BAB III

ANALISIS SISTEM YANG BERJALAN

3.1 Latar Belakang Organisasi

3.1.1 Sejarah Organisasi

Pekerjaan Umum merupakan terjemahan dari Bahasa Belanda yaitu *Openbare Weken,* sehingga awal mula bidang pekerjaan umum telah ada semenjak masa kolonial Belanda. Namun Kementerian PUPR sendiri dibentuk pada masa Kabinet Kerja tepatnya pada tahun 2014. Kementerian ini merupakan penggabungan antara dua kementerian yaitu Kementerian Pekerjaan Umum dan Kementerian Perumahan Rakyat. Kementerian PUPR dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Melalui peraturan tersebut, Kementerian PUPR memiliki 11 (sebelas) Unit Organisasi Eselon I dan lima staf ahli. Namun seiring dengan perkembangan dinamika pemerintahan, Unit Organisasi Eselon I di Kementerian PUPR direstrukturisasi menjadi sepuluh unit organisasi. Hal tersebut sebagaimana termuat dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan kementerian yang memiliki kantor

vertikal tersebar di seluruh Indonesia.

3.1.2 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian PUPR merupakan kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian PUPR menjalankan tugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Adapun dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian PUPR memiliki fungsi sebagai berikut:

1) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestic, pengelolaan drainase lingkungan, pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan permukiman, pengembangan sarana dan prasarana strategis, penyelenggaraan perumahan, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan, serta pembinaan jasa konstruksi.
2) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian.
3) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab kementerian.
4) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian.

5) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan kementerian di daerah.
6) Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis dan rencana terpadu program pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat berdasarkan pendekatan pengembangan wilayah.
7) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
8) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian.
9) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh presiden.

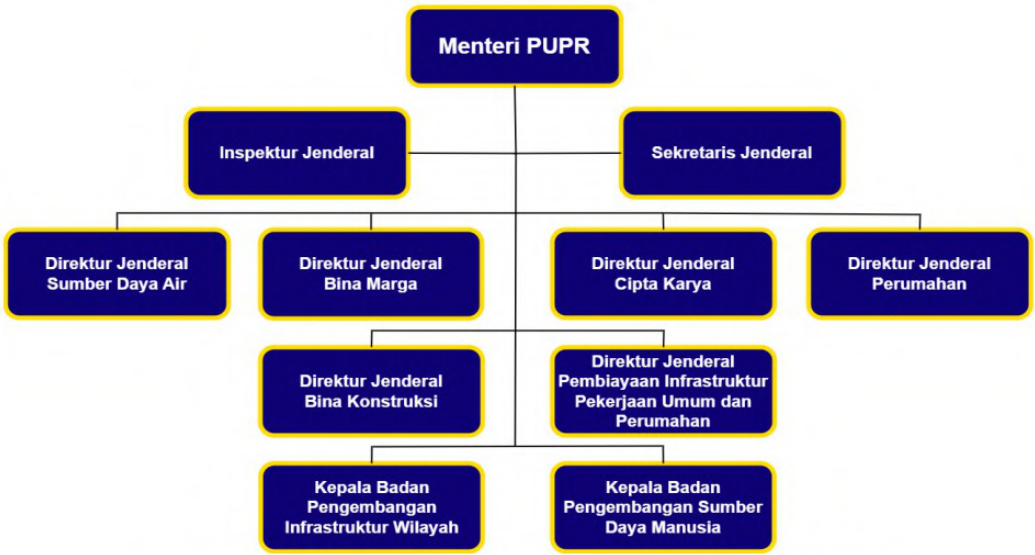
Tugas dan fungsi Kementerian PUPR tersebut mendukung visi dan misi kementerian yang telah dirumuskan untuk periode 2020-2024. Visi Kementerian PUPR yaitu *terwujudnya Kementerian PUPR yang andal, responsif, inovatif dan professional dalam pelayanan kepada presiden dan wakil presiden untuk mewujudkan visi dan misi presiden dan wakil presiden: "Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"*. Misi Kementerian PUPR dijabarkan menjadi beberapa poin yaitu:

1) Memberikan dukungan teknis dan administratif serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2) Memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air, konektivitas,

perumahan dan permukiman dalam suatu pengembangan infrastruktur wilayah yang terpadu.

3) Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang tata kelola, perencanaan, pengawasan, informasi, dan hubungan kelembagaan.
4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penyelenggaraan jasa konstruksi, dan pembiayaan infrastruktur dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi serta mewujudkan visi dan misinya, Kementerian PUPR didukung oleh sepuluh unit Eselon I sebagaimana pada Gambar III..1. Adapun susunan struktur organisasi tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.



Gambar III.. 1 Struktur Organisasi Kementerian PUPR

Sumber: Diolah penulis

3.2 Uraian Kegiatan Utama dan Sistem Eksisting yang Diteliti

Dalam rangka melaksanakan salah satu fungsi Kementerian PUPR untuk memberikan dukungan administrasi bagi seluruh unsur organisasi Kementerian PUPR serta sebagai bentuk tindak lanjut pelaksanaan reformasi birokrasi, maka perlu adanya pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi ASN di Kementerian PUPR. Kegiatan tersebut harus senantiasa dilaksanakan dengan efektif, efisien, dan akuntabel sehingga mampu mendukung penyelenggaraan kinerja pegawai. Hal ini juga sebagai bentuk perwujudan dari salah satu Sasaran Strategis Kementerian PUPR sebagaimana termuat dalam Dokumen Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024 yaitu meningkatkan tata kelola administratif Kementerian PUPR.

Pelaksanaan tugas administratif terkait kepegawaian dan keuangan dilaksanakan oleh sub bagian tata usaha pada setiap unit kerja. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dalam menjaga keterpaduan pelaksanaan tugas-tugas tersebut, terdapat unit kerja yang menjadi pembina yaitu Biro Keuangan yang memiliki tugas untuk pembinaan dan penyusun tata laksana keuangan, serta Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana sebagai pembinaan dan pengelolaan bidang kepegawaian. Dengan demikian, peran penting dimiliki oleh setiap sub bagian tata usaha, Biro Keuangan, dan Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana dalam proses

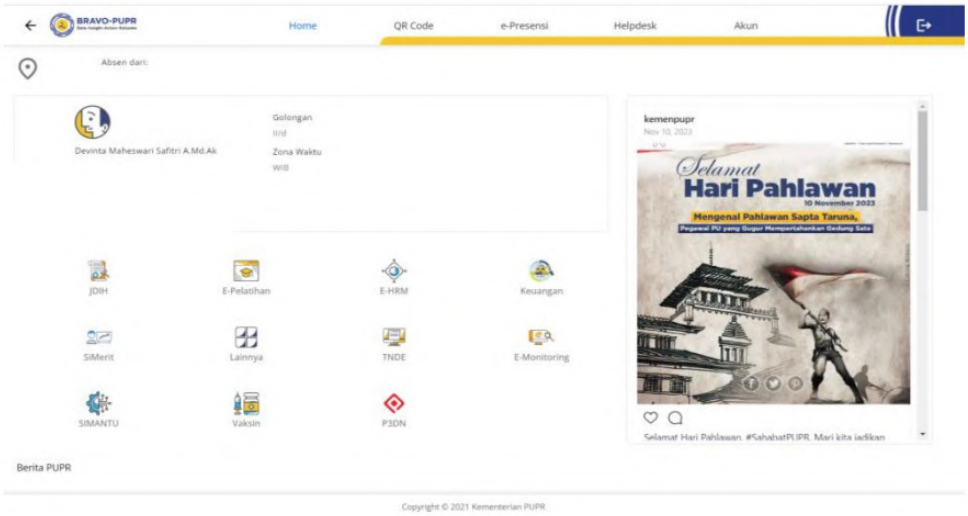
pembayaran tunjangan kinerja yang senantiasa harus dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Ketentuan yang menjadi dasar atas pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja di Kementerian PUPR mengacu pada ketentuan internalnya yaitu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 26/PRT/M/2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 04/PRT/M/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat yang mana besaran tunjangan kinerja yang dibayarkan, sesuai dengan kelas jabatan dan capaian kinerja pegawai. Pembayaran tunjangan kinerja diberikan setiap bulan kepada masing-masing PNS sesuai dengan jabatannya dan dilaksanakan melalui Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) ke rekening pegawai.

