

## Efektivitas Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero)

**Siti Bunga Nurjanah**

Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Jl. KHA. Dahlan, Cirendeui, Ciputat, Jakarta Selatan, 15419

**Nida Handayani**

Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Jl. KHA. Dahlan, Cirendeui, Ciputat, Jakarta Selatan, 15419

Korespondensi penulis: [sitibunganurjanah.27@gmail.com](mailto:sitibunganurjanah.27@gmail.com)

**Abstract.** *The implementation of the Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA) program is a program for measuring employee performance per day or measuring employee productivity by comparing the realization of the completion of the tasklist that has been determined with the enactment of work pattern arrangements launched in 2020 addressed to all employees of PT Angkasa Pura II. This study aims to determine how the Effectiveness of Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA) in Improving the Performance of Employees of the Airport Learning Center Division of PT Angkasa Pura II (Persero). The method used is a qualitative method with data collection through interviews, observations and documentation studies. The results of the research on the accuracy of the program target are employees of PT Angkasa Pura II (Persero), but there are still employees who do not fill in the official task list / tasklist and also there are still system problems that cause illegibility of tasklist submissions to superiors so that attendance and daily performance achievements of employees are constrained. Program socialization has been carried out thoroughly even though it is online due to the pandemic situation. The purpose of the program is appropriate because it is considered capable of helping employees in doing work and becoming more measurable. Program monitoring has not been effective because program monitoring is only carried out at the beginning of the program, and there are no strict sanctions for employee indiscipline in filling out the tasklist.*

**Keywords:** *Effectiveness, Employee Performance, DIANA.*

**Abstrak.** Pelaksanaan program *Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA)* adalah program untuk pengukuran kinerja per-hari karyawan atau pengukuran produktivitas karyawan dengan membandingkan realisasi penyelesaian tasklist yang telah ditetapkan dengan berlakunya pengaturan pola kerja yang diluncurkan pada tahun 2020 yang ditujukan kepada seluruh karyawan PT Angkasa Pura II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas *Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil

---

Received Maret 23, 2023; Revised April 11, 2023; Mei 01, 2023

\* Siti Bunga Nurjanah, [sitibunganurjanah.27@gmail.com](mailto:sitibunganurjanah.27@gmail.com)

penelitian ketepatan sasaran program yaitu karyawan PT Angkasa Pura II (Persero), namun masih ditemukan karyawan yang tidak mengisi daftar tugas kedinasan/*tasklist* dan juga masih adanya gangguan sistem yang menyebabkan tidak terbacanya pengajuan *tasklist* kepada atasan sehingga absensi serta capaian kinerja harian karyawan terkendala. Sosialisasi program telah dilakukan secara menyeluruh walaupun secara daring karena situasi pandemi. Tujuan program sudah sesuai karena dinilai mampu membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menjadi lebih terukur. Pemantauan program belum efektif dikarenakan pemantauan program hanya dilakukan pada saat awal berlangsungnya program saja, dan tidak adanya sanksi tegas terhadap ketidaksiplinan karyawan dalam pengisian *tasklist*.

**Kata kunci:** Efektivitas, Kinerja Karyawan, DIANA.

## **LATAR BELAKANG**

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor S-366/MBU/05/2020/ Tanggal 15 Mei 2020 hal Antisipasi Skenario *The New Normal* Badan Usaha Milik Negara, setiap BUMN wajib menyusun Protokol Penanganan Pandemi Virus Corona. Khususnya namun tidak terbatas pada aspek manusia (*human capital & culture*), cara kerja (*process & technology* serta pelanggan, pemasok, mitra, dan *stakeholders* lainnya (*business continuity*). PT Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor pelayanan jasa kebandar udara dimana perusahaan ini telah mengelola 20 Bandar Udara, yang selama ini memberikan kontribusi cukup besar terhadap perekonomian Indonesia.

