

**ANALISIS PENGELOLAAN APLIKASI *INTEGRATED PERFORMANCE SYSTEM (INTENSE)* DI KEMENTERIAN  
KEUANGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT  
JENDERAL PERBENDAHARAAN (KANWIL DJPB)  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Derajat Sarjana S-1

Pada Program Studi Administrasi Publik



**Diajukan Oleh :**

**SHELVIA THERESNAWATY**

**NIM : 07011282025090**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**ANALISIS PENGELOLAAN APLIKASI *INTEGRATED PERFORMANCE SYSTEM (INTENSE)* DI KEMENTERIAN KEUANGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN (KANWIL DJPB) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

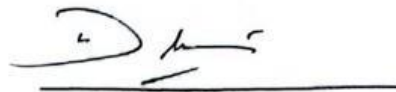
**SHELVIA THERESNAWATY**

**NIM. 07011282025090**

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing, 19 April 2024

Pembimbing

**Dwi Mirani, S.IP., MSi**  
NIP. . 198106082008122002



Mengetahui Ketua Jurusan,



**Dr.M.Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

# HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

### ANALISIS PENGELOLAAN APLIKASI *INTEGRATED PERFORMANCE SYSTEM (INTENSE)* DI KEMENTERIAN KEUANGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN (KANWIL DJPB) PROVINSI SUMATERA SELATAN

## SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji  
pada Tanggal 8 Mei 2024  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

### TIM PENGUJI SKRIPSI

Dwi Mirani, S.IP., MSi  
Ketua



1. Dr. Lili Erina, M.Si  
Anggota



2. Lisa Mandasari, S.IP., M.Si  
Anggota



Mengetahui,

Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

# PERNYATAAN ORISINALITAS

## PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shelvia Theresnawaty

NIM : 07011282025090

Jurusan: Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara tidak sesuai etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penganggulan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang ditetapkan kepada saya.

Demikian pernyataan yang dibuat dengan sungguh sungguh tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan

Indralaya, 25 Maret 2024

  
METERAL TEMPEL  
MEGAKX814557577  
via Theresnawaty  
07011282025090

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Be the best passion of myself”*

رَشْدًا أَمْرًا مِن لَّنَا وَهَيْئَ رَحْمَةٍ لِّدُنْكَ مِن آتِنَا رَبَّنَا

“Ya Allah, anugerahkanlah kami Rahmat dari sisi-Mu dan sempurnakanlah kami petunjuk yang lurus dalam urusan kami”

-(QS. Al-Kahfi :10)-

Atas rahmat Allah SWT, Skripsi saya persembahkan untuk:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Ayah Agus Nanang(alm) dan Ibu Daliyawati
2. Saudaraku Nelly Afrianti, S.Kom dan Rusmiaty, S.Sos
3. Dosen dan Pegawai FISIP Unsri
4. Sahabat dan teman-temanku Ilmu Administrasi Publik 2020
5. Almamaterku, Universitas Sriwijaya
- 6.

## ABSTRAK

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Selatan ditinjau dari kinerjanya. Teori penelitian menggunakan Teori Manajemen atau Pengelolaan menurut George R.Terry. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera selatan sudah diterapkan. Penggunaan aplikasi *Intense* DJPb telah meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pegawai. Sebelum penerapan aplikasi, pengelolaan dokumen kinerja pegawai dilakukan melalui pengarsipan manual. Adapun saran rekomendasi dari penelitian ialah perlu dilakukan sosialisasi setiap triwulan terutama untuk memastikan pembaruan atau perubahan aplikasi *Intense* terbaru disampaikan kepada seluruh pegawai, perbaikan sistem diperlukan dan memastikan PIC setiap bidang memberikan *early reminder* dan *punishment* kepada pegawai untuk menginput dokumen kinerja ke dalam sistem.

