



Implementasi *Google Sites* Dalam Manajemen Pengelolaan Kinerja PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)

(Studi Kasus Penerapan Aplikasi Situ PPNPN Pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I.
Yogyakarta)

Riko Fajar Saputro¹, Djoesep Harmat Tarigan^{2*}

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Satya Negara Indonesia, Indonesia

riko.fsaputro@gmail.com¹, igancester@gmail.com²

Alamat: Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Korespondensi penulis: igancester@gmail.com

Abstract. Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) are a vital component in the operational activities of an organization. However, their performance management faces challenges in efficiency and standardization. This scientific paper examines the potential implementation of Google Sites as a platform for PPNPN performance management. The analysis focuses on the existing regulatory framework. The proposed model leverages the integration of Google Sites with Google Forms, Google Sheets, and other supporting applications provided by Google to digitize the performance management cycle, from planning, monitoring, and evaluation (based on indicators such as integrity, discipline, teamwork, communication, and service), to documentation and feedback. The main advantages of this platform include administrative efficiency, increased data transparency and accessibility, centralized data management, potential for consistent process, collaboration, and cost-effectiveness. Nevertheless, its implementation faces significant challenges related to the digital literacy gap among PPNPN with diverse roles, data security and privacy issues in the public sector, the need for robust change management, feature limitations compared to specialized HRIS systems, particularly in the Ministry of Finance where the research object's office is located, and the necessity for adequate supporting infrastructure. This research concludes that Google Sites offers a technically viable solution, but its success highly depends on the organizational and human resource readiness of both the HR managers and the PPNPN themselves.

Keywords: Google Sites, HRIS, Performance Management, PPNPN.

Abstrak. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) merupakan komponen penting dalam kegiatan operasional suatu satuan kerja, namun pengelolaan kinerja mereka seringkali menghadapi tantangan efisiensi dan standardisasi. Karya Ilmiah ini mengkaji potensi implementasi Google Sites sebagai platform untuk manajemen pengelolaan kinerja PPNPN. Analisis difokuskan pada kerangka regulasi yang ada. Model yang diusulkan memanfaatkan integrasi Google Sites dengan Google Forms, Google Sheets dan aplikasi pendukung lain yang disediakan oleh Google untuk mendigitalkan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pemantauan, penilaian (berdasarkan indikator seperti integritas, kedisiplinan, kerjasama, komunikasi, dan pelayanan), hingga dokumentasi dan umpan balik. Keunggulan utama platform ini meliputi efisiensi administratif, peningkatan transparansi dan aksesibilitas data, manajemen data terpusat, potensi konsistensi proses, kolaborasi, dan biaya yang efektif. Meskipun demikian, implementasinya menghadapi tantangan signifikan terkait kesenjangan literasi digital di kalangan PPNPN dengan peran beragam, isu keamanan dan privasi data di sektor publik, kebutuhan manajemen perubahan yang kuat, keterbatasan fitur dibandingkan sistem HRIS khusus dan khususnya di Kementerian Keuangan sebagai Kementerian dimana kantor objek penelitian bernaung, serta perlunya infrastruktur pendukung yang memadai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Google Sites menawarkan solusi yang layak secara teknis, namun keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan sumber daya manusia baik Pengelola SDM maupun PPNPN itu sendiri.

Kata kunci: Google Sites, Manajemen Kinerja, PPNPN, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri

1. LATAR BELAKANG

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang terstruktur dan berkesinambungan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi serta individu di dalamnya. Menurut Fahmi (2018), proses ini mencakup perencanaan tujuan, pemantauan kemajuan, penilaian hasil, serta pengembangan kompetensi dan kinerja individu. Penerapan manajemen kinerja yang efektif tidak hanya menjadi alat akuntabilitas dalam penggunaan anggaran negara, tetapi juga berfungsi strategis dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dalam beberapa dekade terakhir, praktik manajemen kinerja telah mengalami transformasi, dari pendekatan konvensional berbasis evaluasi tahunan menuju sistem berbasis data yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan digital. Ruky (2022) menekankan bahwa fleksibilitas dan pemanfaatan data menjadi kunci utama dalam manajemen kinerja modern yang mampu menjawab tantangan organisasi di era digital. Pendekatan ini diperlukan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, ketangkasan organisasi, serta pengembangan talenta yang lebih sistematis.