Pada tahun 2020 sesuai dengan Peraturan Direksi PT. Angkasa Pura II (Persero) Nomor : PD.01.02/05/2020/0021 Tentang Pola Kerja Karyawan, Karyawan Masa Permagangan, dan Tenaga Pekerja Berjangka Waktu di PT. Angkasa Pura II (Persero) bahwa dalam rangka mendukung program Employee Experience dan meingkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM), maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap pola kerja di lingkungan PT Angkasa Pura II (Persero), maksud dari peraturan pola kerja adalah dengan mengatur cara bekerja sehari-hari dalam rangka meningkatkan produktivitas pencapaian target, memberikan pengalaman positif serta menciptakan *work life balance*, serta meningkatkan efisiensi bagi perusahaan dalam rangka penyediaan fasilitas kerja. Tujuan dari peraturan ini adalah sebagai acuan pola kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kedinasan di lingkungan kerja masing-masing. Skenario *The New Normal* pada peraturan ini merupakan pengaturan pola kerja Sumber

Daya Manusia (SDM) dalam rangka menjalankan operasional bisnis Perusahaan ditengah wabah penyakit menular dengan cara menerapkan protocol khusus. Peraturan pola kerja ini berlaku bagi Karyawan; Karyawan Masa Permagangan (KMPg) dan Tenaga Kerja Berjangka Waktu (TPBW). Terdapat 2 (dua) jenis peraturan pola kerja dengan pendekatan lokasi kerja yaitu dengan *Work From Office* (WFO) yaitu pola kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pencapaian target kerja yang pelaksanaannya terbatas hanya pada lokasi atau wilayah kerja masing-masing dan *Work From Anywhere* (WFA) yaitu pola kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pencapaian target kerja yang pelaksanaannya tidak terbatas pada tempat tertentu.

Dalam halantisipasi scenario *The New Normal* Protokol Penanganan COVID-19, pada divisi Airport Learning Center (ALC) menerapkan pola kerja dengan pendekatan lokasi kerja tersebut. Airport Learning Center (ALC) merupakan pusat pelatihan pendidikan di bidang kebandarudaraan. Selain itu, divisi ini mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal serta mengembangkan kompetensi, inovasi, kreativitas, kerja sama dan disiplin karyawan sehingga mampu mendayagunakan potensi diri secara optimal untuk kepentingan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan evaluasi kinerja, evaluasi kinerja memerlukan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dan evaluasi. Karyawan adalah sumber daya manusia perusahaan, yang didorong untuk selalu memberikan contoh budaya kerja profesional, disiplin dan bertanggung jawab yang harus dimiliki oleh karyawan. Pada saat yang sama, tujuan dasar penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja individu karyawan sedemikian rupa sehingga mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Indra R., et al, 2020).

Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan di Airport Learning Center PT. Angkasa Pura II dalam rangka dalam rangka pengukuran kinerja per-hari karyawan atau pengukuran produktivitas karyawan dengan membandingkan realisasi penyelesaian tasklist yang telah ditetapkan dengan berlakunya pengaturan pola kerja WFO/WFA berdasarkan Peraturan Direksi PT. Angkasa Pura II (Persero) Nomor : PD.01.02/05/2020/0021 Tentang Pola Kerja Karyawan, Karyawan Masa Permagangan,

dan Tenaga Pekerja Berjangka Waktu di PT. Angkasa Pura II (Persero) bahwa dalam rangka mendukung program Employee Experience dan meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) maka dilakukan pengukuran terhadap penetapan target, monitoring realisasi dan proses evaluasi terhadap pencapaian tasklist dengan *Daily Monitoring & Evaluation Management* (DIANA) yang dirancang untuk mengukur kualitas capaian hasil kerja karyawan serta efisiensi output yang dihasilkan oleh karyawan selama penrapan pola kerja baru. Proses pengukuran tersebut dilakukan melalui modul DIANA pada fungsi administrasi yang melaksanakan *Work From Office* (WFO) maupun *Work From Anywhere* (WFA). Divisi Airport Learning Center (ALC) memiliki 26 karyawan yang menjadi fokus penting dalam penilaian kinerja perusahaan menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan lainnya di PT Angkasa Pura II.