**Kata kunci:** Pengelolaan, Sistem, Aplikasi, *Intense*, DJPb

Pembimbing



Dwi Mirani  
NIP. 198106082008122002

Indralaya, April 2024  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



**Dr. M. NurBudiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

### ABSTRACT

The aim of this research is to find out how the Integrated Performance System (Intense) Application Management at the Ministry of Finance Regional Office of the Directorate General of Treasury (DJPb) South Sumatra Province is reviewed from its performance. The research theory uses Management Theory or Management according to George R. Terry. The method used in this research uses descriptive qualitative methods. The research techniques used are observation, interviews and documentation. The results of the research can be concluded that the Integrated Performance System (Intense) Application Management at the Ministry of Finance Regional Office of the Directorate General of Treasury (DJPb) South Sumatra Province has been implemented. The use of the DJPb Intense application has improved the quality of employee performance management. Before implementing the application, management of employee performance documents was carried out through manual archiving. The recommendations from the research are that socialization needs to be carried out every quarter, especially to ensure that the latest Intense application updates or changes are conveyed to all employees, system improvements are needed and ensure that the PIC in each field provides early reminders and punishments to employees for inputting performance documents into the system.

**Keywords: Management, System, Application, Intense, DJPb**

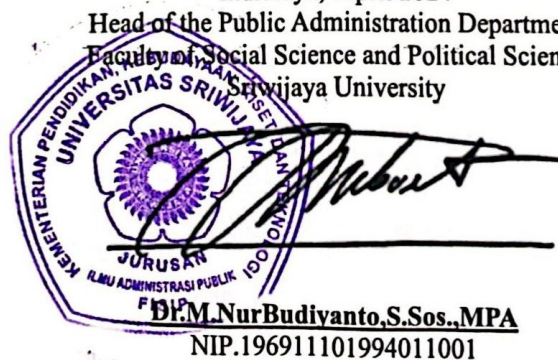
Advisor



Dwi Mirani  
NIP. 198106082008122002

Indralaya, April 2024

Head of the Public Administration Department  
Faculty of Social Science and Political Science  
Sriwijaya University



**D.M. NurBudiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang selalu memberikan perlindungan dan rahmat serta ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya dan saudara perempuan saya atas motivasi dan dorongannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Provinsi Sumatera Selatan”

Skripsi ini dijadikan sebagai salah satu syarat untuk menempuh pendidikan Sarjana Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam penyelesaiannya banyak pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan, bimbingan masukan dan arahan sehingga dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dwi Mirani, S.IP.,MSi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan terimakasih juga telah memberikan masukan saran serta mengarahkan peneliti dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama peneliti menempuh pendidikan perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas FISIP jurusan Administrasi Publik atas ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan FISIP UNSRI yang telah membantu dalam setiap proses pemberkasan, surat-menyurat, menyediakan ruangan selama perkuliahan dan penyusunan skripsi berlangsung
8. Admin Jurusan Administrasi Publik, Mba Ita yang selalu memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
9. Ibu Lydia Kurniawati Christyana selaku Kepala Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan
10. Ibu Rani Muryani selaku kepala sub bagian kepegawaian di Kementerian Keuangan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumsel
11. Bapak Wahidin dan rekannya Bapak Bisma Satriareswara Wahyu Perdana selaku bagian penilaian kinerja di Kementerian Keuangan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumsel
12. Seluruh pegawai dan satuan kerja di Kementerian Keuangan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumsel yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan peneliti dan senantiasa membantu peneliti dalam memberikan kelengkapan data-data guna menyelesaikan penyusunan dan pembuatan skripsi ini



13. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
14. Seluruh pihak terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus dan Ikhlas dalam memberikan kontribusi berupa doa dan dukungan selama proses pengerjaan laporan pengerjaan skripsi.

Atas bantuan dan jasanya semoga mendapat balasan limpahan rahmat dan rezeki dari Allah SWT. Peneliti sadar skripsi ini masih banyak kekurangan dalam proses pengerjaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh peneliti dan memberikan manfaat semua pihak kemudian hari.

