

**PENERAPAN SISTEM *E-PERFORMANCE* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PENDIDIKAN KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

Mochammad Firdaus

(D73214026)



**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
2018**

Penerapan Sistem *E-Performance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1)

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

Mochammad Firdaus

NIM.D73214026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochammad Firdaus

NIM : D73214026

Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Kependidikan Islam

Judul : Penerapan Sitem *E-Performnce* dalam
Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas
Pendidikan kota Surabaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya. 06 Juli 2018

Yang Menyatakan,



Mochammad Firdaus
NIP. D73214026

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Mochammad Firdaus ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Negeri Sunan Ampel

Surabaya

Surabaya, 17 Juli 2018

Mengesahkan:



Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M. Ag., M. Pd. I

NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Prof. Dr. Hj. Husnivatus Salamah Zainiati M.Ag

NIP. 196903211994032003

Penguji II,

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag.

NIP. 196805019944032003

Penguji III,

Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I

NIP. 195506041983031015

Penguji IV,

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I

NIP. 195506041983031015

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi Oleh:

Nama : Mochammad Firdaus
NIM : D73214026
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Kependidikan Islam
Judul : Penerapan Sitem *E-Performance* dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota
Surabaya

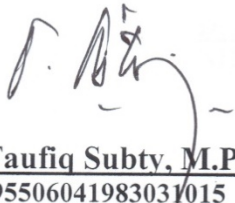
Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 06 Juli 2018

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I
NIP. 195506041983031015


Dr. Lili Huriyah, M.Pd.I
NIP. 195506041983031015



Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mochammad Firdaus
NIM : D73214026
Fakultas/Jurusan : FTK / KI
E-mail address : mohammadfirdaus01@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

Penerapan Sistem E-Performance dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di dinas Pendidikan Kota Surabaya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 03-08-2018

~~Venulis~~

(Mochammad Firdzus)
nama terang dan tanda tangan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.	Sistem <i>E-Performance</i>	12
1.	Pengertian Sistem <i>E-Performance</i>	12
2.	Tujuan Sistem <i>E-Performance</i>	13
3.	Penerapan Sistem <i>E-Performance</i>	14
4.	Manfaat penerapan Sistem <i>E-Performance</i>	15
B.	Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	16
1.	Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	16
2.	Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	18
3.	Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	22
4.	Upaya Pemerintah Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
1. Pendekatan Penelitian.....	26
2. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Sumber Data dan Informasi Penelitian	29
1. Sumber Data.....	30
2. Informasi Penelitian	31
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	32
1. Observasi.....	32
2. Wawancara.....	33
3. Dokumentasi.....	33
E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data.....	34
1. Reduksi Data	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat PNS merupakan pegawai instansi pemerintahan serta merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Salah satu aspek kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional ialah kinerja sumber daya manusia (SDM) yang profesional dalam hal ini yaitu kinerja PNS yang berkualitas.

Namun hingga saat ini mutu kinerja PNS masih rendah. Kinerja PNS pada organisasi pemerintahan baik pusat maupun daerah terkesan kurang terukur dan kurang pengawasan. Hal itu terlihat dari berbagai pelayanan di sektor publik yang terkesan berbeli-belit, lambat, dan kurang ramah yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja PNS. Selain itu, negara juga telah mengeluarkan dana sebesar 197 juta untuk satu orang PNS dengan harapan PNS dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Melihat keadaan demikian menjadikan upaya pemerintah sia-sia.¹

Berbagai pandangan masrakat mengenai rendahnya kualitas kinerja PNS mendorong pemerintah mengontrol kualitas kinerja pegawainya. Tersedianya jumlah dan mutu pegawai yang sesuai tupoksi instansi ditentukan oleh kualitas manajemen pegawai. Sejalan dengan hal tersebut Komisi Aparatur Sipil