Pengadaan program DIANA didasari oleh adanya pandemi corona yang menuntut perubahan dimana semua dilakukan secara online. Sedangkan untuk dunia birokrasi, ketika merencanakan transformasi digital di sebuah perusahaan, juga harus melihat perubahan budaya, baik di level bawah maupun atas. Perubahan ini diperlukan karena proses adopsi teknologi merupakan perkembangan yang sangat pesat. DIANA adalah program aplikasi web berbasis digital yang berfungsi sebagai media monitoring, evaluasi proses dan hasil untuk mencapai tujuan *tasklist*/daftar tugas kedinasan.. Selama pelaksanaan DIANA, setiap karyawan wajib melaporkan kegiatan hariannya di website DIANA yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Senior Manager Research and Innovation* PT Angkasa Pura II pada tanggal 20 September 2022 di Kantor ALC menghasilkan sebuah informasi bahwa penetapan *tasklist* dilakukan paling lambat 1(satu) hari sebelum hari pelaksanaannya, atasan langsung melakukan verifikasi pencapaian *tasklist* dan atasan langsung memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Namun dalam penerapannya, masih ditemukan rendahnya kesadaran karyawan untuk mengisi *tasklist* pada DIANA. Dan juga terjadinya gangguan pada sistem yang menyebabkan terkendalanya proses pengisian daftar tugas kedinasan yang seharusnya diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Efektivitas *Daily Monitoring and Evaluation Management* (DIANA) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero)”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Efektivitas Program**

Budiani (2007:53) menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Ketepatan sasaran program yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Sosialisasi program yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat kepada umumnya, dan sasaran peserta program pada khususnya.
3. Tujuan program, yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pemantauan program, yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Budiani (2007:53). Penelitian ini menggunakan teori tentang pengukuran efektivitas program yang dikemukakan oleh Budiani tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur sejauh mana efektivitas program DIANA dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II.. Keempat indikator ini dipilih dengan alasan bahwa indikator-indikator ini dirasa telah mewakili dari beberapa indikator yang banyak digunakan untuk menilai efektivitas suatu program. Budiani berpendapat bahwa ketepatan sasaran program di sini adalah melihat sejauh mana karyawan sebagai peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Kedua, efektivitas program dari sosialisasi program, yaitu bagaimana kemampuan dari pihak penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada karyawan. Ketiga, apakah dengan adanya kegiatan sosialisasi tersebut mencapai tujuan dari program tersebut, dalam hal ini melihat

bagaimana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian pemantauan program, yaitu bagaimana kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program DIANA sebagai bentuk perhatian kepada karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian Efektivitas *Daily Monitoring and Evaluation Management (DIANA)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero) menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian menggunakan teori efektifitas menurut Budiani yang meliputi empat indikator yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan program. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ketepatan Sasaran Program**

Dalam konsep Budiani (2007:53) dijelaskan bahwa "ketepatan sasaran program adalah sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang telah ditentukan". Sebuah program yang dibuat memiliki tujuan dan sasaran yang ditargetkan. Dalam penelitian ini, berdasarkan teori ukuran efektivitas yang ada pada indikator ketepatan sasaran program, yaitu dengan melihat sejauh mana pengguna program DIANA sesuai dengan target tepat yang telah ditentukan. Ketepatan sasaran program ini dinilai tepat sasaran meskipun tidak sepenuhnya.

Berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi terkait efektivitas program DIANA di Airport Learning Center yang dirasakan karyawan benar dengan aplikasi ini sebagai pengukuran kinerja. Pelaksanaan program DIANA telah mencapai tujuan programnya terlihat dari keterangan dari informan juga DIANA dirancang bagi karyawan untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian target tasklist atau daftar tugas kedinasan yang harus diselesaikan. Meskipun pada awalnya terdapat hambatan terkait budaya kinerja karyawan yang tidak terbiasa menggunakan web berbasis teknologi seperti DIANA untuk pengukuran kinerja, namun dapat diatasi dengan memberikan pemahaman kepada karyawan. Dengan diadakannya program DIANA ini, karyawan dianggap tepat

karena terkait dengan kebijakan pemerintah bahwa pegawai dituntut untuk dapat bekerja dari mana saja dan juga keberadaan DIANA ini dirasakan menjadi target kinerja yang lebih terukur sehingga penilaian kinerja menjadi lebih objektif.