Indralaya, April 2024

Shelvia Theresnawaty

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Pengelolaan .....	9
2. Manajemen Kinerja .....	10
3. Fungsi-Fungsi Manajemen .....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	14
C. Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Definisi Konsep .....	28
C. Fokus Penelitian.....	29
D. Jenis dan Sumber Data .....	30
E. Informan Penelitian.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data .....	31
G. Teknik Analisis Data.....	32

<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran umum lokasi penelitian .....	34
1. Sejarah singkat kementerian keuangan direktorat Jenderal Perbendaharaan 34	
2. Lokasi Kantor Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan.....	35
3. Visi dan Misi Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan .....	36
4. Tugas Pokok Dan Fungsi Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan .....	36
5. Struktur Organisasi Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan .....	38
B. Hasil Penelitian .....	46
C. Pembahasan .....	46
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>96</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>97</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Aplikasi Intense DJPb Pada Bagian Menu Beranda.....	4
Gambar 2. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3. Susunan Organisasi Kanwil DJPb Provinsi Sumsel.....	39
Gambar 4. Struktur Organisasi Kanwil DJPb Provinsi Sumsel K.....	40
Gambar 5. Visi Misi DJPb .....	49
Gambar 6. Intrans (Insan Treasury).....	50
Gambar 7. KEP-300/KMK.01/2022 .....	52
Gambar 8. Rekap Dokumen Kinerja Pegawai Pada Aplikasi Integrated.....	54
Gambar 9. Seluruh ASN di Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan.....	56
Gambar 10. Wawancara Pegawai (SKKI) Kanwil DJPb Provinsi Sumsel .....	57
Gambar 11. Surat Keputusan Manajemen Kinerja dan Penetapan .....	62
Gambar 12. PIC dan OTL Kemenkeu DJPb .....	65
Gambar 13. Sosialisasi Pengelolaan Aplikasi Intense DJPb.....	68
Gambar 14. Wawancara Pegawai Kasubag Kepegawaian di Kanwil DJPb .....	69
Gambar 15. Buku Panduan Standar Operasional Prosedur (SOP) .....	72
Gambar 16. Buku Panduan Standar Operasional Prosedur (SOP).....	74
Gambar 17. Tahapan Penguploadan Dokumen .....	75
Gambar 18. Menu Dokumen Kinerja.....	76
Gambar 19. Menu Sub Dokumen Kinerja.....	77
Gambar 20. Bukti Pengingat/Reminder Dalam Aplikasi Intense.....	81
Gambar 21. Briefing Pegawai Di Kanwil DJPb.....	83
Gambar 22. GKM sistem aplikasi intense DJPb.....	84
Gambar 23. Bukti Pengawasan Eksternal Melalui Zoom Virtual .....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Menu-Menu Dalam Aplikasi (Intense DJPb). **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2. Rekap Dokumen Kinerja Pegawai Pada Aplikasi (Intense DJPb) ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. Perbandingan Penelitian Terdahulu ..... 17

Tabel 4. Fokus Penelitian ..... 29

Tabel 5. Nama Pegawai Penilaian Kinerja Bagian Umum ..... 60

Tabel 6. Matriks Temuan Penelitian ..... 91

## **DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN**

DKO	: Dialog Kinerja Organisasi
IKU	: Indikator Kinerja Utama
IS	: Inisiatif Strategis
KASUBBAG	: Kepala Subbagian
LAKIN	: Laporan Akuntabilitas Kinerja
MK	: Manajemen Kinerja
NKO	: Nilai Kinerja Organisasi
SFO	: Strategy Focused Organization
SS	: Sasaran Strategis
UPK	: Unit Pemilik Kinerja

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Matriks Jawaban Informan Pertanyaan Wawancara.....	101
Lampiran 2 Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi.....	115
Lampiran 3 Kartu Bimbingan .....	117
Lampiran 4 Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi.....	118
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	119
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	120
Lampiran 7 Dokumentasi Peneletian .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelolaan memiliki pengertian yang sama dengan manajemen yang berarti mengurus, mengatur, dan melaksanakan. Terry (2009:9) mengemukakan bahwa pengelolaan sama dengan manajemen sehingga pengelolaan adalah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.. Menurut Costello 1994 dalam(Nursam, 2017:171) manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, manajemen kinerja adalah pengelolaan kegiatan yang secara berkesinambungan mengkaji ulang kinerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut melalui manajemen kinerja banyak manfaat yang dapat diraih oleh suatu organisasi karena manajemen kinerja dapat membantu dalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan dalam kinerja organisasi. Dalam sebuah perusahaan manajemen kinerja sangat penting karena ini bisa digunakan untuk menentukan kualitas dan kuantitas sebuah perusahaan.



