

**APLIKASI PENILAIAN KINERJA PNS BERBASIS MOBIL (K-MOB)  
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PEMERINTAH  
KOTA DEPOK PROVINSI JAWA BARAT**

**Maria Ekowati\*<sup>1</sup>, Nuryanto<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jl. Ampera Raya Cilandak Timur  
Pasar Minggu, Jakarta Selatan, Indonesia, maria\_ekowati@ipdn.ac.id,  
nuryanto@pps.ipd.ac.id**

**ABSTRAK**

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi, hal ini diperlukan untuk mengevaluasi bagaimana pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara membandingkan hasil kerjanya dengan standard yang telah dibuat dalam kurun waktu tertentu. Belum sepenuhnya pemahaman pegawai tentang penilaian kinerja, hal ini yang mendorong BPSDM Kota Depok mulai mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi. Aplikasi penilaian kerja dimaksud adalah K-Mob yang memungkinkan pegawai melakukan pelaporan pencapaian kerjanya melalui telepon genggam yang dimiliki. Aplikasi ini bisa didapatkan pada *Playstore* maupun *App Store*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk memudahkan pimpinan dalam penilaian kinerja pegawai melalui perangkat mobile berbasis android, memanfaatkan media internet sebagai alat komunikasi yang mengkoneksi data base pada web service, dan memberikan informasi kepegawaian terkait penilaian kinerja. Metode penelitian kuantitatif, sumber data diperoleh melalui data primer maupun data sekunder. Informan yang digunakan dipilih secara *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Hasil pembahasan, dengan aplikasi K-Mob, pegawai melakukan pelaporan pencapaian kerjanya Dengan system yang dibangun seperti demikian diharapkan menjadi pemicu untuk ASN dalam berkinerja lebih baik dan juga ASN akan lebih bisa dihargai dalam setiap karya dan kinerja yang dihasilkannya.

Kata Kunci: K-Mob, Penilaian Kinerja, Sumber Daya Manusia

**ABSTRACT**

*Performance appraisal is an activity carried out both individually and in groups in an organization, this is necessary to evaluate how employees carry out their duties by comparing the results of their work with standards that have been made in a certain period of time. Employees do not fully understand performance appraisal, this is what prompted BPSDM Depok City to start developing an application-based performance appraisal system. The work assessment application in question is K-Mob which allows employees to report their performance achievements through their mobile phones. This application can be obtained on the Playstore and Store App. The purpose of this study is to make it easier for leaders to assess employee performance through android-based mobile devices, utilize internet media as a communication tool that connects data bases on web services, and provide staffing information related to performance appraisal. The researcher's method is antimitive, the data source is obtained through primary data and secondary data. The informants used were selected by purposive sampling and accidental sampling. The result of the discussion, with the K-Mob application, employees report their performance achievements With a system built like this, it is hoped that it will be a trigger for ASNs to perform better and also ASNs will be more appreciated in every work and performance they produce.*

*Keywords: K-Mob, Performance Assessment, Human Resources*

**\*Corresponding author**

Maria Ekowati  
Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
maria\_ekowati@ipdn.ac.id

Received: April 12, 2022

Revised: Juni 11, 2022

Accepted: Juni 20, 2022

Available Online: Juni 30, 2022

## **PENDAHULUAN**

Dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintah. Lebih lanjut untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta yang mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat, hal ini sangat dibutuhkan buat mewujudkan cita-cita Nasional sebagaimana yang diamanatkan pada Pembukaan UUD 1945. Untuk mencapai tujuan Nasional sebagaimana termaktub, ASN harus dapat menjadi katalisator yang merekatkan keutuhan Nasional, sekaligus mampu menjadi motor penggerak pemersatu bangsa yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Birokrasi merupakan komponen strategis dalam menjalankan roda pemerintahan, Sebagai faktor penentu keberhasilan dan kesuksesan pembangunan nasional. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang profesional (Yuningsih 2018).

Salah satu yang menjadi permasalahan utama dalam penataan sumber daya manusia baik organisasi swasta maupun pemerintahan adalah mengenai kinerja aparaturnya. Hal ini diperlukan untuk mengetahui seberapa tepat seorang pegawai dalam bekerja, melaksanakan tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya, selanjutnya akan sangat berperan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Lain dari itu, bagi diri pegawai sendiri dalam rangka untuk pengembangan pegawai.

