

## IPTEK PENCAPAIAN KINERJA DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA STATISTIK DAN PERSANDIAN DAERAH

Meyline Trisuksi Parera<sup>1</sup>, Hendrik Manossoh<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Bahu, Kota Manado, 95115, Indonesia

email : Meylineparera691@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to find out the factors that support the achievement of a performance in the SKPD, especially in Information Communication, Regional coding and statistics that have an important role in the scope of government in North Sulawesi. This study explains that the ability or skill factors and motivational factors have an important role in achieving an effective and efficient performance of employees and leaders based on their respective duties and functions.*

*Keywords: Effective and efficient performance*

### 1. PENDAHULUAN

Suatu SKPD dibentuk dengan tujuan salah satunya :Meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawaikhususnya di bagian Sumber Daya Manusia (SDM), yang harus dikendalikan karena keberhasilan kinerja suatu SKPD juga bergantung pada kinerja pegawai dengan memberikan tanggungjawab yang telah diberikan sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Dinas Komunikasi InformatikaPersandian dan statistik Daerah adalah salah satu SKPD yang mempunyai peran penting dalam pemerintahan di Sulawesi utara dalam bidangInformasi, pengembangan dan penggunaan Teknologi informasi Komputer (TIK) berdasarkan Tugas dan fungsi yang bergantung pada kinerja di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan statistik Daerah yang masih rendah.

Penilaian atau pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang seperti SKPD itu yang dimaksud dengan penilaian kinerja seseorang (Simanjuntak 2005:105) namun yang menjadi masalah umum adalah pola pikir serta cara kerja belum mendukung efisien , efektif , Produktivitas serta professional (PeraturanPresidennomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025). Kinerja adalah pekerjaan seseorang dalam bidangnya masing-masing yang menghasilkan hasil yang dibutuhkan. Baker, Michael J. and Gilbert A. Churchill (1977). Kinerja suatu Instansi bisa maksimal dan optimal dari Seorang pegawai negeri sipil harus menjadi perhatian dan mengelola seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sesuai tugas dan fungsinya msing-masing.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

**Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja.** Faktor-faktor pencapaian suatu kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) ada dua faktor :

1. *Faktor Keahlian.* Keahlian adalah suatu kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang pada keterampilan yang dimiliki pada bidangnya masing-masing yang menghasilkan kinerja yang memuaskan.
2. *Faktor Semangat.* Dukungan dan control akan membantu dalam mendorong semangat seseorang dalam menjalankan tujuan tertentu yang menghasilkan kinerja yang diharapkan.

**Pengukuran kinerja.** Menurut Robertson (2002), suatu aktivitas dimana pekerjaan seseorang diukur dan dinilai memiliki kemajuan atau penurunan, memiliki hambatan dalam

---

proses pekerjaan atau berjalan sesuai harapan yang didasari oleh tujuan yang sudah ditentukan apakah kemampuan kinerja seseorang sudah menghasilkan hasil yang efektif. Menurut Sepranto (2001), penilaian pekerjaan bukan hanya dilihat dari hasil secara fisik melainkan dilihat dari proses pekerjaan secara keseluruhan karena setiap proses akan menentukan hasil diakhir yang memuaskan. kinerja harus diukur secara keseluruhan mulai dari tingkat kesulitan yang dialami dalam proses pekerjaan maupun kendala-kendala yang timbul dan hasil yang menjadi tolak ukur dalam kinerja seseorang. Proses yang dicontrol, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian akan menghasilkan kinerja yang luar biasa.

### **3. METODE DAN TEKNIK PENERAPAN IPTEKS**

#### **3.1. Metode Penerapan Ipteks**

Metode penerapan ipteks yang digunakan agar pencapaian kinerja bisa dipahami dengan baik adalah dua faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja (Mangkunegara, 2000: 67).

#### **3.2. Teknis Penerapan Ipteks**

Teknik penerapan ipteks yang digunakan adalah terdapat 2 teknik yaitu : Faktor Keahlian yang berpengaruh dalam bagian internal kinerja seseorang , Faktor Semangat yang berpengaruh dalam bagian eksternal kinerja seseorang.

### **4. PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Objek Penerapan Ipteks**

Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Daerah (DKIPSD) sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dimana dinas tersebut membidangi pendayagunaan, penyebarluasan informatika dan serta juga sebagai pengembangan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) melalui statistik dan persandian dibentuk yang didasari Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 66 Tahun 2016 mengenai Kedudukan struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Daerah Provinsi Sulawesi Utara persandian yang mempunyai peran penting dalam pemerintahan disulawesi utara karena memiliki tugas pokok dalam membantu Gubernur dan pemerintah pada bidang Komunikasi Informatika Persandian dan statistik.

