

Implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2018 Tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor dalam Penerapan Surat Keputusan Rancang Bangun (SKRB) Online di Direktorat Sarana Transportasi Jalan

Wemppy Ardi Yanto ^{1*}, Muhammad Firzah ²

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ a.y.28081987@gmail.com; ² muhammadfirzah@gmail.com

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Kata Kunci

Implementasi Kebijakan, SKRB

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor dalam penerapan SKRB Online di Direktorat Sarana Transportasi Jalan. Digitalisasi dalam layanan publik, khususnya dalam sektor transportasi, menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan pengujian tipe kendaraan bermotor. Sistem SKRB Online diterapkan untuk mendukung percepatan layanan kepada perusahaan karoseri dalam memperoleh pengesahan rancang bangun kendaraan bermotor. Namun, dalam implementasinya masih terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, keterlambatan sistem akibat gangguan teknis, serta keterbatasan infrastruktur yang memengaruhi efektivitas penerapan kebijakan ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan teori Implementasi Kebijakan George C. Edwards III, yang mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan, observasi langsung terhadap penerapan SKRB Online, serta studi dokumentasi terkait regulasi dan prosedur pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SKRB Online telah berjalan cukup efektif, didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai serta operator yang responsif dalam melaksanakan proses pengesahan. Namun, hambatan utama masih berasal dari stabilitas jaringan internet, kurangnya tenaga operator yang terampil, serta disiplin dalam melengkapi dokumen persyaratan yang memengaruhi ketepatan waktu layanan. Sebagai upaya perbaikan, penelitian ini merekomendasikan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan teknis aplikasi SKRB Online, perbaikan infrastruktur jaringan internet, serta optimalisasi sistem pengelolaan layanan berbasis digital agar lebih terintegrasi. Evaluasi berkala terhadap implementasi kebijakan ini juga diperlukan guna memastikan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik yang berbasis teknologi. Dengan optimalisasi penerapan SKRB Online, diharapkan tata kelola pengujian tipe kendaraan bermotor dapat semakin transparan, cepat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan.

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi yang sangat pesat pada saat ini, telah dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta saat ini (Hammer dan Champy, 1993). E-government secara umum dapat didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital untuk mentransformasikan kegiatan pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan penyampaian layanan (Forman, 2005). E-Government adalah suatu upaya dari pemerintah dalam mengembangkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan yang berbasis elektronik dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pada e government juga peningkatan pada pelayanan publik terwujud. Secara lebih mendalam pemerintah dalam mempersiapkan visi dan misi kebijakan teknologi informasi, lebih melihat pada faktor equity (menjadikan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi penggunaan umum). E-government (e-gov) intinya adalah proses pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk

membantu menjalankan sistem pemerintahan secara lebih efisien. Untuk itu Pemerintah Pusat telah mengeluarkan Instruksi Presiden No.3 tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan E-Government Indonesia. Kemudian kebijakan tersebut diperbaharui dengan Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi digital di berbagai sektor, termasuk dalam pelayanan publik. Salah satu bentuk inovasi yang diterapkan oleh pemerintah adalah sistem Surat Keputusan Rancang Bangun (SKRB) Online untuk pengujian tipe kendaraan bermotor. Implementasi ini didasarkan pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor, yang bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penerbitan SKRB. Sebelumnya, proses pengajuan SKRB dilakukan secara manual, memakan waktu lama, dan rentan terhadap inefisiensi. Dengan sistem online, diharapkan pelayanan menjadi lebih cepat, mudah diakses, dan mengurangi potensi penyimpangan.

Direktorat Sarana Transportasi Jalan sebagai pelaksana kebijakan ini memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap kendaraan bermotor memenuhi standar teknis dan keamanan sebelum dioperasikan di jalan. Namun, implementasi SKRB Online tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti kesiapan infrastruktur teknologi, kapasitas sumber daya manusia, serta adaptasi pengguna, baik dari kalangan industri otomotif maupun masyarakat umum. Selain itu, diperlukan harmonisasi antara regulasi, sistem aplikasi, dan standar operasional prosedur (SOP) agar pelaksanaannya berjalan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana implementasi Permenhub No. 33 Tahun 2018 dalam penerapan SKRB Online di Direktorat Sarana Transportasi Jalan, termasuk faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi. Dengan memahami dinamika pelaksanaan kebijakan ini, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi untuk memperkuat sistem pelayanan publik berbasis digital di sektor transportasi, sekaligus mendukung program pemerintah dalam mewujudkan smart governance.