PT Angkasa Pura II berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satunya dengan menggunakan DIANA yang berfungsi untuk memonitor media dan mengevaluasi proses pencapaian target tasklist/daftar tugas resmi. Sebuah program yang dibuat memiliki tujuan dan sasaran yang ditargetkan. Dalam proses pengukuran kinerja program DIANA, sasaran utamanya adalah karyawan. Hal ini juga terungkap dalam wawancara dengan HC *Planning & Communication* bahwa sasaran program DIANA adalah karyawan dalam fungsi administrasi. Dijelaskan juga bahwa program perusahaan semata-mata untuk mengatur cara kerja sehari-hari agar dapat mengukur produktivitas untuk mencapai target. Sementara itu, untuk mengetahui pengukuran tersebut dapat dilihat dari pengisian realisasi capaian tasklist dan waktu penyelesaian pada setiap akhir waktu kerja pada hari yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan.

### **Sosialisasi Program**

Sosialisasi program merupakan titik awal yang menentukan keberhasilan program. Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana kemampuan penyelenggara terkait diana program dalam melakukan sosialisasi, sehingga informasi diana program dapat tersampaikan kepada karyawan sebagai pengguna. Dalam penelitian ini, berdasarkan teori pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007:53), indikator Sosialisasi Program adalah kemampuan dalam melaksanakan sosialisasi program, sehingga informasi program dapat tersampaikan kepada karyawan. Sosialisasi program ini dinilai efektif dan maksimal meskipun tidak melakukan sosialisasi langsung kepada karyawan.

Sosialisasi program adalah kemampuan penyelenggara program dalam mensosialisasikan program, sehingga informasi tentang pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada karyawan sehingga karyawan memahami apa yang diinginkan perusahaan secara umum dan target peserta program pada khususnya. Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang cara mengoperasikan DIANA, cara mengisi tasklist, dan mencapai realisasi target dari tasklist yang telah ditetapkan. Kemudian target target program mengerti tentang program yang diluncurkan.

Setiap karyawan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi dimana hampir semua pekerjaan diakses melalui komputer atau akses internet. Oleh karena itu, agar implementasi aplikasi DIANA berjalan lancar, diperlukan sosialisasi untuk mengenalkan aplikasi dan fungsinya.

Ada banyak cara untuk mensosialisasikan program diijaman serba digital, kini PT Angkasa Pura melakukan sosialisasi secara daring melalui zoom meeting karena situasi yang terbatas akibat pandemi COVID-19. Selain itu, upaya untuk memperkenalkan lebih lanjut tentang DIANA manajemen perusahaan juga melakukan sosialisasi melalui email kepada setiap karyawan mengenai penggunaan dan regulasi. Hal ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam menggunakan program DIANA ini dalam mengukur. Dalam hal ini, PT Angkasa Pura II telah melakukan sosialisasi tentang penggunaan DIANA sebagai pengukur kinerja melalui zoom meeting.

Sosialisasi dilakukan secara online dan informasi tentang penggunaan Diana dijelaskan dalam praktik langsung dan diarahkan bagaimana menggunakannya. PT Angkasa Pura II dalam memperkenalkan program DIANA kepada karyawan, tentunya melalui sosialisasi dipilih sosialisasi karena memudahkan karyawan memahami tentang aplikasi DIANA ini karena dengan mudah menjelaskan fungsi dari berbagai fitur DIANA. Dalam melakukan sosialisasi program ini dilaksanakan selama 3 (tiga hari) melalui zoom meeting dengan pembagian waktu pada pagi dan siang hari, sehingga seluruh karyawan secara bergantian mendapatkan sosialisasi yang jelas terkait arah dan fungsi serta tujuan yang jelas dari program DIANA ini agar karyawan mau menggunakan aplikasi tersebut. Sementara itu, dalam hasil riset lapangan bahwa masih ada karyawan yang belum memahami secara jelas program DIANA, yang merupakan apa *Senior Research & Innovation* menjelaskan bahwa di awal pengenalan DIANA kepada karyawan, mereka masih merasa belum memahami program ini. Dari temuan di lapangan tentang indikator sosialisasi program, dirasakan telah tercapai dan efektif dalam hal penerimaan informasi.