¹ (<https://m.mediaindonesia.com/read/detail/119328-mutu-pegawai-sipil-masih-rendah>)

dengan penerapan tersebut diharapkan akan menghasilkan dan meningkatkan mutu kinerja PNS yang berkualitas khususnya dalam mendukung program pendidikan di kota Surabaya. Berdasarkan hal tersebut, maka pada kesempatan kali ini penulis ingin meneliti tentang penerapan *E-*

[illegible]

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi dan memperjelas ruang lingkup pembahasan sehingga sesuai dengan permasalahan penelitian ini. Dari latar belakang yang tertera diatas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- ### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum adanya *E-Performance* di Dinas Pendidikan kota Surabaya.
2. Untuk mendeskripsikan penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Untuk mendeskripsikan tentang dampak sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sunan Ampel Surabaya.
- b. Untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang pendidikan sistem informasi khususnya sistem *E-performance*.
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dinas lain dan bahan rujukan untuk melakukan hal yang sejenis.

2. Secara Praktis

a. Bagi objek penelitian

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk dijadikan petunjuk dalam meningkatkan kinerjanya akhirnya dapat meningkatkan kinerja PNS dalam penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan berupa data-data tentang sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi suatu pengalaman guna memperoleh gambaran yang nyata tentang sistem *E-performance*.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual atau definisi operasional adalah operasionalisasi dari kata atau kalimat yang dipakai dalam penelitian ini. Menurut Black dan Champion, untuk membuat definisi operasional adalah dengan memberi makna pada suatu konstruk atau variabel dengan operasi atau kegiatan dipergunakan untuk mengukur konstruk atau variabel.⁴ Untuk menghindari kesalah fahaman pada judul ini Penerapan *sistem E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Judul di atas merupakan gabungan dari tiga kata, yaitu sistem *E-performance*, Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1. Sistem *E-performance*

a. Penerapan

Pengertian penerapan adalah perbuatkan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu mempraktekan suatu teori atau metode dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

b. Sistem *E-performance*

Sistem *E-performance* adalah suatu sistem informasi manajemen yang bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, pengukuran target tahunan. Sistem *E-performance* juga diharapkan

⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*(Bandung: Alfabeta, 2009), 253.

dapat meningkatkan kedisiplinan dari PNS. Dalam melakukan pengukuran kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu dinas untuk meningkatkan kinerja PNS.

E-performance adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian kinerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kota Surabaya.⁵

2. Kinerja PNS

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

b. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, menurut kamus umum bahasa indonesia, "pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah perusahaan

⁵ Diakses 14 Desember 2011, jam 10.00 WIB. Dari www.eperformance.surabaya.go.id.

F. Penelitian Terdahulu

1. Lilis Ardini. “Pengaruh Sistem *E-performance* terhadap kinerja dan kompensasi PNS dibapemas dan KB kota Surabaya”. Jurnal Ilmiah ilmu & Riset akutansi Ant Vol 3, No 9. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem *E-performance* terhadap kinerja dan kompensasi PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling kepada seluruh PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. dari hasil penelitian ini menunjukkan apabila *E-performance* yang meliputi aspek kualitas, efektivitas waktu, efisiensi biaya dan

[illegible]

Muhairia Syafrina “*Pengaruh sistem E-performance terhadap kinerja dan kompensasi pegawai negeri sipil*”. Jurnal ilmu dan riset akutansi: volume 5. Tujuan penelitian ini dikaukan di dinas tenaga kerja kota surabaya yang berlokasi di jalan jemur sari II No.2 surabaya. Sistem *E-performance* aspek evektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi, karena sebagaian PNS kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal rencana pelaksanaan kerja, dan hal itu akan berdampak pada kompensasi yang diterima oleh PNS tidak maksimal.