Kegiatan pembayaran tunjangan kinerja di Kementerian PUPR dilaksanakan oleh setiap unit organisasi Eselon I sehingga tidak melalui satu DIPA terpusat. Proses ini didukung oleh beberapa sistem informasi diantaranya yaitu BRAVO dan E-HRM. BRAVO merupakan sistem informasi yang berfungsi sebagai portal untuk para pegawai dalam mengakses kebutuhannya terkait penyediaan layanan kehadiran, kepegawaian, koperasi, poliklinik dan lain sebagainya. Adapun tampilan utama BRAVO sebagaimana pada Gambar III..2. Sistem lainnya yang mendukung yaitu E-HRM. E-HRM merupakan sistem yang menyediakan layanan informasi kepegawaian bagi PNS di Kementerian PUPR. E-HRM terintegrasi dengan BRAVO dalam mendukung proses pembayaran tunjangan kinerja yaitu

berupa penyediaan informasi terkait data pegawai seperti nama, NIP, jabatan, dan lain sebagainya. Adapun tampilan utama E-HRM sebagaimana pada Gambar III.3.

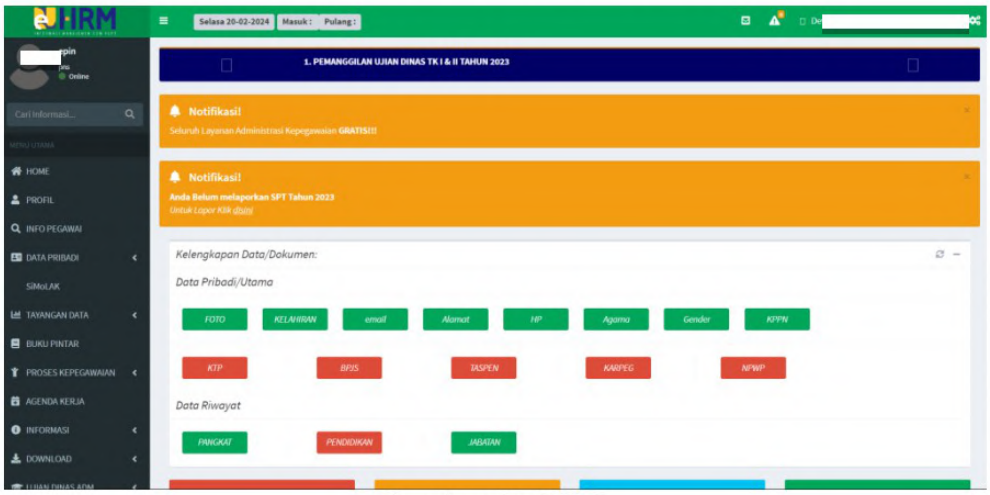
Gambar III. 2 Tampilan Utama BRAVO



Sumber: BRAVO PUPR

Selain BRAVO dan E-HRM, terdapat sistem perhitungan tunjangan kinerja yang berbasis desktop. Namun sistem ini tidak digunakan oleh seluruh unit pembayar di Kementerian PUPR karena sistem ini merupakan sistem yang dibeli dari vendor oleh masing-masing unit pembayar.

Gambar III. 3 Tampilan Utama E-HRM



Sumber: E-HRM

Batas waktu perhitungan tunjangan kinerja yang akan dibayarkan kepada masing-masing pegawai yaitu sampai hari kerja terakhir dalam 1 (satu) bulan. Namun ketentuan terkait pembatasan waktu pembayaran tunjangan kinerja belum diatur dengan rinci, sehingga terdapat variasi dalam waktu penerimaan tunjangan kinerja oleh setiap pegawai.

