Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016, Bagian III Pengembangan dan Pengelolaan Aplikasi Siransija.

Sumber Lain

- Provinsi Gorontalo (<https://www.gorontaloprov.go.id/informasi/berita/prov-gorontalo/pemprov-komit-terapkan-siransija,-cegah-korupsi>)
- Provinsi Gorontalo, (<https://gorontaloprov.go.id/informasi/berita/prov-gorontalo/kinerja-asn-provinsi-gorontalo-diukur-dengan-siransija>)