Era digital merupakan sebuah kondisi di mana seluruh aspek kehidupan didukung oleh keberadaan teknologi digital. Semua sistem yang pada awalnya bersifat analog, kini sudah beralih menjadi sistem yang terdigitalisasi. Perkembangan era digital terus berjalan ke seluruh aspek kehidupan manusia dan menuntut masyarakat untuk selalu beradaptasi. Salah satu aspek yang tidak bisa dipungkiri terkena dampak dari perkembangan era digital yaitu teknologi informasi dimana pegawai bekerja menggunakan internet yang seharusnya dapat memudahkan aktivitas manusia. Peningkatan keterampilan Sumber Daya Manusia terkait dengan kemampuan menguasai teknologi harus dilakukan oleh masing-masing perusahaan bertujuan untuk menghadapi digitalisasi agar perusahaan yang bersangkutan dapat memanfaatkan teknologi untuk kebutuhan kerja agar tidak terjadi ketertinggalan. Disaat ini segala ragam aktivitas pekerjaan di Indonesia telah memakai aplikasi yang beragam guna memudahkan aktivitas kerja mereka, baik dalam dunia pemerintahan maupun non pemerintah, untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Kinerja karyawan dapat ditentukan dari bagaimana manajemen kinerja di perusahaan tersebut. Contoh Manajemen Kinerja dapat ditemukan di berbagai lingkungan, seperti di Kementerian Keuangan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJKN), Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai (DJBC), Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb), dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN).

Penerapan kebijakan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses yang memberikan arahan dan melibatkan upaya untuk mengelola *input* untuk mencapai *output* atau hasil melalui system demokratis dan melibatkan semua *stakeholders*

hanya akan diatas kertas jika tidak diterapkan dan dilakukan melalui proses yang baik dan benar (Wahab, 2002:59). Menurut Grindle (1980:7) yang menentukan penerapan keberhasilan kebijakan ada dua kelompok variabel kebijakan yaitu: variabel isi kebijakan (*content of policy*) dan variabel konteks kebijakan (*context of policy*), variabel isi sangat berkaitan dengan kepentingan, tujuan yang hendak dicapai, sumber-sumber yang dapat disediakan dan latar belakang yang dimiliki oleh faktor yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Berdasarkan pengertian dari Wahab dan Grindle dapat disimpulkan sebagai penerapan konsep yang terkait dengan beberapa indikator untuk mencapai keberhasilan kinerja dan pencapaian yang menyangkut upaya pengelolaan input untuk menghasilkan *output* atau *outcome*.

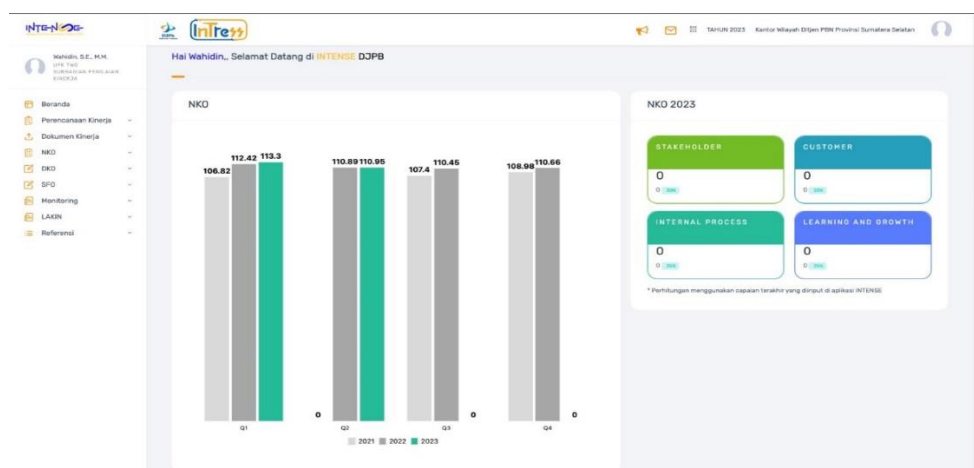
Penerapan reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Keuangan pemerintah menetapkan kebijakan manajemen kinerja melalui keputusan Menteri Keuangan nomor 467/KMK.01/2014 tentang pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 300/KMK.01/2022 tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan dengan melakukan perubahan organisasi dari sisi manajemen kinerja menuju manajemen kinerja kemenkeu yang berujung pada produktivitas organisasi. Zaman yang serba canggih mendukung pelayanan informasi lembaga negara maupun sektor swasta tidak dapat dipisahkan dari sistem informasi manajemen saat ini. Maka untuk meningkatkan layanan yang profesional, instansi pemerintah dan swasta membutuhkan pembaharuan yang terus-menerus di dalam penggunaan sistem informasi.