Teknis rincian pembayaran tunjangan kinerja dapat dijelaskan melalui 2 (dua) tahap yaitu tahap di aplikasi BRAVO dan tahap perhitungan tunjangan kinerja. Namun, kedua tahap tersebut memiliki variasi pengaplikasian di masing-masing Unit Eselon I. Variasi tersebut dapat dijelaskan sebagaimana tahapan berikut.

3.2.1 Tahap di aplikasi BRAVO

Pada tahap ini, masing-masing pegawai melakukan perekaman kehadirannya di aplikasi BRAVO. Apabila pegawai tidak hadir, maka melalui aplikasi BRAVO, para pegawai dapat melakukan *input* informasi tentang ketidakhadirannya. Selanjutnya admin BRAVO akan memverifikasi data ketidakhadiran tersebut sesuai dengan dokumen pendukung seperti surat sakit, surati lupa absen, surat dinas dan surat cuti. Namun pada praktiknya, terdapat unit kerja yang belum sepenuhnya memanfaatkan fitur ini. Bagi unit kerja yang belum memanfaatkan fitur ini, maka proses untuk melengkapi status ketidakhadiran pegawai dan verifikasi data dukungnya akan dilakukan secara manual dengan bantuan aplikasi Microsoft Excel. Selain itu, terdapat unit kerja yang menggunakan sistem informasi yang dikembangkan secara mandiri untuk memperbaiki status kehadiran pegawai sekaligus melakukan verifikasi dokumen

pendukungnya. Sistem informasi ini memiliki fungsi untuk membatasi waktu perbaikan data kehadiran serta verifikasi dokumen pendukungnya. Namun pada umumnya, para pegawai melakukan penyesuaian di akhir bulan atau menunggu teguran dari admin untuk menyerahkan data dukungnya. Sistem informasi ini berlaku hanya di Unit Eselon I pengembang sistem ini saja.

Proses perbaikan data dilaksanakan pada masing-masing unit kerja dan akan didistribusikan kepada unit pembayar tunjangan kinerja di masing-masing Unit Eselon I-nya. Bagi unit kerja yang menggunakan aplikasi BRAVO dan Microsoft Excel, pendistribusian data akan disertai dengan Surat Pernyataan Tanggungjawab Mutlak (SPTJM).

3.2.2 Tahap perhitungan tunjangan kinerja

Pada tahap ini, perhitungan tunjangan kinerja dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu perhitungan melalui Microsoft Excel dan melalui aplikasi tunjangan kinerja yang berbasis desktop. Pada perhitungan tunjangan kinerja dengan bantuan Microsoft Excel ini akan menggunakan data dari tahap sebelumnya yang telah diproses menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Selain itu terdapat Unit Eselon I lainnya yang menggunakan data dari aplikasi BRAVO untuk diproses perhitungan tunjangan kinerjanya pada aplikasi Microsoft Excel. Melalui Microsoft Excel tersebut, maka akan disusun daftar pembayaran tunjangan kinerja dan *file* pembayaran tunjangan kinerja ekstensi .csv.

Di sisi lain, bagi Unit Eselon I yang melakukan perhitungan tunjangan kinerja dengan menggunakan aplikasi tunjangan kinerja berbasis desktop, akan menggunakan data yang berasal dari Aplikasi BRAVO. Selain itu, Unit Eselon I

yang menggunakan sistem mandiri pada tahap sebelumnya, juga melakukan perhitungan tunjangan kinerja melalui aplikasi perhitungan tunjangan kinerja berbasis desktop ini. Output dari aplikasi desktop ini berupa daftar pembayaran tunjangan kinerja dan *file* dengan esktensi .csv.