Teknologi informasi memainkan peran krusial dalam mendukung transformasi sistem manajemen kinerja. Platform digital seperti perangkat lunak manajemen kinerja berbasis daring kini memungkinkan penyederhanaan proses administratif, peningkatan transparansi, serta penyediaan data real-time untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat. Sunyoto (2023) menyatakan bahwa adopsi teknologi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk di dalamnya manajemen kinerja, menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi organisasi. Di lingkungan instansi pemerintah, khususnya Kementerian Keuangan, terdapat kategori pegawai bernama Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), yaitu pegawai tidak tetap, honorer, staf khusus, dan lainnya, yang pendapatannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) (PER-8/PB/2019). Pengelolaan kinerja PPNPN diatur melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18 Tahun 2021 dan Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-10/MK.1/2021, yang menjadi dasar hukum dalam implementasi manajemen kinerja mereka.

Keberadaan PPNPN menuntut perhatian khusus dalam pengelolaan kinerjanya, karena berkaitan langsung dengan pemanfaatan dana APBN. Penilaian kinerja yang akurat dan transparan sangat penting agar dapat memberikan umpan balik yang membangun dan mendukung peningkatan kualitas kerja. Menurut Damaihati dan Prahiawan (2024),

penilaian kinerja karyawan tidak hanya berguna dalam menilai kinerja secara objektif, tetapi juga membantu organisasi dalam mengenali kekuatan dan kelemahan individu serta memberikan motivasi bagi peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, urgensi penggunaan alat bantu berbasis teknologi informasi menjadi sangat relevan, terutama untuk memastikan keadilan, efisiensi, dan objektivitas dalam proses penilaian tersebut.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan alat bantu manajemen kinerja berbasis teknologi informasi yang sesuai dengan karakteristik PPNPN, yang pada umumnya memiliki status kerja tidak tetap dan kontrak jangka pendek. Dalam praktiknya, belum terdapat standarisasi yang seragam di seluruh Kementerian/Lembaga dalam mengelola kinerja PPNPN. Hal ini berpotensi menimbulkan inkonsistensi dan ketidakefisienan. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang fleksibel namun tetap mampu menunjukkan kinerja secara efektif. Sunyoto (2024) menegaskan bahwa era digital telah membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan teknologi harus menjadi bagian integral dalam mendukung sistem kerja yang adaptif dan efisien. Sejalan dengan itu, Malika, Nuruna, dan Mumtaz (2024) menyatakan bahwa penerapan sistem e-Kinerja dapat menjadi solusi terhadap berbagai permasalahan, dengan memberikan penilaian yang objektif berbasis input dan output yang terukur.

Salah satu teknologi yang potensial untuk digunakan adalah Google Sites, sebuah platform web yang mudah diakses dan tidak memerlukan kemampuan pemrograman. Google Sites menjadi solusi yang relevan dan ekonomis dalam pengelolaan kinerja PPNPN secara digital. Penelitian ini difokuskan pada analisis implementasi Google Sites sebagai platform manajemen kinerja dengan nama Aplikasi SITU PPNPN (Sistem Informasi dan Tata Usaha PPNPN), yang diterapkan di lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Aplikasi ini dirancang untuk menyederhanakan proses pelaporan kinerja, meningkatkan akurasi penilaian, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dalam rangka meningkatkan efektivitas manajemen kinerja.

Namun demikian, penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, seperti potensi subjektivitas dalam interpretasi data kualitatif dan keterbatasan eksplorasi keamanan data pada platform Google Sites. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan kontribusi awal yang penting untuk pengembangan sistem manajemen

kinerja berbasis teknologi informasi di instansi pemerintah. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini meliputi: (1) Bagaimana implementasi Aplikasi SITU PPNPN dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, objektivitas, dan transparansi manajemen kinerja PPNPN di Kanwil DJBC Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta?; (2) Apakah penggunaan aplikasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu PPNPN, dilihat dari indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target?; dan (3) Apa saja keunggulan, potensi, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasi Aplikasi SITU PPNPN di lingkungan tersebut?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis metode implementasi Aplikasi SITU PPNPN dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen kinerja PPNPN; (2) Menganalisis pengaruh aplikasi terhadap peningkatan kinerja individu berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan; serta (3) Mengidentifikasi keunggulan, potensi, dan tantangan yang muncul selama proses implementasi aplikasi tersebut di Kanwil DJBC Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat utama. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengelola sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi informasi berbasis web untuk manajemen kinerja tanpa memerlukan keahlian khusus dalam pemrograman, sehingga memudahkan pelaksanaan dan pemahaman oleh PPNPN. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan memperkaya literatur di bidang manajemen kinerja dan teknologi informasi, khususnya dalam konteks pengelolaan kinerja pegawai pemerintah non-PNS, serta menjadi referensi bagi penelitian sejenis di masa depan.