Berkaitan dalam hal tersebut kebijakan birokrasi instansi pemerintah merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dari tingkat pusat hingga daerah. Seperti halnya pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil

DJPb) prosedur operasionalnya telah disesuaikan melalui peraturan pemerintah yang dikeluarkan Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Perbendaharaan oleh karena itu, sebagai lembaga publik pemerintah, Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan (Kanwil DJPb Prov. Sumsel) menetapkan manajemen kinerja di lingkungan kementerian keuangan yang merupakan serangkaian kegiatan mengoptimalkan sumber daya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kementerian Keuangan Kantor Kanwil DJPb Prov.Sumsel menerapkan aplikasi *Integrated Performance System* Direktorat Jenderal Perbendaharaan (*Intense* DJPb). Tujuan dari Analisis Pengelolaan Aplikasi *Intense* DJPb ini adalah untuk pengadministrasian dokumen kinerja pegawai dan dapat memudahkan pegawai dalam mengakses dokumen dimanapun dan kapanpun serta meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pada seluruh unit kerja, baik kinerja organisasi ataupun kinerja pegawai.

**Gambar 1. Aplikasi *Intense* DJPb Pada Bagian Menu Beranda**



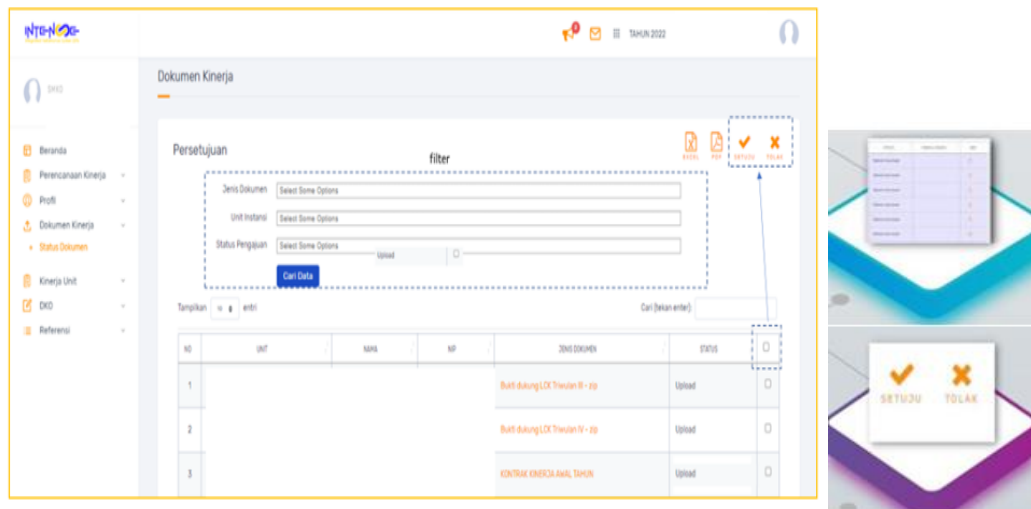
Sumber: Aplikasi *Integrated Performance System* Direktorat Jenderal Perbendaharaan (*Intense* DJPb) melalui situs web [edjpb.kemenkeu.go.id/intense](http://edjpb.kemenkeu.go.id/intense) tahun 2023

Pada bagian menu beranda di aplikasi *Intense* terdapat capaian data NKO baik pada tahun sekarang ataupun tahun sebelumnya. Saat ini, Kanwil DJPb Prov.Sumsel sedang menerapkan aplikasi *Integrated Performance System* Direktorat Jenderal Perbendaharaan (*Intense* DJPb). Aplikasi *Intense* DJPb penggunaannya untuk menghasilkan *output/outcome* seperti dapat melihat Nilai Kinerja Organisasi (NKO) secara otomatis, menatausahakan bukti dukung pelaksanaan Dialog Kinerja Individu (DKI), dan melaksanakan Dialog Kinerja Organisasi (DKO) secara *online*. Aplikasi *Intense* DJPb dapat diakses melalui jaringan internet dengan alamat [edjpb.kemenkeu.go.id/intense](http://edjpb.kemenkeu.go.id/intense). Untuk mengaksesnya dianjurkan menggunakan aplikasi peramban (*browser*) *Google Chrome*. Untuk mengakses Aplikasi *Intense* DJPb, pengguna melakukan login menggunakan akun DIGIT DJPb (akun e-DJPb) dan atau akun e-Kemenkeu