PNS mempunyai peran yang sangat besar untuk keberlangsungan organisasi, karena pegawai negeri sipil yang mengelola asset dan keuangan negara/daerah, menjalankan fungsi pemerintahan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil hingga saat ini masih belum memenuhi harapan. Beberapa hal yang sering kali terjadi dan menjadi masalah dalam melakukan penilaian kinerja antara lain ketidak jelasan pegawai memahami penilaian kinerja mereka, serta pimpinan yang tidak perduli.

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa dalam menyelenggarakan pelayanan public kepada masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuann dan kesatuan bangsa yang berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, tuntutan Aparatus Sipil Negara dalam bekerja secara profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara tersebut mengatur pula mengenai perencanaan, penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai, pengadaan dan pangkat serta jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dn tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.(Yuningsih 2018)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini bertujuan untuk menumbuhkan iklim kerja yang baik bagi aparatur sipil Negara. Selain itu dalam rangka terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pada pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan sistem karier. disamping itu setiap ASN mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan dan target yang digerakkan oleh pegawainya. Untuk memastikan bahwa sasaran organisasi secara konsisten melalui berbagai cara yang efisien dan efektif melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan penilaian kinerja, untuk itu diperlukannya manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang berupa suatu sistem manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pengendalian dan evaluasi kinerja ASN yang selanjut ditindaklanjuti dengan diberikannya penghargaan (*reward*) dan sanksi hukum. Serangkaian aktivitas tersebut dilakukan terus menerus. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari kelompok individu yang sepakat untuk mencapai tujuan yang sama, yang proses kerjanya berlangsung secara berkelanjutan dan terus menerus (Baird, 1986). Sementara itu Dessler (2003) juga menggagas bahwa manajemen kinerja merupakan proses konsolidasi penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja menjadi suatu sistem tunggal, bertujuan memastikan kinerja personel sepakat mewujudkan tujuan tersebut. Tidak jauh berbeda, yang dikemukakan oleh Udekusuma (2007) bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga tujuan individu maupun organisasi dapat selaras. Keselaran tujuan individu ini menjadi sangat esensial dalam mengkondisikan pencapaian tujuan individu dan organisasi tidak ada konflik, justru saling memperkuat. Lebih jauh lagi, kondisi yang demikian ini mendorong setiap individu termotivasi dalam bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Sistem Penilaian Kinerja PNS, menjadi landasan proses aplikasi Penilaian Kinerja *Mobile* yang pengaturannya disesuaikan dengan keadaan, keperluan dan target kerja instansi. Memasuki era globalisasi dan kemajuan teknologi informatika, perlu diimbangi dengan kinerja pegawai yang baik agar target-target yang hendak dicapai oleh organisasi tercapai. Pegawai sebagai sumber daya yang terpenting dalam organisasi. Di era teknologi sekarang ini sistem operasi berkembang seiring kemajuan teknologi. Pemanfaatan teknologi informatika berupa komputer sudah banyak digunakan oleh lembaga pemerintahan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dalam menyampaikan laporan kegiatannya.

Dalam menyampaikan laporan kegiatan bagian informasi Kepegawaian pada kantor BKPSDM Kota Depok masih dilakukan secara *konvensional*. Pengimputan data setiap hari selama satu tahun menggunakan *Microsoft Office Excel*, yang selanjutnya akan dihitung. Berikut contoh formulir penilaian kinerja secara manual seperti dalam gambar di bawah ini

**PENILAIAN KINERJA (PK)  
TENAGA KERJA  
PERIODE BULAN JANUARI – DESEMBER 2013**

Informasi Tenaga Kerja		Informasi Atasan Penilai	
Nama :		Nama :	
Nomor Induk :		Nomor Induk :	
Jabatan :		Jabatan :	
Departemen :		Departemen :	
Penempatan :		Penempatan :	

**A. ASPEK HARD SKILL**

*Harap diisi sesuai target kerja yang diberikan dan dinilai berdasarkan ketentuan penilaian di bawah tabel!*

No	Target Kerja	Hasil Kerja s.d. Penilaian	Nilai
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
<b>RATA-RATA NILAI (Jumlah nilai dibagi jumlah target kerja)</b>			