2. KAJIAN TEORITIS

Sebagai dasar pemikiran dalam karya ilmiah ini, penulis terlebih dahulu mengemukakan beberapa teori relevan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Teori Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Menurut Kenneth C. Laudon dan Jane Price Laudon, Sistem Informasi Manajemen (SIM) bukan hanya sekadar teknologi. Mereka mendefinisikan SIM sebagai sekumpulan komponen yang saling berinteraksi yang bekerja bersama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, menyebarkan informasi guna mendukung

pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengendalian dalam suatu organisasi. Dalam pandangan mereka, SIM memiliki tiga dimensi utama yang saling terkait:

a) Organisasi

Struktur organisasi, hierarki manajemen, proses bisnis, budaya organisasi, dan keahlian fungsional semuanya termasuk dalam dimensi ini. Lauton & Laudon menekankan bahwa SIM harus mendukung proses bisnis inti dan selaras dengan tujuan dan struktur organisasi. Dinamika organisasi mempengaruhi SIM.

b) Manajemen

Dimensi ini berfokus pada tugas manajer dalam memahami dan menggunakan SIM. Manajer di tingkatan operasional, menengah, dan senior membutuhkan berbagai jenis informasi untuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengarahan, dan pengendalian. Lauton dan Laudon menekankan bahwa SIM memberikan seorang manajer sebuah alat dan informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan yang tepat waktu dan terinformasi, dan membangun strategi baru.

c) Teknologi Informasi (TI)

Perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), teknologi manajemen data, dan teknologi jaringan dan komunikasi termasuk dalam dimensi ini. Laudon & Laudon terus mengamati perkembangan TI dan bagaimana teknologi tersebut memengaruhi desain dan penggunaan SIM. Mereka melihat TI sebagai fondasi teknis SIM, yang menyediakan *platform* untuk pengolahan dan distribusi informasi.

2) Teori Sistem Pengendalian (*Control System Theory*)

Teori ini dipopulerkan oleh Robert N. Anthony melalui karyanya yang berpengaruh pada tahun 1995, "*Planning and Control Systems: A Framework for Analysis*". Dalam teorinya, Anthony membagi proses perencanaan dan pengendalian menjadi tiga tingkatan utama:

a) Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*)

Ini adalah proses pengambilan keputusan mengenai tujuan organisasi, perubahan dalam tujuan tersebut, penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan, dan kebijakan yang mengatur perolehan, penggunaan, dan disposisi sumber daya tersebut.

b) Pengendalian Manajemen (*Management Control*)

Menurut Anthony, pengendalian manajemen adalah proses dimana manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk menerapkan strategi perusahaan.

c) Pengendalian Tugas (*Task Control*)

Ini adalah proses untuk memastikan bahwa tugas-tugas tertentu dilakukan secara efektif dan efisien oleh individu tertentu. Fokusnya adalah pada pelaksanaan tugas rutin dan khusus menurut standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawas lini depan dan karyawan operasional biasanya terlibat dalam hal ini.

Teori Control System Anthony menekankan pentingnya memiliki sistem yang tepat untuk setiap tingkatan pengendalian guna memastikan organisasi bergerak menuju pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien.

3) Teori Teknologi Organisasi

Harold Leavitt mengemukakan suatu model yang digunakan untuk meninjau dan menganalisis suatu organisasi. Leavitt mengatakan bahwa organisasi, pada dasarnya, memiliki 4 (empat) komponen fundamental yaitu Tugas (*Task*), Orang (*People*), Struktur (*Structur*), dan Teknologi (*Technology*). Jika terjadi perubahan pada salah satu komponen, hal itu akan menimbulkan tekanan atau dampak pada komponen lainnya. Model ini sering disebut *Leavitt's Diamond Model* atau *Leavitt's Systems Model for Organizations*.

Sebagai contoh, jika sebuah organisasi mengadopsi teknologi baru (misalnya, sistem informasi manajemen yang canggih), hal ini akan memengaruhi cara tugas-tugas tertentu dilakukan, memerlukan karyawan untuk mempelajari keterampilan baru atau mengubah cara kerja mereka (Orang), dan mungkin memerlukan penyesuaian dalam struktur organisasi atau proses kerja (Struktur). Jika penyesuaian pada komponen lain tidak dilakukan, perubahan teknologi tersebut kemungkinan besar tidak akan memberikan manfaat yang optimal dan bahkan dapat menimbulkan masalah atau resistensi dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Creswell (2014) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif deskriptif cocok digunakan untuk menyampaikan makna individu terhadap suatu fenomena, dan peneliti harus mendeskripsikan data secara rinci melalui pendekatan naratif atau tematik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian berdasarkan teori yang ada, kemudian dianalisis penerapannya.

Pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang diberikan langsung dari pemberi data kepada peneliti atau pengumpul data yang bersifat asli dan belum diinterpretasikan, dianalisis, atau disarikan oleh orang lain. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber tidak langsung yang diperoleh dari analisis dokumen atau dari orang lain. Dalam melakukan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi lisan antara dua atau lebih individu di mana seorang pewawancara mengajukan pertanyaan kepada seorang narasumber untuk mendapatkan informasi atau data tertentu yang dapat ditafsirkan tentang subjek tertentu.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan menggunakan alat indra untuk mengetahui data yang terdapat dalam objek penelitian (Arikunto, 2002:204).

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:149), dokumentasi memiliki arti barang-barang yang tertulis. Dalam pelaksanaannya, peneliti melakukan penelitian terhadap terhadap benda-benda tertulis seperti Nota Dinas, Surat, catatan, notulen, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai sarana untuk mendapatkan data-data terkait implementasi objek penelitian yang dipraktikkan di lapangan.

Karya ilmiah ini berusaha untuk melihat konsep implementasi *Google Sites* sebagai alat bantu dalam manajemen pengelolaan kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta dengan menggambarkan alur logika dari kelebihan, kekurangan, kendala hingga solusi dengan pendekatan berbasis teknologi informasi. Berikut uraian alur kerangka pikir yang dapat digambarkan:

1) Kondisi Awal

- a) Pengelolaan kinerja PPNPN sebelumnya masih bersifat manual.
- b) Rendahnya efisiensi dan akuntabilitas dalam pemantauan kinerja PPNPN dan juga risiko kehilangan dokumen manual relatif tinggi.
- c) Kurangnya sistem yang dapat diakses secara transparan dan *real time* oleh pimpinan, pegawai, dan PPNPN.

2) Kebutuhan Sistem

Dalam menghadapi era perkembangan yang serba digital, maka dibutuhkan sistem digital yang mudah diakses dan digunakan; dapat menyimpan, menampilkan, dan memperbarui data kinerja, efisien dalam segi biaya, serta aman dan kolaboratif.

Dari pemaparan di atas diusulkan dengan pemanfaatan/implementasi *Google Sites* yang diintegrasikan dengan *Google Forms*, *Google Sheets* dan aplikasi pendukung lainnya yang disediakan oleh *Google* untuk mendigitalkan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pemantauan, penilaian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terhadap proses manajemen pengelolaan kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta, didapati hasil bahwa:

1. Gambaran Umum Sistem Manajemen Kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta Sebelum Implementasi *Google Sites*

Sebelum *Google Sites* digunakan, proses manajemen kinerja PPNPN di Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta masih dilakukan secara manual. Proses yang dilakukan secara konvensional untuk menilai dan mencatat kinerja tanpa menggunakan aplikasi atau sistem elektronik yang terintegrasi.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari hasil wawancara dalam pengumpulan data dengan pegawai Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta yang bertugas di Subbagian Rumah Tangga. Beliau menyatakan bahwa sebelum adanya implementasi *Google Sites*, pengelolaan kinerja PPNPN masih dikerjakan secara manual dengan berbasis rekapan pada kertas. Selain itu, narasumber lain yang bekerja sebagai PPNPN dengan bidang tugas adalah sebagai Petugas Keamanan Dalam (PKD) di Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta juga menyatakan bahwa prosesnya dulu dilakukan manual, mulai dari absen dengan tanda tangan, lalu yang lumayan canggih menggunakan *finger print*. Awal beliau bekerja, sekali masuk tidak ada kontrak yang harus diperbarui setiap tahun jadi bekerja semampunya karena merasa aman dengan tingkat PHK yang rendah. Namun akhir-akhir ini, mulai sekitar tahun 2022 atau 2023 mulai dilakukan pembaharuan kontrak setiap tahun dan dilakukan evaluasi dengan berkumpul bersama pengelola PPNPN Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta setiap semester sehingga PPNPN harus bekerja maksimal agar mendapatkan perpanjangan kontrak. Dan mulai pada tahun 2021 pada masa PPKM waktu pandemi Covid-19, ada

aplikasi dari kantor yang membuat PPNPN bisa absen melalui HP, bisa mengajukan ijin, tukar jadwal piket, dan mengakses penilaian PPNPN melalui aplikasi tersebut. Namanya aplikasi SITU PPNPN, jadi aplikasi itu lebih memudahkan PPNPN.

Berdasarkan pemaparan narasumber di atas, dapat dinilai bahwa kegiatan pengelolaan manajemen kinerja PPNPN sebelum adanya aplikasi SITU PPNPN masih dilakukan manual dengan pengelolaan dokumen fisik atau file yang tersebar rentan terhadap risiko kehilangan, kerusakan, atau kesulitan dalam pencarian kembali, yang dapat menghambat kelancaran proses evaluasi.