Beberapa fenomena yang dapat diamati di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal penggunaan sistem informasi masih adanya beberapa pegawai yang malas dalam mengunggah dokumen kinerja mereka di aplikasi *Intense* DJPb. Pegawai perlu mengubah format dokumen tersebut sesuai dengan persyaratan file yang diminta oleh aplikasi *Intense* DJPb. Selain itu, terdapat kesalahan teknis dan kekeliruan dalam menginput nilai dan data kinerja pada dokumen yang akan diunggah. Jika dokumen masih memiliki masalah, pegawai akan menunda untuk memperbaikinya. Terdapat beberapa jenis dokumen yang perlu diunggah di aplikasi *Intense* DJPb, yaitu KK (Kontrak Kinerja) dan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), Manual IKU (Indikator Kinerja Utama), lembar penetapannya LCK (Laporan Capaian Kinerja) pada setiap triwulan 1 sampai triwulan 4, serta bukti dukung LCK pada setiap triwulan 1 sampai triwulan 4, CKP (Capaian Kinerja Pegawai) tahunan,

dan NKPNS/DP3 (Nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil/ Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) tahunan.

Gambar 2. Aplikasi Sub Status Dokumen Aplikasi Intense



Sumber: Aplikasi Integrated Performance System Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Intense DJPb)

Pada laman website [edjpb.kemenkeu.go.id/intense](http://edjpb.kemenkeu.go.id/intense) terdapat menu dokumen kinerja, submenu status dokumen yang dimana status dokumen kinerja adalah berisi dokumen kinerja yang telah di-upload oleh pegawai. Pada submenu ini, pejabat/atasan akan melakukan *review/check* terhadap dokumen yang di-upload, jika sudah sesuai dengan ketentuan maka dokumen tersebut akan disetujui (✓), namun jika belum sesuai maka pejabat/atasan akan menolak dokumen tersebut (✗). Kemudian pengelola kinerja akan melakukan *cross check* terhadap dokumen yang telah disetujui pejabat/atasan jika sudah sesuai dengan ketentuan maka dokumen tersebut akan disetujui, namun jika belum sesuai maka pengelola kinerja akan menolak dokumen tersebut.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, penelitian ini akan berfokus pada tema Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System* Direktorat Jenderal Perbendaharaan (*Intense* DJPb). Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi studi bersama yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang masalah-masalah yang terjadi dalam pengelolaan aplikasi tersebut, serta menjadi acuan untuk mencari solusi dan perbaikan guna meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi di masa depan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil peneliti dari latar belakang tersebut adalah Bagaimana Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Provinsi Sumatera Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Provinsi Sumatera Selatan jika ditinjau dari kinerjanya

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Kementerian Keuangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan akan memotivasi dan mendorong pengembangan lebih lanjut dalam pengelolaan teknologi *Intense* DJPb, serta memberikan manfaat bagi akademisi

bidang administrasi publik sebagai *referensi* keilmuan untuk penelitian lainnya, terutama yang berhubungan dengan aplikasi *Intense* DJPb.