### **Tujuan Program**

Tujuan merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas suatu program, yaitu apakah tujuan yang telah direncanakan sesuai dalam pelaksanaannya. Dalam penelitian ini, berdasarkan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007:53) pada indikator pencapaian tujuan program yaitu untuk mengetahui sejauh mana

kesesuaian antara hasil pelaksanaan program DIANA dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menggunakan Teknik triangulasi berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang berkaitan dengan Efektivitas program DIANA di Airport Learning Center bahwa tujuan program sudah tercapai secara efektif dimana program DIANA di Airport Learning Center membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan, dilihat dari hasil yang didapatkan oleh karyawan setelah adanya DIANA ini menjadi lebih terukur dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan jadi terorganisir dengan baik karena sudah tercatat dalam sistem.

Tujuan adalah kunci untuk menentukan atau merumuskan apa yang akan dilakukan, kapan pekerjaan harus dilaksanakan dan juga disertai dengan jaringan politik, prosedur, anggaran dan penentuan program Dalam program DIANA telah dijelaskan dalam PD.01.01/05/2020/0021 tentang Pola Kerja Pegawai, Karyawan Pemagangan, dan Tenaga Kerja Berjangka PT. Angkasa Pura II (Persero) yang memiliki tujuan untuk mengukur produktivitas dan kinerja karyawan guna meningkatkan kebiasaan atau budaya kerja yang melibatkan teknologi Agar tercipta proses bisnis yang lebih efektif dan efisien. Sementara itu, ukuran keberhasilan program DIANA adalah ketika karyawan sudah memahami apa itu DIANA dan banyak karyawan telah menggunakan tidak hanya formalitas tetapi juga sebagai acuan pola kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab resmi di lingkungan kerja.

Namun sayangnya masih terdapat beberapa kekurangan dalam proses pelaksanaannya, masih terdapat kendala dari sistem yang tidak terbaca apabila karyawan mengirimkan tasklist/daftar tugas resmi yang diajukan oleh karyawan , sehingga menyebabkan penyelesaian tasklist tidak sesuai dengan rencana. Demikian pula hasil setelah adanya program ini dinilai tidak berpengaruh signifikan karena tidak ada evaluasi dan tindak lanjut dari pihak terkait jika tidak mengisi DIANA, sanksinya hanya berupa tidak bisa melakukan absensi kerja pada hari tersebut. Selama pelaksanaan DIANA, karyawan sering dihadapkan pada masalah sistem, seperti situs yang sulit diakses dan terkendala dengan mengirimkan tasklist kepada atasan sehingga pelaporan kinerja atau tugas yang dilakukan menjadi terhambat karena banyak orang mengakses dalam waktu bersamaan, mengakibatkan server halaman website tidak dapat menampung banyak orang sehingga server sibuk dan tidak dapat mengirimkan tasklist kepada atasan.

Karyawan sebagai individu yang menerapkan aplikasi DIANA sangat mempengaruhi jalannya program ini, karena pada dasarnya DIANA dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang membutuhkan peran karyawan itu sendiri. Kesadaran karyawan akan pentingnya DIANA sangat penting, terutama dalam mengisi *tasklist*. Jika karyawan kurang memiliki kesadaran dalam menerapkan DIANA sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang ada, maka akan menjadi penghambat efektivitas DIANA. Dalam hal ini harus ada kerjasama dari manajer kepada karyawan, kerjasama adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau secara rutin dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu sehingga mencapai hasil yang ingin dicapai. Kolaborasi ini menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, serta koordinasi dari manajer dengan karyawan. Koordinasi ini harus disertai dengan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri yang penting bagi pencapaian tujuan diana program, yaitu sebagai ukuran kualitas pencapaian hasil kerja karyawan.