**Petunjuk Penilaian :**

- Hasil Kerja A (Baik Sekali) : Nilai 5  
Target kerja melebihi standard waktu dan hasil yang ditetapkan.
- Hasil Kerja B (Baik) : Nilai 4  
Target kerja tercapai tepat waktu, hasil sesuai standard yang ditetapkan
- Hasil Kerja C (Cukup) : Nilai 3  
Target kerja selesai, namun tidak memenuhi waktu yang ditetapkan
- Hasil Kerja D (Biasa) : Nilai 2  
Target kerja tidak terselesaikan
- Tidak mengumpulkan PK : Nilai 1

Sumber, BPSDM Kota Depok, 2019  
Gambar 1.  
Formulir Penilaian Kinerja Pegawai pada BPSDM Kota Depok

Berdasarkan gambar tersebut di atas, contoh laporan penilai kinerja pegawai periode Januari-Desember 2013 secara manual. Hal ini tentunya membutuhkan waktu yang lama untuk menghimpunnya sebab perlu menghimpun masing-masing kegiatan yang selanjutnya menghitung untuk memperoleh hasil kerja berupa laporan. Laporan hasil kerja tersebut merupakan dokumen yang di simpan di file arsip. Atasan wajib menilai kinerja pegawai dibawahannya selama satu tahun, hal ini tentu saja membutuhkan waktu karena harus membuka arsip laporan kegiatan.

Berardin dan Russel (2003), mengatakan bahwa mengukur prestasi kerja pegawai dapat digunakan:

- a. Kualitas (*quality*). Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*quantity*). Merupakan jumlah yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- d. Kerjasama (*interpersonal impact*). Merupakan lingkup sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara pada Pasal 5 ayat (2) dijelaskan bahwa “tunjangan kinerja adalah tingkatan yang memperhitungkan kinerja bulanan pegawai...” Artinya penghasilan tambahan penghasilan tidak lagi hanya berdasarkan absensi/kehadiran di tempat kerja, tetapi juga berdasarkan prestasi individu. Untuk memfasilitasi penilaian kinerja, BKPSDM menggunakan aplikasi berbasis elektronik *e-kinerja* dalam rangka untuk menilai kinerja pegawainya, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN). Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil mengatur antara lain Substansi Penilaian Kinerja PNS yang terdiri dari penilaian kinerja perilaku kerja dan penilaian Kinerja PNS, pembobotan nilai SKP, dan perilaku kerja PNS, Pejabat penilai dan Tim Penilai kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta keberadaan dan system informasi kinerja PNS, sebagai landasan dalam mengimplimentasikan aplikasi Penilaian Kinerja berbasis *Mobile*.

Berdasarkan Peraturan Walikota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM, tugas pokok BKPSDM adalah menyelenggarakan urusan Pemerintahan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah kepegawaian daerah. Diklat, unit yang menanggapi kepegawaian. Sebagai bidang yang menanggapi sumber daya manusia, BKPSDM tengah menerapkan kebijakan baru dalam peraturan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN, yaitu pada aspek kinerja memiliki bobot 60 persen, yang sisanya sudah harus menjadi kebiasaan bagi ASN, oleh karena itu bobot penilaian untuk Tunjangan Kinerja (Tukir) kali ini, lebih ditekankan pada aspek kinerja”. Disiplin bukan lagi menjadi prioritas atau ukuran, oleh Karena itu harus menjadi kebiasaan ASN, setelah disiplin tahapannya adalah menilai kinerja. Dengan Sistem TPP ini, setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Depok akan mendapatkan TPP yang berbeda. Sesuai dengan perhitungan kinerja di unit kerja yang dikakulasikan setiap bulannya. (berita depok, 2020)

Dunia dalam genggam, demikian ungkapan pepatah masa kini. Melakukan pekerjaan, membuat dan melaporkan hasil pekerjaan bahkan mengisi presensipun dilakukan melalui ponsel pintar. Adanya keuntungan dan kemudahan dalam pemantauan pegawai dalam proses pekerjaan dan pelaporannya. Teknologi baru dapat dikatakan bermanfaat jika sudah digunakan, hal ini dikemukakan oleh Silvia (2001), *Android* merupakan sekumpulan perangkat lunak untuk perangkat mobil yang mencakup system operasi, *middleware* dan aplikasi utama mobile. Sistem operasi dengan sumber terbuka dan Google merilis kodenya dibawah *Lisensi Apache*. Kode dengan

sumber terbuka dan lisensi perizinan pada Android memungkinkan perangkat lunak untuk memodifikasi secara bebas dan didistribusikan oleh para pembuat perangkat, operator nirkabel dan pengembang aplikasi. (Hanif 2019)

