



Pelatihan Praktis Manajemen Sasaran Kinerja Pegawai (e-SKP) untuk Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih

Practical Training on Employee Performance Target Management (e-SKP) for Educational Personnel at the Faculty of Economics and Business Cenderawasih University

**Boy Piter Nizu Kekri^{1*}, Franslin Dewi Arianiningsih², Endro Risdiyanto³,
Barbalina Sapranim⁴**

¹⁻⁴ Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih, Kota Jayapura, Papua, Indonesia

*Penulis Korespondensi: kekryboy@gmail.com

Article History:

Naskah Masuk: Oktober 17, 2025;

Revisi: Oktober 31, 2025;

Diterima: November 24, 2025;

Terbit: November 26, 2025;

Keywords: Educational Personnel;
e-SKP; Faculty of Economics;
Performance Management;
Andragogy Training

Abstract: This Community Service Program aims to enhance the practical abilities of educational staff in understanding and implementing the Electronic Employee Performance Target (e-SKP) system within the Faculty of Economics and Business, Cenderawasih University. The training program was designed to meet the needs of staff for practical knowledge regarding digital performance appraisal systems in accordance with the latest civil service regulations. The training applied an andragogical approach, emphasizing adult learning experiences through simulations, focused group discussions, and hands-on practice in using the e-SKP application. The resource person, Sukrisman, S.T., M.Cs., provided technical guidance and interactive assistance throughout the activity. The results indicated an improvement in participants' knowledge and skills in operating the e-SKP application, as evidenced by their ability to independently prepare performance reports and actively engage in evaluation discussions. Moreover, participants gained a better understanding of the relationship between job descriptions, positions, and daily logs with performance indicators measured through e-SKP. Future development of this program will focus on implementing a study-program-based approach and integrating the e-SKP system with the faculty's overall performance planning framework.

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam memahami dan mengimplementasikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis elektronik (e-SKP) di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih. Program pelatihan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan tenaga kependidikan terhadap pemahaman praktis mengenai sistem penilaian kinerja berbasis digital yang sesuai dengan regulasi terbaru aparatur sipil negara. Metode pelatihan menggunakan pendekatan andragogi yang menekankan pada pengalaman belajar orang dewasa melalui simulasi, diskusi terfokus, serta praktik langsung penggunaan aplikasi e-SKP. Narasumber kegiatan adalah Sukrisman, S.T., M.Cs., yang memberikan materi teknis dan pendampingan interaktif selama pelatihan berlangsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam mengoperasikan aplikasi e-SKP, dibuktikan dengan kemampuan mereka menyusun laporan kinerja secara mandiri dan berdiskusi aktif dalam sesi evaluasi. Selain itu, peserta memahami keterkaitan antara uraian tugas, jabatan, dan log harian dengan indikator kinerja yang diukur melalui e-SKP. Ke depan, pengembangan pelatihan akan diarahkan pada penerapan berbasis wilayah program studi serta integrasi sistem e-SKP dengan perencanaan kinerja fakultas.

Kata Kunci: e-SKP; Fakultas Ekonomi ; Manajemen Kinerja; Pelatihan Andragogi; Tenaga Kependidikan

1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja dilakukan berkelanjutan, Robbins dan Judge mengemukakan fungsi kinerja pegawai $\text{performance} = f(\text{ability, motivation, opportunity})$ kemampuan atau ability dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi, untuk hasil kinerja pegawai optimal (Nurfitrani, 2022). Selanjutnya, optimalisasi menurut Armstrong kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui kinerja individu (Moko et al., 2021), selain itu juga, penegasan substantif menurut Lockett kemampuan kompetensi ialah pencapaian standar kinerja individu pegawai (Fauzi & A, 2020; Moko et al., 2021; Nurfitrani, 2022). Berdasarkan tiga sumber teoritis dari Robbins dan Judge, Armstrong, Lockett. Kami mendapatkan arahan substantif manajemen kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk optimalisasi kinerja individu sesuai dengan standar kinerja ditetapkan oleh organisasi.