### **Pemantauan Program**

Pemantauan merupakan pengawasan yang dilaksanakan pada program DIANA, dilakukan sebagai bentuk perhatian kepada karyawan. Pemantauan dilakukan agar dapat diidentifikasi ketika dalam pelaksanaannya program ini berbeda dengan rencana yang sudah ditetapkan, sehingga diketahui kekurangannya dan kemudian dicarikan solusi dari permasalahan itu. Dalam penelitian ini, berdasarkan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007:53), pada indikator pemantauan program yaitu kegiatan yang dilaksanakan setelah kegiatan program dilakukan sebagai bentuk perhatian pelaksana program kepada karyawan.

Dalam pelaksanaan program Diana, belum ada sanksi tegas dari manajemen. Di sini perlu ada kejelasan terkait peraturan yang dibuat oleh pengelola mengenai sanksi. Koordinasi antara manajer dan karyawan belum dilakukan, terbukti dengan tidak adanya peraturan yang diberikan mengenai standar penggunaan DIANA. Selanjutnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam pengisian menyebabkan pelanggaran terus terjadi dan sulit untuk diberhentikan. Permasalahan tersebut saling berkaitan dengan kurangnya pengawasan dan evaluasi yang dilakukan dalam pelaksanaan diana di Airport Learning Center.

Setiap karyawan harus menginput apa yang dilakukan setiap harinya tentang apa yang dilakukan menunjukkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa penting untuk menginput pelaporan kinerja untuk mengetahui sejauh mana karyawan mewujudkan tujuan dan target. Laporan kinerja dilakukan setiap hari, salah satu bentuk mekanisme DIANA. Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan apa yang mereka lakukan, sehingga atasan dapat mengetahui proses dan kebenaran dari apa yang diinput oleh karyawan.

Dalam pemantauannya, saat ini belum ada peraturan khusus yang mengatur sanksi tegas jika karyawan tidak mengisi daftar tugas resmi, oleh karena itu dalam indikator pemantauan program, dinilai kurang optimal dan tidak efektif, terbukti dari hasil penelitian di lapangan bahwa masih ada karyawan yang tidak mengisi daftar tugas resmi atau tasklist pada DIANA.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas pelaksanaan program DIANA di Airport Learning Center maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas program secara umum sudah berjalan dengan baik dan efektif. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya belum maksimal yaitu :

1. **Ketepatan sasaran program** sudah tepat dengan aplikasi ini sebagai pengukuran kinerja. Pelaksanaan program DIANA sudah mencapai sasaran programnya dilihat dari pernyataan dari informan juga DIANA dirancang untuk karyawan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian target tasklist atau daftar tugas kedinasan yang harus diselesaikan.
2. **Sosialisasi program** mengenai penyampaian informasi yang dilakukan sudah efektif, dapat dilihat dari tersampainya informasi secara menyeluruh walaupun secara daring karena terbatas situasi pandemi.
3. **Tujuan program** sudah tercapai secara efektif, dimana program DIANA di Airport Learning Center membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan, dilihat dari hasil yang didapatkan oleh karyawan setelah adanya DIANA ini menjadi lebih terukur dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan jadi teroganisir dengan baik karena sudah tercatat dalam sistem.