Perkembangan teknologi informasi seiring dengan perkembangan zaman saat ini sungguh luar biasa pesatnya. Hal ini terlihat dari berbagai aspek dalam kehidupan ini sudah menggunakan pemanfaatan teknologi informasi. Dalam kalangan Pendidikan, masyarakat, sektor swasta juga sektor pemerintahan dituntut untuk mengimbangi perkembangan zaman saat ini, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi. Adanya pemanfaatan teknologi informasi dalam segala aspek menuntut pemerintah untuk memanfaatkan dan mengimplementasikan pemanfaatan teknologi informasi tersebut agar tidak tertinggal oleh sektor swasta, masyarakatnya ataupun oleh instansi pemerintahan lainnya.

Dalam menerapkan SPBE, pemerintah membentuk Tim Koordinasi SPBE Nasional yang beranggotakan Menteri Kominfo, Menteri Dalam Negeri, Menteri PANRB, Menteri PPN/Bappenas, Menteri Keuangan, Kepala BPPT, dan Kepala BSSN. Masing-masing memiliki tugas dan perannya masing-masing. Begitu pula dengan Kementerian Perhubungan sudah membuat kebijakan berupa Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 784 Tahun 2016 Tentang Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi Di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pelaksanaan SKRB online di Direktorat Sarana Transportasi Jalan terus diupayakan dalam rangka mendukung pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Berdasarkan hasil observasi sementara, penulis masih menemukan permasalahan terkait dengan penggunaan aplikasi online ini yang belum terintegrasi secara keseluruhan di Direktorat Sarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan selain itu juga dalam website dephub.go.id menyatakan bahwa masih ada tantangan yang dihadapi dalam penerapan SKRB Online ini Implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor melalui penerapan Surat Keputusan Rancang Bangun (SKRB) Online di Direktorat Sarana Transportasi Jalan menghadapi sejumlah tantangan signifikan.

Tabel 1. UN e-government survey 2020

Country	EGDI Level	Rating Class	Rank	EGDI	Online Service Index	Telecommunications Infrastructure Index	Human Capital Index
Estonia	Very High EGDl	VH	3	0.9473	0.9941	0.9212	0.9266
Eswatini	Middle EGDl	MH	128	0.4938	0.4882	0.3539	0.6392
Ethiopia	Middle EGDl	M1	178	0.274	0.3647	0.1194	0.3378
Fiji	High EGDl	H3	90	0.6585	0.5059	0.6468	0.8227
Finland	Very High EGDl	VH	4	0.9452	0.9706	0.9101	0.9549
France	Very High EGDl	V3	19	0.8718	0.8824	0.8719	0.8612
Gabon	High EGDl	H1	113	0.5401	0.3235	0.625	0.6719
Gambia (Republic of The)	Middle EGDl	M1	181	0.263	0.0294	0.3967	0.263
Georgia	High EGDl	HV	65	0.7174	0.5882	0.6923	0.8717
Germany	Very High EGDl	V3	25	0.8524	0.7353	0.8856	0.9362
Ghana	High EGDl	H2	101	0.596	0.6353	0.5596	0.593
Greece	Very High EGDl	V2	42	0.8021	0.7059	0.81	0.8905
Grenada	High EGDl	H2	102	0.5812	0.3412	0.5449	0.8576
Guatemala	High EGDl	H1	121	0.5155	0.5118	0.4828	0.552
Guinea	Middle EGDl	M1	183	0.2592	0.2176	0.3008	0.2591
Guinea-Bissau	Low EGDl	LM	186	0.2316	0.0647	0.2037	0.4265
Guyana	Middle EGDl	MH	129	0.4909	0.4647	0.3619	0.6462
Haiti	Middle EGDl	M1	180	0.2723	0.1882	0.2449	0.2839
Honduras	Middle EGDl	MH	138	0.4486	0.4647	0.3244	0.5568
Hungary	Very High EGDl	V1	52	0.7745	0.7471	0.7255	0.8509
Iceland	Very High EGDl	VH	12	0.9101	0.7941	0.9838	0.9525
India	High EGDl	H2	100	0.5964	0.8529	0.3515	0.5848
Indonesia	High EGDl	H3	88	0.6612	0.6824	0.5669	0.7342
Iran (Islamic Republic of)	High EGDl	H3	89	0.6593	0.5882	0.621	0.7686
Iraq	Middle EGDl	M3	143	0.436	0.3353	0.537	0.4358
Ireland	Very High EGDl	V3	27	0.8433	0.7706	0.81	0.9484
Israel	Very High EGDl	V2	30	0.8361	0.7471	0.8689	0.8924