Kenaikan pangkat, pengangkatan pegawai dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil, dimana penilaian kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai. Namun dalam prakteknya pelaksanaan penilaian kinerja pegawai tidak mendorong pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerjanya. Pemerintah Kota Depok masih menemukan bahwa pemberian tunjangan berbasis kinerja tidak sejalan dengan kinerja pegawai, sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu pejabat di kantor BPSDM.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pentingnya penilaian kinerja, maka pemerintah Kota Depok baru saja menggunakan Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Mobile (K-Mob). Tujuan Penelitian ini adalah untuk memudahkan pimpinan dalam penilaian kinerja pegawai melalui perangkat mobile berbasis android, memanfaatkan media internet sebagai alat komunikasi yang mengkoneksi data base pada web service, dan memberikan informasi kepegawaian terkait penilaian kinerja

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian yang menggambarkan keadaan dan temuan di lapangan sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Jenis data yang dikumpulkan adalah data sekunder yang di dapat tidak langsung, berupa bahan-bahan/dokumen tertulis yang terkait dengan focus penelitian berupa buku, peraturan, dokumen atau naskah-naskah penting dan data primer yang didapat langsung dari sumbernya, tanpa perantara. Sumber data berupa hasil wawancara dengan informan.

Informan yang dipilih secara: *Purposive sampling* dan *Accidental sampling*, yaitu Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan Pegawai di lingkungan BKPSDM, Informan yang dipilih yang dapat memberikan informasi terkait penelitian. Teknik pengumpulan data berupa: Wawancara, Pengamatan Langsung (*Observasi*), Dokumentasi (*Documentation Study*), Studi Kepustakaan. Penelitian ini menggunakan instrumen lain berupa pedoman wawancara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja berfungsi untuk menilai prestasi kerja yang berhasil dicapai masing-masing pegawai, yang kemudian menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja yang bersangkutan. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan penilaian kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Berardin dan Russel (2003), yang terdiri atas 4 dimensi, yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*) dan kerjasama (*interpersonal impact*). Penilaian kinerja tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Ada 2 (dua) syarat utama untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu 1) adanya jenis dan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, 2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi kinerja (Comes, 2003). Penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila adanya komunikasi timbal balik antara kedua belah pihak dan standard baku.

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai selama ini belum berjalan secara optimal, karena masih dilakukan secara manual. Kemudian mulai dikembangkan dengan pemberlakuan E-Kinerja, yang masih berlaku sebatas pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Depok. Sementara perangkat daerah lainnya masih melakukan secara manual. Pemerintah Kota Depok mulai mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi, untuk memudahkan proses penghimpunan. Aplikasi penilaian kerja dimaksud adalah K-Mob yang memungkinkan pegawai melakukan pelaporan pencapaian kerjanya melalui telepon genggam yang dimiliki. Penggunaan aplikasi K-Mob ini mulai disosialisasikan kepada seluruh perangkat daerah sejak bulan April 2020, melalui surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok Nomor: 800/4978-Bid.PDA tanggal 20 April 2020 perihal Sosialisasi Aplikasi Penilaian Kinerja Mobile (K-Mob).

Penggunaan aplikasi K-Mob tersebut merupakan tindak lanjut dari Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 50 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai *Mobile* atau yang dikenal dengan nama Kinerja Mobile (*K-MOB*) yang tengah dilakukan oleh BKPSDM Kota Depok, adalah *aplikasi real time* yang mengukur kinerja pegawai. Terdiri dari sasaran pegawai dan perilaku kerja yang disinkronkan dengan data prestasi kerja pegawai yang tersedia. Semua ini bisa dilakukan dan dipantau melalui *smartphone* atau ponsel pintar. Aplikasi dapat di download pada *handphone*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pejabat di lingkungan BPSDM, bahwa program aplikasi berbasis *mobile* merupakan perangkat lunak pada *handphone*