3.3 Permasalahan yang Dihadapi

Berdasarkan hasil analisis mekanisme pembayaran tunjangan kinerja di Kementerian PUPR yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian diantaranya yaitu:

3.3.1 Tahapan yang tidak seragam

Sebagaimana dijelaskan pada sebelumnya, terdapat berbagai jenis alur pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian PUPR. Perbedaan utama dari kedua alur tersebut yaitu pada otomatisasi penyiapan data untuk perhitungan tunjangan kinerja, yang mana terdapat unit kerja yang masih melakukannya secara manual melalui Microsoft Excel, melalui BRAVO dan melalui sistem informasi yang dikembangkan secara mandiri. Hal tersebut memberikan implikasi terdapat perbedaan tahapan pemrosesan yang nyata terlihat pada masing-masing unit Eselon I.

Keseragaman pada pemrosesan tunjangan kinerja merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian. Akuntabilitas dalam pembayaran tunjangan kinerja menjadi aspek yang terdampak. Perlu adanya kepastian bahwa pengalokasian anggaran belanja pegawai telah dilaksanakan secara tepat dan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan yaitu salah satunya dengan pengaplikasian tahapan yang seragam pada setiap unit pembayar.

3.3.2 Waktu pemrosesan yang tidak efektif

Pada proses pengolahan data secara manual melalui Microsoft Excel akan berdampak pada lamanya waktu pemrosesan. Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang harus dibayarkan tunjangan kinerjanya namun proses verifikasi tidak dapat ditinggalkan. Serta penggunggahan dokumen kelengkapan kehadiran yang dapat dilakukan kapanpun tanpa tenggat waktu juga menjadi faktor lamanya waktu tunjangan kinerja yang diterima pegawai. Kompleksnya tahapan pemrosesan ini memberikan dampak pada sistem administrasi dari unit organisasi yang mana akan menimbulkan opini tidak efektifnya kinerja suatu organisasi. Selain itu dampaknya juga akan berlaku bagi pegawai yang menerima tunjangan kinerja, yang mana semakin lama tahap pemrosesan maka akan semakin lama juga pegawai bersangkutan untuk menerima tunjangan kinerja. Sedangkan bagi pegawai yang bertugas tidak lepas dari dampak yang ditimbulkan yaitu berupa beratnya beban kerja karena harus melaksanakan tugasnya secara manual.

Di sisi lain, tidak efektifnya waktu pemrosesan bukan hanya ditimbulkan dari sistem yang masih manual. Hal tersebut dikarenakan kurangnya *awareness* dari setiap pegawai terhadap kelengkapan data kehadirannya. Kurangnya *awareness* tersebut berdampak pada lamanya waktu yang dibutuhkan untuk pengolahan data kelengkapan kehadiran oleh admin dalam satu titik waktu sekaligus. Dampaknya, pemrosesan tunjangan kinerja memerlukan waktu lebih lama. Hal ini tentu berdampak pada citra organisasi serta pegawai yang bersangkutan akan menerima tunjangan kinerja lebih lama.

3.3.3 Terdapat celah untuk melakukan *fraud*

Proses manual yang masih diadopsi memberikan dampak lainnya yaitu adanya celah untuk melakukan *fraud.* Dengan proses yang manual memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan seperti manipulasi data dan pemrosesan berganda sehingga menguntungkan pihak-pihak tertentu yang tidak bertanggungjawab. Hal ini tentu sudah diantisipasi melalui tahap verifikasi dan validasi serta pemisahan tugas dan wewenang dari setiap admin, namun potensi untuk melakukan kecurangan masih terbuka karena lemahnya kontrol yang berjalan secara otomatis dari sistem.

3.3.4 Tidak ada sistem yang mengkomodasi keseluruhan tahapan

Pemrosesan tunjangan kinerja di Kementerian PUPR didukung oleh beberapa sistem informasi diantaranya yaitu BRAVO, sistem kehadiran di lingkup Eselon I dan aplikasi perhitungan tunjangan kinerja berbasis desktop. Masing-masing sistem informasi tersebut memiliki fungsi sendiri untuk mendukung setiap tahapan proses pembayaran tunjangan kinerja. Di sisi lain, dengan banyaknya sistem informasi yang dibutuhkan maka diperlukan pemeliharaan bagi masing-masing sistem. Terlebih lagi sistem informasi tersebut tidak semuanya terkoneksi secara otomatis atau *host to host* sehingga perlu proses *export* dan *import* data secara manual oleh petugas.