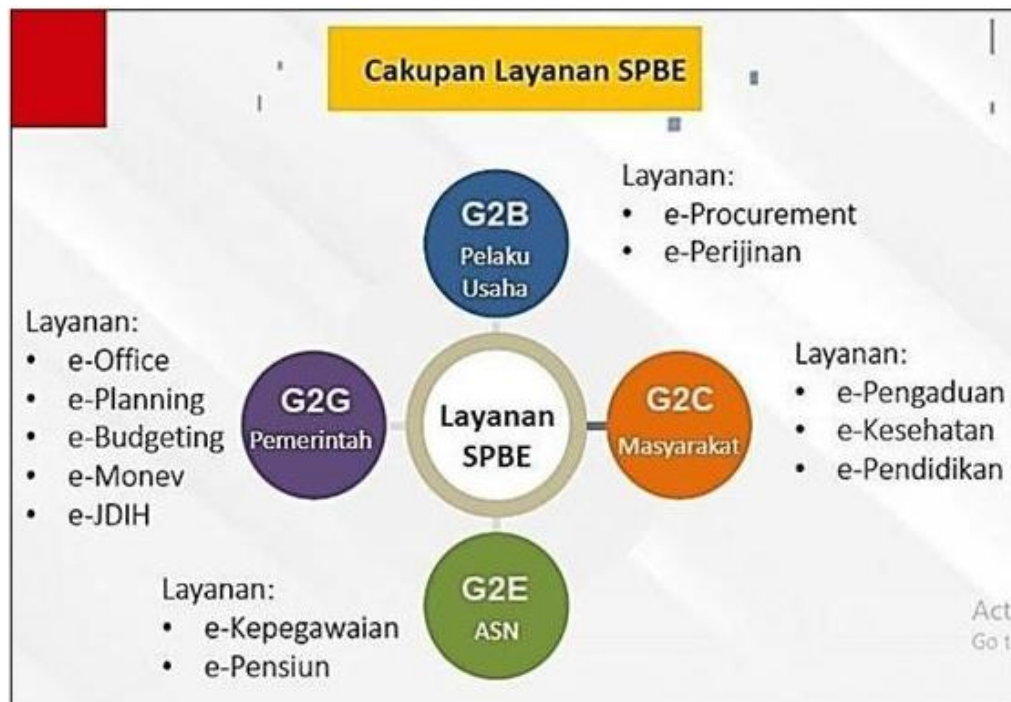
Sumber : UN e-government survey 2020, <https://publicadministration.un.org/>

Pertama, integrasi aplikasi SKRB Online belum sepenuhnya merata di seluruh unit Direktorat Sarana Transportasi Jalan, menyebabkan inkonsistensi dalam proses pengujian tipe kendaraan bermotor. Hal ini mengakibatkan beberapa unit masih menggunakan metode manual, sehingga proses pengujian menjadi tidak efisien dan rentan terhadap kesalahan manusia. Kedua, keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan perangkat pendukung menjadi hambatan utama; banyak unit kerja yang belum memiliki SDM terlatih dan perangkat teknologi yang memadai untuk mengoperasikan sistem online ini secara optimal. Sejauh ini, tantangan yang dihadapi dalam penerapan SKRB Online terkait minimnya SDM dan pemenuhan perangkat yang mampu menunjang penerapannya. Ketiga, gangguan teknis pada aplikasi SKRB Online, seperti keterlambatan sistem dan kesalahan aplikasi, sering terjadi, mengakibatkan penundaan dalam proses pengujian dan penerbitan sertifikat. Keempat, kualitas koneksi internet yang tidak stabil di beberapa lokasi turut menghambat aksesibilitas dan efisiensi penggunaan aplikasi SKRB Online.

Kendala-kendala tersebut menunjukkan bahwa meskipun digitalisasi dalam pengujian tipe kendaraan bermotor telah diinisiasi, masih diperlukan upaya peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan SDM, serta perbaikan sistem untuk mencapai implementasi yang efektif dan efisien. Untuk

mengatasi permasalahan tersebut upaya yang dilakukan Kementerian perhubungan yaitu dengan membuat kebijakan berupa Peraturan Menteri Perhubungan Tahun 2018 Tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor.