yang dapat digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan, penggunaanya dapat melalui computer, laptop maupun *handphone*. Aplikasi disiapkan sesuai keperluan serta dapat menjangkau daerah yang luas dengan menggunakan teknologi *Website*. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja pegawai, maka perlu di buat aplikasi pendukung penilaian prestasi kerja pegawai, sehingga menghasilkan keputusan pegawai yang akan dinilai berprestasi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Di aplikasi *K-Mob*, merupakan aplikasi yang dibangun untuk mendukung pelaksanaan administrasi kepegawaian. Termasuk di dalamnya mengatur Aparatur Sipil Negara. Semua pegawai harus mengisi rincian Tupoksi di *smartphone* masing-masing menurut tugas, pekerjaannya sebagaimana diatur dalam Keputusan Walikota Depok Nomor 821.29/472/kpts/BKPSDM/Huk/2018 tentang Penetapan nama, Kelas dan Nilai Jabatan. pelaksanaannya di lingkungan Pemerintah Kota Depok. *K-Mob* sebagai SKP laporan tahunan Melalui *K-MOB*, para ASN diharuskan melaporkan capaian kinerja sesuai dengan rincian Tupoksi setiap harinya. Selanjutnya capaian Kinerja tersebut akan dikonversikan ke dalam nilai rupiah. Lebih detail, model penilaian kinerja PNS tanpa kerja dan *paperless*. Para pegawai tidak perlu lagi melakukan *finger print*, tidak menggunakan laporan manual, semuanya sudah berbasis mobile. Aplikasi *KMob* dijadikan dapat dijadikan dasar pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai. Di akhir bulan akan dihitung jumlah TPP yang didapat serta potongan yang diterima.

*K-Mob* merupakan aplikasi *real time* mengatur kinerja pegawai meliputi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang disinkronkan dengan data presensi pegawai, data penyerapan anggaran dan data out put kinerja pegawa yang tersedia. Dalam *K-Mob* ini, ASN dituntut untuk mengisi absen dan mengisi SKP pribadi melalui *smartphone*, Dalam aplikasi *K-MOB* diselenggarakan melalui sistem dan diverifikasi langsung oleh atasan. Hal ini dilakukan mulai dari harian, bulanan hingga tahunan. *K-MOB* ini berbasis *Android* atau *IOS*. Dalam pelaksanaannya, setiap akun pegawai hanya bisa digunakan di satu *device*.

Aplikasi tersebut mempunyai kelebihan pada keunggulan dalam menerapkan kehadiran yang lain, terkait dengan catatan masing-masing pegawai. Untuk validasi lokasi presensi menggunakan *GPS* dan *system offline* pada saat berada pada skema yang tidak ada sinyalnya. Jenis-jenis presensi yang bisa dilakukan adalah skema presensi di kantor, skema presensi dnas luar, skema cuti, skema lembur dan skema kerja diluar kantor. Perlu diperhatikan, validasi kehadiran menggunakan *GPS* yang ada pada *smartphone*. Dengan demikian laporan Prestasi Kerja, Nilai Akhir Prestasi Kerja, Nilai Sasaran Kerja, Nilai Realisasi APBD, Nilai SKP Individu dan Nilai Perilaku Kerja Pegawai akan diakumulasi setiap akhir bulan dan ditetapkan menjadi dasar dalam pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai setiap bulan.



Dengan system yang dibangun seperti demikian diharapkan menjadi pemicu untuk ASN dalam berkinerja lebih baik dan juga ASN akan lebih bisa dihargai dalam setiap karya dan kinerja yang dihasilkannya. Ada beberapa kendala yang dihadapi dalam penerapan sistem baru ke semua pegawai. yaitu:

1. Kemampuan penggunaan IT: bagi pengguna yang memiliki kemampuan dasar mengoperasikan perangkat smartphone yang dimilikinya tidak akan menjadi kendala, tapi bagi pegawai yang tidak memahami cara mengoperasikan perangkat smartphone yang dimilikinya akan menjadi kendala.
2. Keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki pegawai: untuk bisa menggunakan aplikasi KMob Depok dibutuhkan smartphone yang mendukung dan jaringan internet yang stabil. Kalau salah satunya tidak dipenuhi, bisa menjadi kendala”

Dengan berkembangnya teknologi digital pada seluruh sektor saat ini termasuk yang dilakukan oleh Pemerintahan Kota Depok. dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui pengembangan system perhitungan kinerja berbasis aplikasi K-Mob. Untuk itu di tuntut seluruh pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Depok dalam mengoperasikan aplikasi K-Mob tersebut dan saat ini tengah dilakukan Sosialisasi. Aplikasi ini dapat di download di Play Store di alamat: <http://play.google.com/store/apps/details?id=com.kmob2depok>



Sumber: BKPSDM, 2020

Gambar 2.  
Aplikasi Kinerja Mobile (K-Mob) Pemerintah Kota Depok

Berdasarkan gambar di atas, bahwa, setelah ASN menginstal aplikasi K-Mob Depok dari *Google Playstore* di *hand phone* masing-masing pegawai. Setelah selesai, jalankan aplikasi K-Mob, selanjutnya akan diminta untuk mengisi NIP masing-masing pegawai, setelah berhasil login

akan muncul menu aplikasi tersebut di atas (kanan). ASN dapat menggunakan untuk mengisi daftar hadir (absen).