4. **Pemantauan program** dalam pelaksanaan program DIANA dilakukan sebagai langkah untuk memastikan tujuan program belum optimal. Hasil yang didapat dalam pemantauan ini belum efektif dimana pemantauan yang dilakukan hanya pada awal program berjalan dan tidak ada sanksi jika karyawan tidak melakukan pengisian tasklist DIANA. Sanksi hanya berupa teguran namun tidak ada tindakan yang tegas untuk pelanggaran yang telah dilakukan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas dengan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa masukan yang disarankan agar program dapat terus berjalan dengan efektif, yakni:

1. Berdasarkan hasil penemuan penelitian bahwa masih ditemukannya, karyawan yang tidak mengisi daftar tugas kedinasan/*tasklist*. Hal ini perlu didukung oleh adanya sanksi yang tegas serta penetapan regulasi yang jelas kepada karyawan agar meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap pengisian *tasklist* DIANA
2. Pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan sanksi tidak hanya dilakukan pada awal kemunculan program saja dan kemudian dibiarkan atau hanya sekedar formalitas belaka. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala, dimana di dalam evaluasi tersebut dilakukan penilaian kepada sesama rekan kerja, penilaian terhadap atasan dan bawahan, laporan terhadap hasil kerja dalam jangka waktu tertentu. Hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa diperhatikan dan diawasi selama bekerja sehingga memaksa karyawan mengantisipasi kebiasaan yang tidak disiplin.
3. Ditemukannya kendala dari sistem yang tidak terbaca apabila karyawan mengajukan tasklist/daftar tugas kedinasan tidak terbaca permohonannya ajuan tasklist dari karyawan, menyebabkan realisasi dari penyelesaian tasklist tidak sesuai dengan perencanaan. Maka diperlukannya perbaikan secara berkala pada sistem DIANA sesuai kebutuhan agar penyampaian ajuan *tasklist* dari karyawan segera tersampaikan kepada atasan.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Buku**

- Budiani, N. W. (2007). Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. (1992). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.
- Muasaroh. (2010). Aspek-aspek Efektivitas Studi Tentang Efektivitas Pelaksanaan Program Pelaksanaan PNMP-MP. Universitas Brawijaya Malang.
- Mulyani, Sri. (2012), Kinerja Organisasi Sektor Publik. Surabaya : Jenggala Pustaka Utama
- Prihartono. (2012). Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Pendekatan Praktis dan Teknik Mengelola Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ravianto J. (2014). Produktivitas dan pengukuran. Jakarta : Binanam Aksara. Serikat Perusahaan Pers
- Soewarno Handyaningrat, (2006), Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. (2007) Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana.
- Wibowo, W. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pres.
- Winardi, (2010), Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta : Kencana.

### **Jurnal**

- Astuti, V. S., Rahmadi, A. N., & Sandy, D. (2022). Efektivitas E-Government SIAP Pemkot Probolinggo Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Wonoasih. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(12), 1585-1590.
- Budiani, Ni Wayan. (2007). (Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar). *Jurnal Ekonomi Sosial* Vol.2 No.1.
- IHSAN, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Divisi Electronic Facility & IT PT. angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu (Doctoral dissertation).
- Informasi, J., Komunikasi, D., & Perkantoran, A. (n.d.). *2-Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*.
- Kearsipan, S., di Kantor Badan Arsip, E., Perpustakaan, D., & Surabaya, K. (n.d.). *EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PENGGUNAAN*.
- Laksono, RS. (2017). Efektivitas Program Pemugaran Perumahan dan Lingkungan Desa Terpadu (P2LDT) oleh Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Kabupaten Kediri ( Studi kasus di desa Tenggerlor Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri). Universitas Negeri Surabaya.

- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.
- Lestari, Dina Dwi. (2016), Analisis Tata Kelola E-Kinerja Menggunakan Framework Cobit 5 (DSS05) Manage Security Service Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang:1-2.
- Mukti, D. R., Hana Setyanti, S. W. L., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis EKinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, VI(1), 175-180.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Putri, Komara Eka. (2014), Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Apartur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi* 3(4) : 9.
- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 60-67.
- Tambunan, Gonanda Ulfa. (2019). Efektivitas Binjai Smart city dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Bidang E-Perizinan Di Kota Binjai. Universitas Sumatera Utara.
- Utara. (n.d.). *PENGARUH SISTEM KOMPUTERISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Universitas Sumatera Utara*.
- Waliulu, M., & Lukman, S. (2020). Efektivitas Penerapan E-kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(4), 817-826.