## **2. Manfaat Praktis**

Dimasa mendatang, penelitian ini kemudian dapat dimanfaatkan oleh instansi terkait, sebagai referensi untuk memperbaiki Analisis Pengelolaan Aplikasi *Integrated Performance System (Intense)* di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Kementerian Keuangan Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aimi Lisia. (2021). *ANALISIS PENERAPAN E-PERFORMANCE DI KOTA SURABAYA*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
- Anggi Malendra. (2023). *Manajemen Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Gerakan Terpadu Serentak Plus (Sigertak+) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan*
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management*. Institute Of Personal And Development.
- Belajar, M., & Merdeka, K. (2023). *Jurusan Ilmu Administrasi Publik*.
- Bacal, Robert. (1999). *Management*. Penerbit The Mcgraw-Hill International. New York.
- Besar, G. (2010). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN: Apa, Mengapa, Dan Bagaimana HAEDAR AKIB. In *Haedar Akib/ Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 1, Issue 1).
- Dan Praktik, K. (N.D.). *ILMU ADMINISTRASI DAN ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK*.
- Darren, D., Owu, C., Kabupaten, A., Tenggara, M., Sulawesi, P., Program, U., Administrasi, S., & Daerah, P. (N.D.). *SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MINAHASA TENGGARA*.
- Devi Andriani. (2021). *ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI BERBASIS APLIKASI ELEKTRONIK REKONSILIASI LAPORAN KEUANGAN (E-REKON DAN LK) DI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PALEMBANG*.
- Djadjuli, D. (2018). *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Dwi Rafita Mukti Dkk. (2019). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 175-180.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Febriani, A. L., & Prabawati, I. (N.D.). *ANALISIS PENERAPAN E-PERFORMANCE DI KOTA SURABAYA*.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics And Policy Implementation In The Third World*, Princenton University Press, New Jersey.
- Hartiti, T., Samiasih, A., Studi, P. S., & Ilmu Keperawatan Dan Kesehatan, F. (N.D.). *PENINGKATAN KINERJA SUB RECIPIENT TB AISYIYAH MELALUI MANAJEMEN GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA*.



- Herdinawati, B. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya melalui Electronic Performance (Studi Penerapan E-Performance pada Bagian Bina Program Pemerintah Kota Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Indrawan, I. W. I. (2021b). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Kevin E. (2021). Kinerja Implementasi Kebijakan Pengembangan Dan Pemanfaatan Aplikasi Layanan Elektronik Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Online Regional Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
- Kusmana, K. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(3), 350-359.
- Lestiani, T. (2011). MANAJEMEN KINERJA, KINERJA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Maharani, S., Harianto, S., Mawaddah, N., Prodi, A., Lembaga, A., Syaraiah, K., Lhokseumawe, P., Politeknik, D., Lhokseumawe, N., & Penulis, N. (2021). *IMPLEMENTASI FUNGSI ACTUATING PADA PENDAYAGUNAAN DANA ZAKAT DAN INFRAK DI LAZISMU LHOKSEUMAWE Dosen Politeknik Negeri Lhokseumawe*.
- Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Mukti, D. R., Lelly, W., Setyanti, H., Farida, L., & Manajemen, J. (N.D.-B). *Mukti Et Al., Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap ... Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi (Implementation Of Performance Appraisal System Based On E-Performance On Employee Achievement Through Job Satisfaction As An Intervening Variable On Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi)*.
- Nasution Wahyu Dkk. (2022). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. 3.
- Nugroho, Riant. 2003. Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, Dan Evaluasi. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. In *Journal Of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Owu, D. (2022). *Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara* (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Perawironegoro, D. (2019). Manajemen asrama di pesantren. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 129-144.

- Poerwadarminta, W.J.S., 2006. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka,
- Sawir, M., & Sos, S. (2021). *Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik*. Deepublish.
- Siregar, M. A. (2021). Revormasi Birokrasi Aplikasi SMART Aparatur Sipil Negara Menggunakan HOFSTEDE Menuju Era Digital 4.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8122-8127.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). EVALUASI KINERJA ORGANISASI. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, I. Thoha, M. (2017). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Kencana.
- Tambusai, J. P., Siregar, M. A., Perindustrian, D., Perdagangan, D., & Batam, K. (N.D.). *Revormasi Birokrasi Aplikasi SMART Aparatur Sipil Negara Menggunakan HOFSTEDE Menuju Era Dijital 4.0*.
- Terry, G.R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab, Solihin, 2002. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara Jakarta
- Wiyatika, A. (2021). Koordinasi Dalam Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 261-272.
- Yeliska, A., Semil, N., & Surya Marpaung, Z. (2020). *Efektivitas Penerapan Online Monitoring Sistem Perbendaharaan Dan Anggaran Negara (Om Span) Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang*
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.
- Yuningsih, N., Sekolah, D., Ekonomi, T. I., & Bangsa, P. (N.D.). *PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH*.