Sumber: BKPSDM, 2020

**Gambar 3.**  
**Panduan Absen Di Kantor**

Berdasarkan gambar tersebut di atas dapat dijelaskan, dalam melakukan absen ASN di kantor tidak perlu lagi *finger print* dengan menempelkan salah satu jarinya yang telah direkam pada mesin *finger print*, ASN dapat melakukan absen kehadiran dan kepulangan kantor dengan menggunakan *smartphone*. Bagi ASN dapat melakukan absen di kantor dengan menggunakan *smartphone* dengan cara membuka aplikasi *K-Mob* Depok, selanjutnya mengklik tombol *refresh* untuk *merefresh* lokasi GPS. Untuk melakukan absen dari kantor, jarak menuju lokasi kantor maksimal 150 meter. ASN dapat mengklik tombol masuk kerja. Aplikasi akan membuka kamera HP, ubah menjadi kamera depan untuk melakukan foto selfi, selanjutnya klik tombol kamera, setelah berhasil klik tombol V untuk menyimpan foto sebagai bukti kehadiran.

Aplikasi *K-Mob* tersebut selain untuk penggunaan absen juga dapat digunakan untuk mengisi SKP Pribadi Pegawai Negeri Sipil. Sasaran penilaian kinerja pegawai adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS menurut sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS ini berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam *K-Mob*, para ASN akan mengisi rincian

Tupoksi di *smartphone* masing-masing sesuai dengan jabatan masing-masing ASN yang sudah disesuaikan dengan Keputusan Walikota Depok Nomor 821.29/472/kpts/BKPSDM/Huk/2018 tentang Penetapan Nama, Kelas dan Nilai Jabatan Pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Depok. Dengan *K-Mob*, para Aparatur Sipil Negara diwajibkan menyampaikan laporan hasil kerjanya sesuai rincian Tupoksi setiap harinya. Selanjutnya target kinerja tersebut akan ditransmutasi ke dalam nilai rupiah. Model penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis aplikasi *mobile* (K-Mob) memiliki parameter dan bobot nilai sebagai berikut : 1) Sasaran Kerja Pegawai (bobot 60%) yang meliputi: a) SKP individu, b) Realisasi APBD, c) Inovasi dan 2) Perilaku Kerja (40%) yang meliputi: a) Orientasi pelayanan, b) Komitmen\inisiatif kerja, c) Kerjasama, d) Kepemimpinan.

Pada masa pandemic dibutuhkan penyesuaian sistem kerja bagi ASN dengan tetap menjalankan protokol kesehatan. Penyesuaian sistem kerja dimaksud dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja bagi ASN, yang meliputi : 1) Pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office*) dan atau 2) Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau tempat tinggal (*Work From Home*). Pelaksanaan pekerjaan di kantor (WFO), diatur meneurut aturan yang berlaku. Sedangkan penerapan pekerjaan kantor di rumah/tempat tinggal (WFH), disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Penyesuaian system kerja bagi pegawai PNS pada aturan normal baru produktif dan aman Covid-19, dijalankan tetap mencermati manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang mencakup : a) Penilaian Kinerja, b) Pemantauan dan Pengawasan, c) Disiplin Pegawai. Panduan bekerja di rumah/tempat tinggal bagi ASN ada dalam aplikasi K-MOD, seperti pada gambar di bawah ini.