Kebijakan sesuai dengan amanat Perpres bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 60 Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Setiap pimpinan Instansi Pusat mempunyai tugas melakukan koordinasi dan menetapkan kebijakan SPBE di Instansi Pusat.



Gambar 1. Cakupan Layanan SPBE

Dari Gambar 1. di atas dapat dilihat bahwa Cakupan Layanan SPBE terdiri dari :

1. Layanan G2G berupa e-Monev, e-JDIH.
2. Layanan G2B berupa e-Procurement, e-Perijinan.
3. Layanan G2C berupa e-Pengaduan, e-Kesehatan, e-Pendidikan.
4. Layanan G2E berupa e-Kepegawaian dan e-Pensiun.

Seiring dengan hal tersebut, implementasi SPBE di Direktorat Sarana Transportasi Jalan dalam hal layanan Government to Business (G2B) Telah Dilakukan Dengan Membuat Sebuah Kebijakan Berupa Peraturan Menteri Perhubungan Tahun 2018 Tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor. Dalam Peraturan disebutkan pada bagian kedua pasal 44 ayat 6 menyebutkan bahwa permohonan pengesahan desain rancang bangun dan rekayasa kendaraan bermotor dapat disampaikan melalui sistem yang berbasis teknologi dan informasi. Saat ini ada beberapa aplikasi online yang digunakan di Direktorat Sarana Transportasi Jalan salah satunya adalah SKRB Online.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah

suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran tentang evaluasi implementasi kebijakan yang telah dibuat pemerintah.

Penelitian Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2018 Tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor Dalam Penerapan SKRB Online Di Direktorat Sarana Transportasi Jalan sangat relevan dengan menggunakan penelitian kualitatif karena memenuhi karakteristik penelitian kualitatif, terutama dalam hal pengungkapan data secara mendalam melalui wawancara, observasi dan kajian dokumen terhadap apa yang dilakukan para informan, bagaimana mereka melakukan kegiatan, untuk apa kegiatan-kegiatan dilakukan dan mengapa mereka melakukan kebijakan pemerintah dalam realitas yang sesungguhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Pegawai Terhadap Penerapan Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja

Penerapan Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja Di Kementerian Perhubungan Bertujuan Untuk Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Dan Efisiensi Kerja Pegawai Dengan Menghubungkan Pencapaian Kinerja Dengan Penghargaan Finansial. Sistem Ini Diharapkan Dapat Menciptakan Budaya Kerja Berbasis Prestasi, Di Mana Pegawai Terdorong Untuk Lebih Fokus Dalam Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Organisasi.

Secara Umum, Kebijakan Ini Mendapatkan Respon Positif Dari Pegawai, Terutama Dalam Hal Relevansi Dengan Tujuan Organisasi Serta Efektivitasnya Dalam Memberikan Insentif Kinerja. Namun, Dalam Implementasinya, Masih Terdapat Berbagai Tantangan Yang Menyebabkan Persepsi Beragam Di Antara Pegawai, Terutama Terkait Dengan Keadilandalan Distribusi Tunjangan, Transparansi Sistem Evaluasi, Serta Fleksibilitas Dalam Menyesuaikan Kebijakan Terhadap Berbagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dari Perspektif Kerangka Teori Cascio, Lima Aspek Utama Yang Digunakan Untuk Mengevaluasi Kebijakan Ini Adalah *Relevance*, *Sensitivity*, *Reliability*, *Acceptability*, dan *Practicality*. *Relevance* (Relevansi Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai). Dari Segi *Relevance*, Kebijakan Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Memiliki Kesesuaian Yang Cukup Tinggi Dengan Tujuan Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai. *Sensitivity* (Sensitivitas Sistem Terhadap Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai) Dari Aspek *Sensitivity*, Sistem Tunjangan Kinerja Masih Menghadapi Tantangan Dalam Menyesuaikan Diri Dengan Berbagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai, Seperti Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Tingkat Stres, Serta Perbedaan Karakteristik Unit Kerja. *Reliability* (Keandalan Sistem Evaluasi Kinerja Dalam Menentukan Tunjangan Kinerja) Keandalan Sistem Tunjangan Kinerja Masih Menjadi Perhatian Utama Dalam Organisasi. *Acceptability* (Penerimaan Pegawai Terhadap Kebijakan Tunjangan Kinerja) Dari Segi *Acceptability*, Tingkat Penerimaan Pegawai Terhadap Kebijakan Ini Cukup Beragam. Pegawai Yang Mendapatkan Skor Tinggi Dalam Evaluasi Kinerja Umumnya Lebih Menerima Kebijakan Ini, Karena Mereka Mendapatkan Tunjangan Yang Lebih Besar Sesuai Dengan Prestasi Mereka. *Practicality* (Praktikalitas Dalam Implementasi Sistem Tunjangan Kinerja) Dari Aspek *Practicality*, Sistem Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja Telah Memberikan Struktur Yang Lebih Jelas Dalam Pemberian Insentif Berbasis Kinerja.