2. Telah diimplementasikan Penggunaan *Google Sites* yang diberi nama Aplikasi SITU PPNPN dalam Pengelolaan Manajemen Kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta.

SISTEM INFORMASI DAN TATA USAHA PPNPN (SITU PPNPN) adalah aplikasi mandiri sebagai sarana PPNPN pada Kantor Wilayah DJBC Jateng dan D.I.

Yogyakarta untuk melakukan urusan administrasi dalam rangka manajemen kinerja PPNPN. Implementasi aplikasi tersebut diformalkan dengan diterbitkannya Nota Dinas Kepala Bagian Umum Kantor Wilayah DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta nomor ND-169/WBC.101/2022 tanggal 23 Mei 2022 hal Pemberlakuan Aplikasi Presensi PPNPN yaitu Sistem Informasi dan Tata Usaha Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (SITU PPNPN).

Aplikasi ini dapat diakses secara *online* melalui *handphone* pada tautan <https://s.id/SITUPPNPN>, dengan rincian Tab Menu sebagai berikut:

a. Beranda	d. Presensi PPNPN	g. Permohonan Izin	i. (SOP) PPNPN
b. Profil PPNPN	e. Konfirmasi Absen	h. Penilaian Kedisiplinan PPNPN	j. Galeri
c. TugasKu	f. Reward and Punishment		k. Hubungi Kami

Dari hasil inputan data aplikasi tersebut, akan didapatkan *raw data* terkait data absensi, data permohonan izin/cuti, konfirmasi absen, dll yang dapat dijadikan oleh petugas manajemen kinerja PPNPN sebagai dasar untuk melakukan tindak lanjut atas pekerjaan yang telah PPNPN lakukan. Panduan dan ilustrasi penggunaan Aplikasi SITU PPNPN akan penulis lampirkan pada lampiran pada Karya Ilmiah ini.

Pembahasan

1. Potensi/Keunggulan *Google Sites* sebagai Alat Bantu Manajemen Kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta

Dewasa ini, MSDM dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Teknologi informasi dapat memberikan banyak manfaat di tengah tuntutan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja. Prinsip-prinsip *e-government* mengharuskan penggunaan teknologi dalam administrasi publik untuk meningkatkan kualitas layanan, transparansi, dan akuntabilitas. Penggunaan *platform* digital dalam pengelolaan kinerja PPNPN dapat membantu mengatasi masalah yang sering dihadapi dalam proses manual, seperti beban administrasi yang tinggi, kemungkinan inkonsistensi, dan masalah pengelolaan data. Hal tersebut didukung dengan pendapat oleh Malika, Nuruna, dan Mumtaz (2024), “Penerapan e-Kinerja hadir sebagai solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut. Sistem ini memungkinkan penilaian kinerja yang lebih objektif dengan mengukur produktivitas kerja berdasarkan input dan output yang jelas” (p.417).

Google Sites muncul sebagai salah satu alternatif *platform* teknologi yang patut dipertimbangkan. Keunggulan utamanya terletak pada integrasi yang tersistem dengan aplikasi *Google Workspace* lainnya yang sudah banyak digunakan, seperti *Google Drive* (untuk penyimpanan dokumen), *Google Forms* (untuk pengumpulan data terstruktur seperti formulir penilaian), *Google Sheets* (untuk pengolahan dan analisis data), serta *Google Calendar* (untuk penjadwalan). Kemampuannya untuk membuat situs internal, portal informasi, dan memfasilitasi kolaborasi tim menjadikannya alat bantu potensial untuk membangun sistem manajemen kinerja PPNPN yang lebih mudah digunakan karena tidak perlu kemampuan *coding* yang teknis, lebih terstruktur dan mudah diakses sehingga memungkinkan adanya kolaborasi dan interaksi antara PPNPN, atasan, dan tim penilai dalam konteks dokumen atau informasi kinerja, kemudahan dalam kostumisasi desain web yang dapat disisipkan konten atau infografis yang menarik dan sesuai tema, dan dengan biaya implementasi yang relatif rendah dibandingkan pengembangan perangkat lunak khusus. Daya tarik dari *Google Sites* tersebut mungkin bertentangan dengan persyaratan formalitas, keamanan data tingkat tinggi, dan kebutuhan integrasi dengan sistem pemerintah yang sudah “*form*” (misalnya, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian/SIMPEG atau aplikasi E-Kinerja), namun hal ini bisa menjadi alternatif solusi yang layak secara teknis, namun keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan sumber daya manusia baik Pengelola SDM maupun PPNPN itu sendiri.