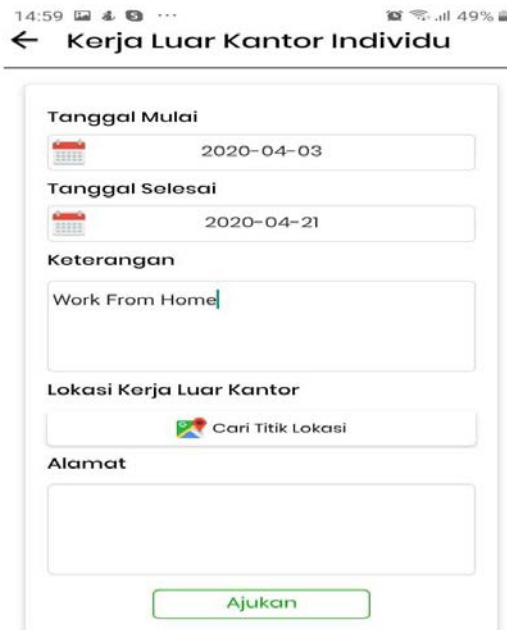
Sumber: BKPSD, 2020

Gambar 4.  
Panduan ASN Bekerja di Rumah



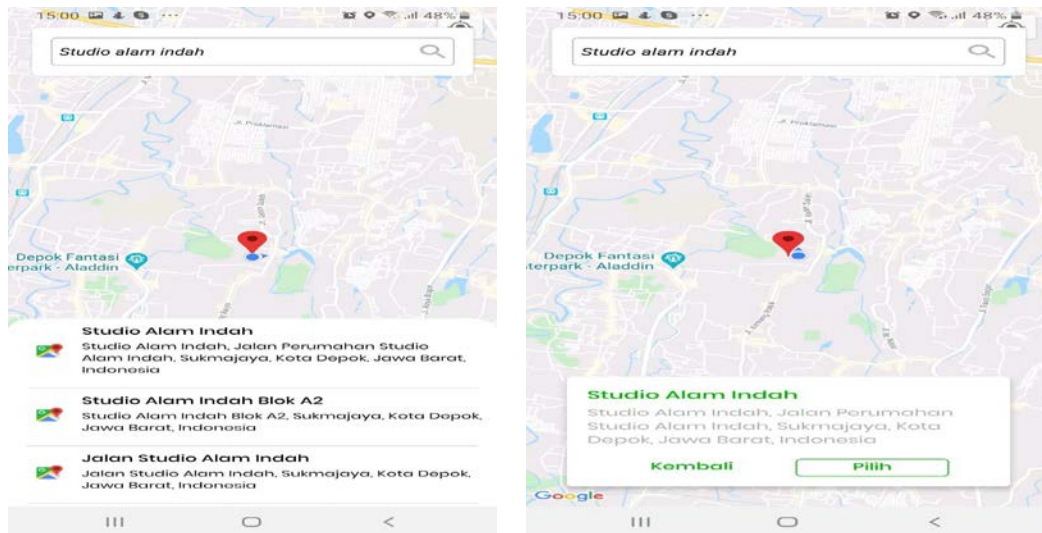
Sumber: BKPSDM, 2020

Gambar 5.  
Kerja Luar Kantor/FWA



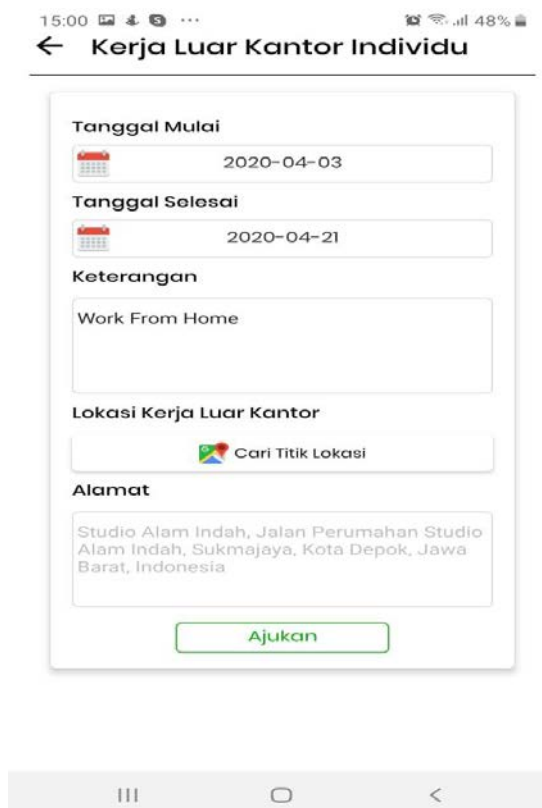
Sumber: BKPSDM, 2020

Gambar 6.  
Pengajuan Kerja Luar Kantor



Sumber: BKPSDM, 2020

Gambar 7.  
Lokasi Rumah/Tempat Kerja



Sumber: BKPSDM, 2020

Gambar 8.  
Kerja Luar Kantor Individu

Berdasarkan gambar di atas, untuk dapat melakukan absensi dari rumah, terlebih dahulu PNS wajib membuat permohonan Kerja Luar Rumah dengan mengklik tombol Presensi. Selanjutnya klik tombol Kerja Luar Kantor/WFH, selanjutnya klik Kerja Luar Kantor Individu, selanjutnya isi tanggal mulai dan tanggal selesai, isi keterangan, lalu klik cari titik lokasi dimana berada/rumah. Pada kolom alamat, ketik alamat rumah. Kemudian klik tombol cari. Alamat yang dipilih akan masuk kedalam kolom alamat, lalu klik tombol ajukan. tunggu persetujuan atasan langsung atau persetujuan otomatis oleh system. Kalau sudah disetujui, maka tombol absensi sudah bisa dipakai. Bisa dilihat dari jarak menuju lokasi absen.

Metode yang dilakukan dalam aplikasi *K-Mob* disleneggarakan melalui system dan diverifikasi langsung oleh atasan. Hal ini dilakukan mulai dari harian, bulanan hingga tahunan. *K-Mob* ini dalam pelaksanaannya, setiap pegawai memiliki 1 (satu) akun yang digunakan di 1 device. *K-Mob* mempunyai kelebihan dalam melaksanakan presensi yang berbeda, tergantung pada agenda yang dimiliki setiap pegawai. Untuk validasi lokasi presensi menggunakan GPS dan system offline pada saat berada pada lokasi yang tidak ada sinyal. Jenis-jenis presensi yang bisa dilakukan adalah skema presensi di kantor, skema presensi Dinar Luar, skema cuti, skema lembur dan skema kerja diluar kantor. Validasi kehadiran menggunakan GPS yang ada pada *smartphone*. Dengan demikian, Laporan Prestasi Kerja, Jumlah Akhir Prestasi Kerja, Jumlah Sasaran Kerja, Jumlah Realisasi APBD, Jumlah SKP Individu dan Jumlah Perilaku Kerja Pegawai akan diakumulasikan setiap bulan dan ditetapkan menjadi dasar dalam pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai setiap bulan.