Perubahan Yang Terjadi Setelah Diterapkannya Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja

Penerapan Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja Telah Membawa Berbagai Perubahan Dalam Pola Kerja, Budaya Organisasi, Dan Cara Pegawai Merespons Sistem Insentif Berbasis Produktivitas.

Beberapa Aspek Utama Yang Mengalami Perubahan Setelah Penerapan Sistem Tunjangan Kinerja Ini Meliputi Peningkatan Motivasi Kerja, Persaingan Antarpegawai, Tekanan Kerja Yang Meningkat, Serta Perubahan Dalam Cara Pegawai Menggunakan Sistem Evaluasi Berbasis Teknologi. Dampak Lain Yang Cukup Signifikan Setelah Penerapan Sistem Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Adalah Peningkatan Tekanan Kerja Dan Beban Psikologis Pegawai. Karena Sistem

Ini Secara Langsung Menghubungkan Hasil Kinerja Dengan Tunjangan, Pegawai Merasa Bahwa Mereka Harus Selalu Mencapai Standar Kinerja Yang Tinggi, Sehingga Mereka Tidak Mengalami Penurunan Tunjangan Atau Dampak Negatif Dalam Karier Mereka. Dalam Beberapa Unit Kerja, Tekanan Ini Semakin Besar Karena Adanya Perbedaan Dalam Standar Evaluasi Yang Diterapkan Oleh Masing-Masing Atasan. Beberapa Atasan Lebih Ketat Dalam Menilai Kinerja Pegawai, Sementara Atasan Lain Lebih Fleksibel Dalam Memberikan Penilaian. Hal Ini Menyebabkan Pegawai Yang Bekerja Di Bawah Kepemimpinan Dengan Standar Yang Lebih Ketat Mengalami Tekanan Kerja Yang Lebih Besar Dibandingkan Dengan Pegawai Yang Memiliki Atasan Yang Lebih Longgar Dalam Menilai Kinerja Mereka.

Berdampak Pada Evaluasi Yang Tidak Sepenuhnya Mencerminkan Kontribusi Mereka Secara Akurat. Kurangnya Sosialisasi Dan Pelatihan Mengenai Cara Kerja Sistem Ini Juga Menjadi Salah Satu Faktor Yang Menyebabkan Pegawai Mengalami Kendala Administratif Dalam Proses Evaluasi Mereka. Pegawai Yang Tidak Mendapatkan Pendampingan Dalam Memahami Sistem Ini Merasa Bahwa Mereka Harus Belajar Sendiri, Yang Dalam Beberapa Kasus Menyebabkan Ketidaktepatan Dalam Pengisian Laporan Kinerja Mereka.

Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Tantangan Akibat Perubahan Kebijakan

Penerapan Tunjangan Kinerja Berbasis Penilaian Prestasi Kerja Di Kementerian Perhubungan Telah Membawa Perubahan Yang Signifikan Dalam Pola Kerja, Budaya Organisasi, Serta Cara Pegawai Merespons Kebijakan Berbasis Insentif. Namun, Perubahan Ini Juga Menimbulkan Berbagai Tantangan, Termasuk Kurangnya Transparansi Dalam Sistem Evaluasi, Kendala Teknis Dalam Sistem E-Kinerja, Kompleksitas Prosedur Administrasi, Serta Perbedaan Standar Evaluasi Antarunit Kerja. Sebagai Respons Terhadap Tantangan Ini, Organisasi Telah Melakukan Serangkaian Upaya Untuk Meningkatkan Efektivitas Kebijakan, Dengan Fokus Pada Peningkatan Transparansi Dalam Evaluasi Kinerja, Perbaikan Sistem Teknologi, Penyederhanaan Prosedur Administrasi, Serta Peningkatan Kapasitas SDM.