2. Analisis Efektivitas Penggunaan *Google Sites* pada Aplikasi SITU PPNPN dalam Manajemen Pengelolaan Kinerja PPNPN di Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta.

Pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta, proses manajemen pengelolaan kinerja PPNPN dilakukan melalui implementasi *Google Sites* bernama aplikasi SITU PPNPN. Proses ini secara garis besar dilakukan melalui langkah-langkah dan tahapan berikut.

a. Tahap 1: Perencanaan Kinerja dan Penandatanganan Kontrak (Awal Tahun)

Subbagian Rumah Tangga menyiapkan *draft* rencana/target kinerja yang harus dipedomani oleh PPNPN dalam bentuk *Google Docs* atau *Google Sheets* yang dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan secara *online* oleh atasan langsung dan pengelola kinerja PPNPN. Jika target kinerja telah disepakati, dokumen tersebut kemudian dilakukan sosialisasi kepada PPNPN dan dilakukan penandatanganan kontrak. Lalu atas rencana kinerja dan dokumen kontrak yang telah disepakati dan ditandatangani tersebut lalu diunggah ke *Google Drive* dan disematkan (*embed*) atau ditautkan (*link*) pada halaman SITU PPNPN.

b. Tahap 2: Pelaksanaan dan Pemantauan Kinerja PPNPN (Sepanjang tahun)

PPNPN melaksanakan tugas dan menginput laporan kegiatannya secara periodik pada SITU PPNPN. Petugas pengelola kinerja PPNPN dan Kepala Subbagian Rumah Tangga akan melakukan monitoring dan evaluasi atas laporan pekerjaan yang diinput oleh PPNPN dengan melakukan peninjauan langsung ke lapangan secara periodik dan berdasarkan manajemen risiko.

c. Tahap 3: Penilaian Kinerja (Dilakukan minimal tiap semester)

Petugas pengelola kinerja PPNPN membuat konsep Nota Dinas penilaian PPNPN yang akan ditujukan kepada perwakilan pegawai tiap Bidang/Bagian. Dalam Nota Dinas tersebut akan disematkan link yang ditujukan untuk mengakses SITU PPNPN dan dilakukan penilaian oleh perwakilan pegawai melalui *Google Form*. Atas penilaian tersebut akan menghasilkan *raw data* yang akan dijadikan salah satu dasar untuk penilaian kinerja PPNPN.

Kedisiplinan waktu bekerja PPNPN yang didapatkan dari hasil *raw data* absensi PPNPN juga dijadikan salah satu dasar untuk penilaian kinerja PPNPN, selain itu juga menjadi dasar dalam proses pembayaran gaji PPNPN. Menurut Sukarta dan Lestari (2019), "Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.” (p.117).

d. Tahap 4: Analisis dan Rekomendasi Perpanjangan Kontrak

Tim penilai PPNPN pada Subbagian Rumah Tangga akan melakukan analisis atas kinerja PPNPN. Tim menganalisis kinerja PPNPN lalu menyusun rekomendasi perpanjangan/tidak perpanjangan kontrak berdasarkan analisis data di *Sheet*. Rekomendasi kemudian disampaikan kepada atasan langsung untuk ditindaklanjuti keputusannya.

e. Tahap 5: *Feedback* atas Penilaian Kinerja

Setelah dilakukan penilaian dan analisis untuk mendapat perpanjangan kontrak, hasilnya akan diupload pada SITU PPNPN. Pihak yang berkepentingan dapat mengakses secara terbuka dan *online*. Selain itu, juga dilakukan evaluasi secara *offline* dengan berkumpul di Ruang Aula Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta.

Dari penjelasan tahapan di atas dapat diketahui bahwa secara bertahap dan berproses, manajemen pengelolaan kinerja PPNPN melalui aplikasi SITU PPNPN dilakukan secara efektif dengan pergeseran dari metode manual menjadi berbasis web dalam rangka penerapan teknologi informasi sebagai langkah dalam menghadapi perkembangan zaman di era yang serba digital.

3. Kendala dalam Implementasi *Google Sites* sebagai Alat Bantu Manajemen Kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta.

Di balik potensi keunggulannya, implementasi *Google Sites* untuk manajemen kinerja PPNPN juga dihadapkan pada sejumlah kendala. Berdasarkan analisis data penelitian dan wawancara, kendala yang dimungkinkan muncul adalah sebagai berikut:

a. Kesenjangan Digital dan Literasi.

Kemampuan terhadap teknologi digital PPNPN sangat beragam. Dibandingkan dengan staf administrasi atau teknis, PPNPN yang bekerja dalam peran operasional seperti petugas kebersihan, keamanan, atau pengemudi mungkin kurang mahir dalam teknologi digital.

b. Keamanan dan Privasi Data.