*Take home pay* masing-masing PNS disesuaikan menurut target pekerjaan PNS masing-masing PNS. Tidak ada lagi istilah potongan tunjangan bagi ASN.dengan menggunakan aplikasi *K-Mob* ini, ASN semakin banyak berkarya dan berinovasi sehingga nilai rupiah yang diraih ASN akan lebih besar, dan sebaliknya jika ASN tidak berkinerja, maka tidak akan ada nilai rupiah yang didapat oleh ASN. Dengan system yang dibangun seperti ini, diharapkan menjadi pemicu untuk ASN dalam berkinerja lebih baik dan juga ASN akan lebih bisa dihargai dalam setiap berkarya dan kinerja yang dihasilkannya.

## **KESIMPULAN**

Penerapan aplikasi berbasis Mobile yang disebut dengan istilah *K-Mob* di BKPSDM Pemerintah Kota Depok, merupakan aplikasi real time yang mengukur kinerja pegawai. Meliputi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang disinkronkan dengan data prestasi kerja pegawai, data penyerapan anggaran dan data output kinerja pegawai yang tersedia. Semua itu dilakukan dan dipantau melalui *smartphone* atau ponsel pintar.

Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Pentingnya penilaian kinerja dilakukan karena untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi dan penyusunan gaji, penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompetensi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai. Penilaian kinerja pegawai juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi.

## REFERENSI

- Hanif, Isa Faqihuddin. 2019. "Perancangan Aplikasi Android Penilaian Kinerja Dan Sikap Spiritual Karyawan (Studi Kasus Toko Retail Idolmart)." *Prosiding Seminar Nasional Teknoka* 4 (December): I91–98. <https://doi.org/10.22236/teknoka.v4i0.4212>.
- Pardede Carolina, Annetta, and Mochammad Mustam. 2017. "MSDM PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang." *Jurusan Administrasi Publik UNDIP*.
- Rahman, Budi, and Bahar. 2016. "Sistem Monitoring Kinerja PNS Dengan Aplikasi SKP Berbasis WEB." *Progresif*.
- Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & DBandung*, Alfabeta
- Yuningsih, Nining. 2018. "Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>.

## Peraturan-Peraturan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Sistem Penilaian Kinerja PNS

Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan BKPSDM

Peraturan Walikota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM Kota Depok