Beberapa Langkah Yang Telah Diambil Dalam Peningkatan Fleksibilitas Sistem Ini Meliputi: Integrasi Data Lintas Unit Dalam Sistem E-Kinerja – Pegawai Yang Bekerja Dalam Proyek Lintas Unit Kini Dapat Memasukkan Kontribusi Mereka Dalam Beberapa Unit Kerja Secara Bersamaan.; Pemberian Bobot Penilaian Yang Lebih Komprehensif – Evaluasi Kinerja Kini Tidak Hanya Mempertimbangkan Kontribusi Pegawai Dalam Unit Utama Mereka, Tetapi Juga Dalam Proyek-Proyek Lain Yang Mereka Jalankan; Dengan Adanya Fleksibilitas Ini, Pegawai Tidak Lagi Merasa Bahwa Kontribusi Mereka Di Luar Unit Kerja Utama Diabaikan, Sehingga Mereka Lebih Termotivasi Untuk Memberikan Kinerja Terbaik Mereka Dalam Berbagai Tugas Yang Mereka Emban.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan dari tiga pertanyaan utama yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Penilaian kinerja pegawai terhadap penerapan tunjangan kinerja berbasis penilaian prestasi kerja. Secara umum, pegawai memiliki persepsi yang beragam terhadap kebijakan ini. Sebagian besar pegawai menganggap bahwa sistem tunjangan berbasis kinerja relevan dan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif. Namun, beberapa pegawai merasa bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya adil dan transparan, terutama dalam aspek keandalan sistem evaluasi, sensitivitas terhadap perbedaan beban kerja antar-unit, serta fleksibilitas dalam menilai kontribusi pegawai yang memiliki tugas lintas unit.
2. Perubahan yang terjadi setelah diterapkannya tunjangan kinerja berbasis penilaian prestasi kerja. Penerapan kebijakan ini telah menyebabkan perubahan signifikan dalam pola kerja dan budaya organisasi. Pegawai menjadi lebih disiplin dan peduli terhadap pencapaian kinerja mereka, karena mereka menyadari bahwa tunjangan yang diterima bergantung pada hasil evaluasi. Namun, di sisi lain, kebijakan ini juga menyebabkan persaingan yang lebih ketat antarpegawai, meningkatnya tekanan kerja, serta munculnya tantangan dalam penggunaan sistem e-Kinerja, terutama bagi pegawai yang kurang familiar dengan teknologi digital.

3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi tantangan akibat perubahan kebijakan. Untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul, organisasi telah melakukan beberapa langkah perbaikan, antara lain: Peningkatan transparansi dalam sistem evaluasi, agar pegawai dapat memahami bagaimana skor kinerja mereka dihitung dan mendapatkan umpan balik yang lebih jelas dari atasan.; Penyempurnaan Sistem e-Kinerja, dengan meningkatkan stabilitas sistem, menyederhanakan prosedur input data, serta menyediakan fitur yang lebih ramah pengguna; Penyederhanaan prosedur administrasi, sehingga pegawai tidak terbebani dengan proses birokrasi yang kompleks dalam evaluasi kinerja mereka; Pelatihan dan sosialisasi kebijakan, agar pegawai dapat lebih memahami sistem evaluasi dan meningkatkan kinerja mereka secara optimal; Peningkatan fleksibilitas dalam penilaian kinerja, terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam proyek lintas unit, sehingga kontribusi mereka dapat dihargai secara lebih adil. Dengan adanya berbagai upaya ini, diharapkan kebijakan tunjangan kinerja berbasis penilaian prestasi kerja dapat berjalan lebih efektif, adil, dan transparan, serta memberikan dampak positif bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management, Alih bahasa Paramita Rahayu. Jakarta: PT Indeks
- Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Penerbit : BPPE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Konjtaraningrat. 1993. Metode-Metode Penelitian Masyarakat. Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H. Jackson , 2006. Human Recource Management 9th edition, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Jimmiy Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Karya Salemba Empat
- Noe, Raymond, et.al. 2003. Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage. New York : Mc Graw Hill
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Rafika Aditama
- Suyanto, Bagong, et al. 2005. Metode Penelitian Sosial. Jakarta. Kencana Prenadana Media Group
- Wahyudi, Jhon. 2014. "Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur)" : Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi (Vol. 1 No. 3, artikel 3 ISSN : 2356-3885 20). Program Pascasarjana Universitas Terbuka