Seperti dibahas sebelumnya, penyimpanan data personalia di *platform cloud* milik pihak ketiga (*Google*) menimbulkan pertanyaan apakah keamanan data dan privasi yang diinput pada *platform* tersebut benar-benar aman.

c. Resistensi atas Perubahan Pola Pengelolaan Kinerja.

Mengubah kebiasaan kerja dari sistem manual ke sistem digital seringkali menghadapi tantangan dari PPNPN dan staf pengelola kinerja yang sudah terbiasa dengan metode lama. Diperlukan strategi manajemen perubahan yang komprehensif, komunikasi yang efektif mengenai manfaat sistem baru, serta dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan instansi untuk mengatasi resistensi ini.

d. Keterbatasan Fitur pada *Platform Google Sites* yang digunakan.

Selain kemampuan dasar *Forms* dan *Sheets*, *platform* ini mungkin tidak memiliki fitur canggih yang biasa ditemukan di HRIS, seperti analitik prediktif, modul pengembangan karir terintegrasi, atau otomatisasi alur kerja yang kompleks. Institusi harus menentukan apakah fitur dasar yang disediakan sudah memenuhi kebutuhan mereka.

e. Sarana dan Prasarana Pendukung

Ketersediaan sarana dan prasarana dasar, seperti akses internet yang stabil dan perangkat (komputer, tablet, atau *smartphone*) untuk setiap pengguna, sangat penting untuk keberhasilan implementasi. Keterbatasan antara sarana dan prasarana dapat menjadi hambatan yang signifikan. Harus diberikan solusi kepada PPNPN yang mengalami kendala pada saat ada kerusakan pada HP PPNPN yang digunakan.

f. Kualitas Data dan Input

Efektivitas sistem digital sangat bergantung pada kualitas data yang dimasukkan. Jika penilai tidak mengisi formulir penilaian secara objektif, tepat waktu, dan lengkap, maka output dari sistem (skor, analisis) berupa *raw data* juga tidak akan akurat. Masalah bias penilai yang sudah ada dalam sistem manual bisa tetap berlanjut jika tidak diatasi melalui pelatihan dan pengawasan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Proses manajemen pengelolaan kinerja PPNPN pada Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta melalui aplikasi SITU PPNPN secara bertahap dan berproses dilakukan secara efektif dengan pergeseran dari metode manual menjadi berbasis web dalam

rangka penerapan teknologi informasi sebagai langkah dalam menghadapi perkembangan zaman di era yang serba digital. Pihak penilai dan pihak yang dinilai secara terbuka dan transparan dapat mengakses manajemen kinerja secara *online, real time*, dan dapat dilakukan dimana saja.

2. Penggunaan aplikasi SITU PPNPN dapat dijadikan sebagai pemacu bagi PPNPN secara individu maupun tim untuk bekerja lebih baik dalam konteks ini adalah bekerja lebih terstruktur, rapi, bertanggungjawab, dan terdokumentasi dengan baik karena setiap pekerjaan yang dilakukannya tercatat *by system* dan dapat dipantau oleh pengelola kinerja PPNPN. Hasil inputan pekerjaan PPNPN melalui aplikasi SITU PPNPN merupakan dasar untuk dijadikan pengelolaan kinerja yang bermuara pada penilaian kinerja PPNPN yang akan dijadikan dasar perpanjangan kontrak.
3. Keunggulan dalam penggunaan *Google Sites* dalam Manajemen Pengelolaan Kinerja PPNPN dengan Aplikasi SITU PPNPN pada garis besarnya adalah mengenai efisiensi biaya dan kemudahan dalam penggunaannya karena tidak memerlukan keahlian pemrograman khusus dan dilengkapi dengan fitur yang terintegrasi dengan *Google Workspace* lainnya seperti *Google Drive*, *Google Form*, dan *Google Sheets* merupakan faktor yang sangat mendukung untuk diimplementasikan.
4. Kendala dalam penggunaan *Google Sites* dalam Manajemen Pengelolaan Kinerja PPNPN dengan Aplikasi SITU PPNPN secara garis besar digambarkan dengan adanya kesenjangan digital dan literasi yang berbeda-beda setiap PPNPN karena mereka berasal dari latar belakang yang beragam, isu keamanan dan privasi data, keterbatasan fitur pada *Google Sites* yang tidak bisa dikostumisasi secara manual, sarana dan prasarana pendukung yang digunakan PPNPN, resistensi atas perubahan kebiasaan kerja dari sistem manual ke sistem digital, dan kualitas inputan data dari PPNPN ke aplikasi SITU PPNPN.