3.3.5 Keterbatasan pengembangan sistem eksisting

Dalam proses pembayaran tunjangan kinerja di Kementerian PUPR akan sangat mengandalkan aplikasi BRAVO. Namun aplikasi BRAVO merupakan sistem yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam penyediaan

berbagai layanan bagi pegawai di Kementerian PUPR. Dengan kata lain, fungsi BRAVO terbatas sebagai portal yang memnuhi kebutuhan data dan informasi bagi para pegawai. Salah satu layanan yang diberikan BRAVO yaitu perekaman kehadiran, namun karena keterbatasan fungsinya maka pengembangan BRAVO tidak dapat menuntaskan pemrosesan perhitungan tunjangan kinerja.

Di sisi lain, terdapat aplikasi perhitungan tunjangan kinerja berbasis desktop. Namun aplikasi ini merupakan aplikasi yang diadakan melalui vendor yang mana pengadaannya dilakukan oleh masing-masing unit pembayar tunjangan kinerja. Pengadaan ini tidak memberikan akses pada *source code* dari aplikasi tersebut. Dengan tidak adanya *source code* yang menyertainya, maka pengguna atau unit pembayar yang telah melakukan pengadaan, tidak mengetahui skema *database* aplikasi tersebut. Hal ini menyebabkan aplikasi tidak dapat diintegrasikan dengan sistem lainnya yang ada di Kementerian PUPR seperti BRAVO.

3.3.6 Lemahnya keamanan data

Tidak adanya standar yang mengatur detail teknis dari proses pembayaran tunjangan kinerja memberikan implikasi terkait keamanan data tunjangan kinerja yang telah dibayarkan. Setiap unit pembayar melakukan pengelolaan datanya secara mandiri serta tidak terdapatnya penyimpanan data melalui satu *database* yang mencakup seluruh data di Kementerian PUPR terkait pembayaran tunjangan kinerja. Hal ini memberikan dampak pada pembina administrasi terkait pembayaran tunjangan kinerja seperti Biro Keuangan maupun Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana tidak dapat melakukan pengawasan dan

pengendalian atas keamanan data tersebut. Di sisi lain, informasi pegawai terkait besarnya tunjangan kinerja yang dibayarkan, profil pegawai, informasi terkait rekening pegawai, dan data lainnya merupakan informasi penting yang harus dijaga keamanannya.

3.4 Alternatif Pemecahan Masalah

Berdasarkan pada analisis permasalahan yang akan dihadapi, penulis memberikan beberapa alternatif untuk memecahkan masalah-\\masalah tersebut yang diantaranya:

3.4.1 Perancangan sistem informasi

Adanya kebutuhan dalam peningkatan kualitas mekanisme pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian PUPR serta dengan adanya PMK Nomor 20 tahun 2023, maka diperlukan adanya sistem informasi yang mendukung kegiatan tersebut. Sistem informasi yang dirancang harus mencakup keseluruhan proses bisnis dari pembayaran tunjangan kinerja serta mengimplementasikan ketentuan sebagaimana termuat dalam PMK Nomor 20 tahun 2023. Pengembangan sistem informasi tersebut dapat dilakukan melalui perancangan sistem baru ataupun melalui pengembangan sistem yang sudah ada dengan mengintegrasikannya ke sistem-sistem eksisting yang tidak dapat direplikasi fungsinya. Dengan adanya pengembangan sistem ini, maka akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja. Selain itu hal ini dapat mendukung keamanan data serta mengantisipasi dari serangan siber karena pengendaliannya dilaksanakan secara terpusat dan terstruktur. Dengan adanya sistem yang saling terintegrasi juga

akan mendukung integritas data sehingga informasi yang diperoleh dapat terjamin keakurasiannya dan terhindar dari kegiatan manipulasi. Dengan demikian, selain memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja, sistem yang dirancang juga akan memberikan kemudahan dalam penyediaan informasi.