#### **4.2. Pembahasan**

**Faktor-faktor pencapaian kinerja di dinas komunikasi informatika statistik dan persandian.** Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sekretariat Dinas komunikasi informatika statistik dan persandian daerah perlunya strategi diikuti dengan perhatian , pengawasan dan kedisiplinan agar bisa terarah dan terstruktur dengan baik berdasarkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Loana, S.I.(2004) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan suatu organisasi atau sekretariat , terdapat dua tipe ciri kedisiplinan yaitu preventif dan korektif yang mempunyai peran penting dalam kinerja seorang pegawai namun sedarmayanti(2011:260) kinerjasama halnya dengan kapasitas yang artinya bukti kerja suatu SKPD dimana hasil dari pekerjaannya harus memiliki bukti secara konkrit yang bisa diukur. Terdapat dua factor yang mempengaruhi kinerja pegawai maupun pemimpin yang begitu berperan dalam keberhasilan suatu SKPD :

1. Faktor internal : faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang atau individu.
2. Faktor eksternal : faktor yang berperan dalam kinerja seseorang yang didasari oleh lingkungan sekitar

Faktor-faktor penerapan ipteks yang digunakan agar kinerja di suatu SKPD berjalan sesuai tupoksi ada dua faktor adalah : Faktor Keahlian ,Faktor Semangat .

1. Faktor Keahlian (*SKILL*). Menurut Musni ramanto, Soemarjadi, Wikdati Zahri (1991:2) keterampilan sama artinya dengan kecekatan . jadi orang yang terampil pasti melakukan pekerjaan dengan cepat dan benar, Seorang pegawai harus memiliki IQ yang tinggi atau kemampuan tersendiri yang menjadi modal dalam pekerjaan diikuti dengan kemampuan realita yang didalamnya. Termasuk kemampuan menurut Siagian (1992 : 167) keterampilan adalah kompetensi dalam melakukan kegiatan tertentu yang dapat dipelajari lalu dikembangkan. Jadi Kompetensi yang hebat dalam bidangnya yang bisa menjadi modal dalam bekerja yang sebagian pegawai di Dinas komunikasi informatika persandian dan statistik daerah memiliki kemampuan tersebut karena mereka ditempatkan pada kemampuan yang mereka pelajari sehingga bisa berjalan sesuai dengan keterampilan masing-masing. Juga terdapat pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan keterampilan dan membuat kinerja tidak baik . Oleh karena itu setiap pegawai harus ditempatkan dibagian yang sesuai keterampilannya agar apa yang sudah menjadi skil atau kemampuan dari seseorang bisa terealisasikan dengan baik dan menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.
2. Faktor Semangat (*SPIRIT*). Semangat atau *Spirit* adalah proses membangun, mengarahkan dan ketekunan seseorang untuk menggapai tujuan yang diprioritaskan. Robbins SP dan Judge (2007) tetapi menurut Hasibuan (2004) Motivasi adalah rangsangan keinginan dan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja individu agar bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan pekerjaan. Factor motivasi sangat menarik karena banyak terdapat di dinas komunikasi informatika persandian dan statistik daerah situasi yang membuat pegawai-pegawai termotivasi. dengan mempunyai target pekerjaan serta pengawasan dari kepala dinas di dinas komunikasi informatika persandian dan statistic daerah pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan waktu yang ditentukan .

Salah satu faktor yang harus dimiliki pegawai adalah sikap mental , siap fisik dan memahami target pekerjaan dan memanfaatkan sebaik-baiknya waktu dan menciptakan situasi kerja ,sehingga mempengaruhi demi mencapai tujuan pekerjaan dengan maksimal. Factor motivasi ini bisa tumbuh dan bisa terbentuk ketika seseorang atau organisasi sedang menghadapi situasi kerja . Motivasi adalah pemikiran yang menggerakkan tujuan pegawai dalam mencapai atau menyelesaikan suatu pekerjaan untuk hasil yang efektif dan efisien .

## **5. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Demi pencapaian Kinerja yang baik efisien dan efektif akan tercipta dari pekerjaan yang maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang didasarkan dengan keterampilan dan kemampuan yang memadai akan menjadi jawaban berhasil atau tidaknya tujuan atau Tugas pokok dan fungsi dalam suatu SKPD khususnya di Dinas komunikasi informatika persandian dan statistik Daerah.

### **5.2. Saran**

Lebih ditingkatkan lagi kinerja pegawai-pegawai karena DKIPSD Provinsi Sulawesi utara adalah Dinas yang mempunyai peran penting dalam pengembangan dan penggunaan Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta statistic dan persandian .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baker, M.J. and Churchill ,G. A. (1977). "The impact of physically Attractive models on advertising evaluations," journal of marketing Research, vol 14 No( 4), November, pp. 538-555.
-

- Hasibuan, M.S.P. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara, Jakarta.
- Loana, S.I., Swasto, B., & Nurtjahjono, G. E.(2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan P.T AXA Financial Indonesia sales office malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-8.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.(2000). Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Bandung Remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2007). Manajemen sumberdaya manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosda karya.
- Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- Robertson.( 2002). ”Performance Measurement”. Lokakarya reuiu kinerja,BPKP dan executive education, Jogjakarta.
- Robbins, S.P, dan Judge, T.A.(2007). Perilaku organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2012). Manajemen Sumberdaya manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Supranto, J. (2001). Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan. Jakarta : PT. Rineka cipta.
- Siagian.S.P. (1992), Organisasi, *kepemimpinan dan perilaku administrasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramanto.S.M, & Zahri.W. (1991). *Pendidikan keterampilan*.PT Gramedia *Pustaka utama* ,Jakarta: Depdikbud.