Mempertimbangkan keseimbangan antara keunggulan/potensi dan kelemahan/kendala ini, posisi paling realistik untuk *Google Sites* dalam konteks manajemen kinerja PPNPN adalah sebagai **alat bantu pelengkap** atau *platform perantara*, bukan sebagai pengganti sistem inti seperti SIMPEG ataupun E-Kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian, penulis menyarankan:

1. Melakukan sosialisasi dan pelatihan dalam rangka peningkatan kapastitas pengguna baik PPNPN maupun petugas pengelola manajemen kinerja PPNPN. Menyelenggarakan sesi pelatihan yang terstruktur bagi PPNPN dan petugas pengelola kinerja PPNPN mengenai cara menggunakan *Google Sites* dan aplikasi *Google Workspace* terkait (*Forms, Drive, Docs, Sheets*) secara efektif, efisien, dan aman sangatlah penting untuk keberhasilan dan keberlangsungan aplikasi SITU PPNPN ini.
2. Melakukan Implementasi Percontohan (*Pilot Project*) dalam skala kecil terlebih dahulu, bisa dimulai pada satu atau beberapa satuan kerja di bawah naungan Kanwil DJBC Jateng dan D.I. Yogyakarta. Kemudian dari hasil *pilot project* dilakukan evaluasi dan dilakukan diskusi bersama satuan kerja lain untuk mendapatkan masukan dan saran untuk pengembangan aplikasi SITU PPNPN.
3. Melakukan evaluasi berkala dan penyesuaian terhadap aplikasi SITU PPNPN karena implementasi teknologi bukanlah proses sekali jadi. Perlu dijadwalkan evaluasi berkala (misalnya setiap triwulan atau semester) terhadap efektivitas penggunaan *Google Sites* dalam aplikasi SITU PPNPN. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengubah kebijakan, melakukan perbaikan teknis, mengembangkan aplikasi, atau bahkan merevisi keputusan penggunaan *platform*.

DAFTAR REFERENSI

- Adlani, Nabil. 2023. Kelebihan dan Kelemahan *Google Sites*. Diakses pada 18 Mei 2025 dari <https://adjar.grid.id/read/543921838/kelebihan-dan-kelemahan-Google-sites?page=all>
- Anthony, R. (1965) Planning and Control Systems: A Framework for Analysis. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston
- Damaihati, S., & Prahiawan, W. (2024). Peran Penilaian Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jumanis-Baja*, 120.
- Dwimarzayu dan Rashad. 2020. Learning Organizations: Menjadi Organisasi yang Belajar. Diakses pada 19 Mei 2025 dari <https://medium.com/mti-insights/learning-organizations-ac1b8be853a6>
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Raissa Malika, A., Nuruna, H., & Azahra Mumtaz, S. (2024). *Neraca Dinamika Tantangan Penerapan Manajemen Kinerja Sektor Publik di Indonesia* (Vol. 413, Issue 5). <http://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*.
- Kamaludin. (2024). *Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen Dalam Konteks Pendidikan*.

Manajemen Kinerja Kemenkeu - *Google Sites*. Diakses pada 18 Mei 2025 dari <https://sites.Google.com/view/manajemenkinerjakemenkeu>

Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-8/PB/2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-31/PB/2016 tentang Tata Cara Pembayaran Penghasilan bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri yang Dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. <https://jdih.kemenkeu.go.id/api/download/FullText/2019/PER-8~PB~2019PerDJPB.pdf>

Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Dikenai PPh?. (2021). Diakses pada 18 Mei 2025 dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pegawai-pemerintah-non-pegawai-negeri-ppnpn-dikenai-pph--lt606bd657eb2a4/>

Rahyudi Sukarta, I. K., & Nina Eka Lestari, N. P. (2019). Pengetahuan Manajemen, Komensasi, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 105. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2235>

Ruky, A. S. (2022). *Manajemen Kinerja Sdm: untuk Era Revolusi Industri 4.0*.

Sunyoto, S. T. (n.d.). *Transformasi Msdm Tantangan Dan Inovasi Di Era Digital*.

Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-10/MK.1/2021 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Tahun 2021 di Lingkungan Kementerian Keuangan. <https://setjen.kemenkeu.go.id/api/Medias/9ce1d3f3-d67e-42fa-8a8b-a381d23f5a84>

Zain, Laili. 2022. Apa Itu *Google Sites*? Ini Kegunaan dan Cara Membuatnya. Diakses pada 18 Mei 2025 dari <https://www.idntimes.com/tech/trend/laili-zain-damaika-1/apa-itu-Google-sites-1?page=all>