3.4.2 Integrasi dengan aplikasi gaji

Perancangan sistem informasi yang dibangun akan memberikan kemudahan dan kepastian bagi para penggunanya baik dalam efisiensi, efektivitas, ketepatan, serta keamanan pada pengelolaan pembayaran tunjangan kinerja. Sistem informasi ini juga harus mendukung kegiatan penunjang seperti menyediakan bukti potong pajak tahunan. Untuk mengakomodasi fungsi ini, pengembangan sistem perlu diintegrasikan dengan sistem pembayan gaji pegawai. Hal tersebut dikarenakan pemotongan pajak merupakan akumulasi dari pendapatan pegawai yaitu gaji serta tunjangan yang melekat pada komponen penghasilan pegawai. Integrasi dilaksanakan dengan aplikasi pembayaran gaji yaitu GPP Web yang mana pengelolaannya merupakan wewenang dari Kementerian Keuangan. Dengan demikian, perlu adanya kerja sama yang dibangun antara Kementerian PUPR dengan Kementerian Keuangan.

Aplikasi gaji merupakan sistem yang termasuk ke dalam golongan sistem eskternal Kementerian PUPR sehingga pada proses pengintegrasiannya perlu memperhatikan aspek-aspek terkait. Aspek yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu terkait konsistensi data. Untuk memastikan hal ini maka Kementerian PUPR harus menjamin adanya pengintegrasian sistem di lingkup internalnya. Aspek

lainnya yang perlu diperhatikan yaitu terkait integritas data yang mana Kementerian PUPR harus menjamin keamanan data pada sistem internalnya. Dalam hal ini juga diperlukan adanya protocol integrasi sistem untuk mendukung pertukaran data serta interaksi antar sistem.

3.4.3 Meningkatkan *awareness* setiap pegawai

Sistem yang dibangun sedemikian rupa tidak akan optimal tanpa adanya dukungan dari para penggunanya termasuk para pegawai di Kementerian PUPR itu sendiri. Penting untuk memahami dampak yang dihasilkan atas ketidaksesuaian serta kelengkapan data pendukung pemrosesan tunjangan kinerja oleh para pegawai. Kemudahan yang diberikan sistem harus membangun kesadaran bagi para pegawai untuk turut serta secara proaktif melakukan pemantauan atas data kehadiran serta data kepegawaiannya masing-masing. Hal ini memiliki peran penting dalam pemrosesan tunjangan kinerja. Dengan adanya perhatian dari para pegawai, maka akan mempersingkat waktu pemrosesan melalui minimalisasi waktu untuk melakukan perbaikan data yang tidak sesuai oleh para admin sistem. Dengan demikian, pemantauan secara mandiri oleh pegawai merupakan hal dasar untuk dilaksanakan namun sangat penting bagi efektivitas proses pembayan tunjangan kinerja.

3.4.4 Penyusunan ketentuan terkait penggunaan sistem informasi yang dibangun

Dengan adanya PMK Nomor 20 tahun 2023 dan sistem yang dibangun untuk mengakomodirnya, maka diperlukan ketentuan lanjutan untuk dapat menjadi pedoman tentang teknis dari pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan

Kementerian PUPR. Regulasi ini harus mencakup ketentuan yang mendukung proses pembayaran tunjangan kinerja melalui sistem yang dikembangkan. Melalui ketentuan ini, perlu diatur tentang kerangka kerja serta pembagian wewenang bagi setiap unsur yang mendukung sistem. Transparansi serta akuntabilitas pembayaran tunjangan kinerja akan terdorong dengan adanya kejelasan di mata hukum. Dengan adanya ketentuan ini juga akan mencegah adanya ambiguitas serta kesalahan interpretasi fungsi dari setiap komponen yang mendukung.