Sehingga pengabdian masyarakat kami, memiliki relevansi dengan ketiga teori tersebut, pengukuran kinerja pegawai di Indonesia menggunakan teknologi informasi elektronik kinerja pegawai. Elektronik sasaran kinerja pegawai (e-SKP) sebagai konsekuensi Pasal 3 huruf d dan e, pengelolaan kinerja memiliki orientasi pencapaian kinerja organisasi dan hasil kerja individu (Kementerian PAN dan RB, 2022). Oleh sebab itu, kewajiban pegawai di lingkungan Universitas Cenderawasih memanfaatkan aplikasi e-SKP, sebagai wujud kepatuhan terhadap regulasi, serta motivasi kelembagaan untuk meningkatkan kinerja organisasi Universitas Cenderawasih.

Sehingga Universitas Cenderawasih, wajib melakukan manajemen kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sebagai budaya baru menerapkan teknologi informasi, sehingga Universitas Cenderawasih awalnya melakukan sosialisasi tahun 2020, ketegasan dari plt.Ka Biro Administrasi Umum dan Keuangan (Ka BAUK) mulai tahun 2021 sistem e-SKP harus digunakan semua pegawai (Warta Uncen, 2021).

Mengawali Tahun 2025 inisiatif dua unit lembaga, Fakultas Teknik dan Keguruan melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis pegawai untuk pemanfaatan e-SKP Universitas Cenderawasih (Fakultas Teknik, 2025; Multimedia FKIP, 2025). Dengan demikian, kami memperoleh informasi aktual tentang 5 pegawai dengan kinerja tertinggi bulan januari s.d maret 2025 di lingkungan Universitas Cenderawasih. Rerata skor capaian bulan januari 71.88, februari 73.16 sedangkan untuk bulan maret masih hari berjalan 38.16. Informasi ini menunjukkan rerata skor 73 artinya masih banyak pegawai dengan indikasi nilai kinerja individu >50.00 . Salah satu unit lembaga yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi fokus kami, untuk pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat Tahun 2025, informasi diperoleh

bahwa hanya sosialisasi dari kepegawaian Universitas Cenderawasih, sedangkan harapan dari kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis diperlukan pelatihan teknis secara berkelanjutan.

Tabel 1. Peringkat Kinerja Tertinggi E-SKP Tahun 2025 Universitas Cenderawasih

Peringkat	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025
1	Ovianingsih	Shanty S.Tupamahu	Adrensi A.Manossoh
2	Detty Irma Rambet	Ika Supryantiwi	Alberth Kafiar
3	Ika Supryantiwi	Loresius R.Palit	Awang Teruna Siddiq
4	Fefi Irianti Bukorsyom	Sustio Budi	Binsar P.Tondang
5	Adrensi A.Manossoh	Nurtanti Irianawati	Erna Yustin Wally

Sumber: Aplikasi e-SKP.SDM.Kemendikbud.go.id

Oleh karena itu, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat mengisi kesenjangan harapan dan aktual dari mitra Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Sehingga pengabdian kepada masyarakat kami lakukan Tahun 2025, mengisi kesenjangan harapan mitra pegawai terkait e-SKP selanjutnya memberikan bukti empiris karena pelatihan teknis ini belum pernah dilakukan. Terakhir, memberikan kontribusi teoritis terhadap pandangan Robbins dan Judge, Armstrong, Lockett serta Kementerian PAN dan RB, mereka menyakini bahwa kinerja mitra pegawai lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, wajib dan terukur memiliki orientasi kinerja organisasi dan hasil kerja individu. Sesuai dengan kesenjangan mitra pegawai, tujuan pengabdian untuk peningkatan kemampuan praktis, melalui skema pengabdian masyarakat dengan metode pelatihan simulasi dan praktik langsung pemanfaatan aplikasi e-SKP mitra pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih.

2. METODE

Sesuai tujuan dan solusi untuk mitra pegawai melalui pelatihan simulasi dan praktik langsung pemanfaatan aplikasi e-SKP, kami mengetahui bahwa karakteristik mitra pegawai adalah pengguna e-SKP serta tergolong penduduk dewasa, sehingga tahapan pelaksanaan pelatihan pengembangan beberapa metode pelatihan andragogi (Gintings, 2012; Nurmaulida et al., 2021; Santoso, 2010), tahapan tersebut dapat dirangkum sebagai berikut:

Tahap 1 Analisis kebutuhan, pengabdian mendapatkan informasi langsung dari mitra pegawai belum mengetahui keterkaitan log harian dengan perjanjian kinerja, sehingga kondisi ini berdampak pada pemanfaatan e-SKP. Tahap 2 Pendekatan pelatihan dilakukan secara kolektif seluruh anggota pengabdian dan mitra pegawai, pendekatan disepakati ialah melalui pelatihan karena sesuai dengan teori dan menjawab permasalahan.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Bagi Mitra Pegawai

Tahap 3 Penentuan materi pelatihan secara langsung oleh pengabdian dan melibatkan kepegawaian universitas cenderawasih dan pegawai memiliki nilai kinerja e-SKP tertinggi periode bulan Januari s.d Juni Tahun 2025. Tahapan 4 pelaksanaan pengabdian dan mitra pegawai menggunakan pendekatan tatap muka (offline) 2 kali dan pemantauan oleh pembantu lapangan 4 kali. Tahapan evaluasi dan pelaporan, dilakukan pengabdian mengukur keberhasilan indikator capaian pengabdian masyarakat. Waktu pelaksanaan pelatihan bagi mitra pegawai (Mei-Juni 2025). Lokasi mitra sasaran pengabdian kepada masyarakat kami, berada di lingkungan Kampus Waena dengan koordinat <https://maps.app.goo.gl/vbe3WBNnLWi2tUAX6>.



Gambar 2. Peta Lokasi Sasaran Mitra Pegawai

3. HASIL DAN DISKUSI

Sesuai tujuan dan solusi untuk mitra pegawai melalui pelatihan simulasi dan praktik langsung pemanfaatan aplikasi e-SKP, kami mengetahui bahwa karakteristik mitra pegawai adalah pengguna e-SKP serta tergolong penduduk dewasa, sehingga tahapan pelaksanaan pelatihan pengembangan beberapa metode pelatihan dilakukan 3 tahapan pelaksanaan pengabdian kepada Mitra Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih Jayapura.



Gambar 3. Pelaksanaan Pembukaan Kegiatan Pengabdian Masyarakat e-SKP

Subtansi pada aplikasi e-SKP belum dipahami secara bersama, artinya bahwa teknis setiap individu untuk mengisi log harian khususnya pada kolom: aktifitas, deskripsi, e-SKP, kuantitas output, satuan dan link/tautan masih beragam masing-masing individu Pegawai di FEB Uncen. Sehingga perlu mendapatkan pemahaman atau orientasi bersama, terkait teknis uraian tugas harian pegawai dengan pengisian Log Harian pada aplikasi e-SKP.

Subtansi diskusi, terfokus pada permasalahan mitra pegawai yaitu: (1) belum mengetahui keterkaitan antara log harian mitra pegawai dengan perjanjian kinerja tahunan antara dekan dan rektor, (2) belum memahami mekanisme pemanfaatan E-SKP. Sehingga tim pengabdian memutuskan untuk materi E-SKP dan simulasi pengisian aplikasi E-SKP dilakukan secara langsung dari Tim Kepegawaian Rektorat Universitas Cenderawasih. Solusi alternatif, ialah meningkatkan kognitif mitra pegawai tentang aplikasi E-SKP dan simulasi dan praktik langsung pemanfaatan E-SKP, dimana secara langsung disampaikan Oleh Pak.Sukrisman, ST, M.Cs

Pemateri dari kepegawaian rektorat pengelola kinerja ASN, telah menyediakan kesempatan berbagi pengetahuan untuk pegawai di lingkungan Fakultas FEB Universitas Cenderawasih. Sukrisman, ST, M.Cs beliau sekaligus sebagai Tim Kerja Kependidikan (Kepegawaian) di Universitas Cenderawasih, memberikan pemaparan materi dan dilanjutkan dengan diskusi Tanya jawab dengan peserta. Pemaparan Materi dari Sukrisman, ST, M.Cs, memiliki beberapa substansi sebagai berikut:



Gambar 4. Pelaksanaan Penyampaian Materi dan Diskusi Kinerja e-SKP

1. e-SKP diakses pada laman: <https://skp.sdm.kemdikbud.go.id/skp/> kewajiban dari setiap individu ASN, untuk mengisi pada awal dan akhir tahun. Awal tahun bermakna proses perencanaan 1 januari s.d 31 desember sedangkan akhir tahun bermakna proses evaluasi e-SKP. Dialog kinerja nantinya di Fakultas FEB Universitas Cenderawasih, merumuskan. Pembagian peran setiap individu harus dilakukan di Fakultas FEB Universitas Cenderawasih, dimana PK Dekan dengan Rektor/RENSTRA/Hasil Evaluasi, didiskusikan berdasarkan uraian tugas individu untuk menginterfensi indikator kinerja utama pada PK Dekan dengan Rektor.
2. Tim kerja berdasarkan SOTK FEB UNCEN pada RENSTRA, untuk melakukan set Tim Kerja pada aplikasi e-SKP dilakukan oleh Kepegawaian Rektorat Universitas Cenderawasih, hal paling penting ialah seluruh staf telah melakukan update nama dan jabatan.
3. PK dekan dengan Rektor tahun 2025 telah diterima, sebaiknya di sosialisasikan kepada seluruh jajaran di FEB Universitas Cenderawasih, karena beberapa metode pendekatan e-SKP dapat dibagi berdasarkan wilayah, artinya berdasarkan Program Studi atau jurusan.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian, dilaksanakan pada tanggal Rabu, 30 Juli 2025 bertempat di Gedung Dekat FEB Universitas Cenderawasih. Kegiatan ini dihadiri oleh 26 Orang Peserta. Dimana pemateri atau narasumber dari Kepegawaian Rektor yaitu Sukrisman, ST, M.Cs. Beberapa hal substansi ialah mitra pegawai telah mendapatkan pengetahuan terkait aplikasi E-SKP yang dapat diakses melalui laptop/tablet/PC, beberapa konsep dan regulasi

telah peserta telah memahami, hal ini ditunjukkan dengan diskusi Tanya jawab, dimana peserta melakukan konfirmasi perubahan regulasi terkait E-SKP Kualitatif dan Kuantitatif.

Selain itu juga, peserta mampu menginformasikan perbandingan E-SKP dengan SKP konvensional berbasis Microsoft Excel. Namun tantangan utama ialah, mitra pegawai perlu mendapatkan keberlanjutan, mengenai PK-Dekan dan keterkaitan uraian tugas, jabatan dan log harian yang ditetapkan melalui dialog kinerja sasaran pimpinan. Diharapkan pelaksanaan E-SKP dilakukan 2 kali dalam 1 tahun perencanaan, bulan januari dalam rangka penyusunan perencanaan (dialog kinerja sasaran), sedangkan bulan desember dilakukan persiapan evaluasi tahunan. Mitra Pegawai memberikan harapan bahwa, pimpinan lembaga setiap tahun melakukan sosialisasi secara utuh terkait PK-Dekan dan melakukan evaluasi mandiri.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Brookfield, S., & Preskill, S. (1999). *Discussion as a way of teaching: Tools and techniques for university teachers*. SRHE and Open University Press. <https://surl.li/dbegjd>
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fakultas Teknik. (2025, January 30). *Sosialisasi penyusunan SKP di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Cenderawasih* [Video recording]. Fakultas Teknik. <https://l1nq.com/CQKuT>
- Fauzi, A., & Nugroho. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Gintings, A. (2012). *Manajemen pendidikan dan pelatihan: Esensi praktis*. Humaniora Utama Press. <https://surl.li/qephwe>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Multimedia FKIP. (2025, January 27). *Sosialisasi E-SKP dosen dan tendik di lingkungan FKIP Uncen tahun 2025* [Video recording]. Multimedia FKIP. <https://encr.pw/hAyPI>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher. <https://shorturl.at/nbOT4>
- Nurmaulida, A., Oktavia, et al. (2021). *Praktek andragogi di masyarakat*. Bayfa Cendekia Indonesia. <https://l1nq.com/55tcb>

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. (2022). JDIH Badan Pemeriksa Keuangan. <https://encr.pw/Idn7v>
- Santoso, B. (2010). Skema dan mekanisme pelatihan: Panduan penyelenggaraan pelatihan. Yayasan Terumbu Karang Indonesia. <https://encr.pw/tF9mZ>
- Warta Uncen. (2021). Sosialisasi E-SKP bagi PNS Universitas Cenderawasih. <https://encr.pw/IgieG>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2019). Human resources and personnel management. McGraw-Hill.