- [illegible]

Skripsi ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab *kedua* kajian pustaka, dalam hal ini menguraikan tentang teori-teori/ rujukan-rujukan yang digunakan sebagai pendukung skripsi ini, yaitu: 1). kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum adanya *E-Performance* di Dinas Pendidikan kota Surabaya. 2).penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. 3).dampak sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

[illegible]

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem *E-Performance*

1. Pengertian Sistem *E-Performance*

E-Performance adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.¹ Hal tersebut didukung dengan perbaikan sistem kinerja yang lebih terukur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) PNS sesuai jabatan struktur yang dimilikinya melalui sistem tersebut.

Menurut Rue dan Byars performance dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan dan lebih obyektif “the degree of accomplishment”.² Sedangkan menurut Robert L Mathis (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan kinerja agar mencapai tujuan tertentu.³ Sering pula disebut tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian terhadap

¹ www.E-performace.com, Diakses 14 Desember 2011, jam 10.00 WIB

² Manahan p tampulon, Prilaku keorganisasian, (galia jakarta : 2004)

³ <http://prezi.wordpress.com/2013/11/08/performance-apraisal/>.

3. Penerapan Sistem *E-Performance*

Dalam penerapan *E-Performance* terdapat alur sistem di mana alur ini yang menjelaskan bagaimana *E-Performance* dilaksanakan dari mulai update data kepegawaian hingga pemberian poin terhadap hasil kinerja pegawai. Apabila pegawai negeri sipil telah melaksanakan aktivitas-aktivitas kepegawaiannya, maka akan ada hasil penilaian berupa poin. Jika jumlah poin yang dikumpulkan sudah mencapai target yang ditentukan maka pegawai tersebut berhak untuk mendapatkan tambahan uang kinerja dan diberikan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 60 tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota

4. Manfaat Penerapan Sistem *E-Performance*

- a. Terbentuknya keseragaman format data kinerja sesuai peraturan yang diacu, yaitu PermenPANRB Nomor 29 Tahun 2010.
- b. Meningkatnya akurasi hasil proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja, karena data diinput dan diukur per periode tertentu (bulanan).
- c. Informasi dan laporan yang dihasilkan dapat digunakan untuk menyusun LAKIP sehing proses pembuatannya menjadi lebih mudah.

1. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kinerja merupakan wujud dari tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu program kerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mahsun, kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu yang hanya bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Sedangkan Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Menurut Chaizi Nasuca kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan

[illegible]

Menurut Winarti kinerja merupakan konsep yang universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi bagian organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil diinginkan.⁵

- Kejelasan tugas pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.
- Kejelasan yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

⁵ Amir syarifuddin, *kinerja organisasi*, (Jakarta: Citra Pustaka, 2011), 62

[illegible]

Kesimpulan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.⁷ Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang yang disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷⁷ W.J.S Poerwardaminta, *kamus besar bahasaindonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 1986) 477

[illegible]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja PNS adalah kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu yang hanya bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuantujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Dalam definisi PNS telah disebutkan bahwa ia memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang. Sudah menjadi ketentuan akan ada hak tapi jika sebuah kewajiban yang menjadi tugas telah dilaksanakan. Hak dan kewajiban PNS sendiri sudah diatur dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Kewajiban dalam undang-undang Nomor 8 kemudian diperjelas lagi pada peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. PP ini masih berlaku sampai sekarang belum ada PP baru pelaksanaan UU yang mengatur hal tersebut. Berikut Hak dan Kewajiban PNS menurut undang-undang Nomor 8

Dalam definisi PNS telah disebutkan bahwa ia memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang. Sudah menjadi ketentuan akan ada hak tapi jika sebuah kewajiban yang menjadi tugas telah dilaksanakan. Hak dan kewajiban PNS sendiri sudah diatur dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Kewajiban dalam undang-undang Nomor 8 kemudian diperjelas lagi pada peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. PP ini masih berlaku sampai sekarang belum ada PP baru pelaksanaan UU yang mengatur hal tersebut. Berikut Hak dan Kewajiban PNS menurut undang-undang Nomor 8

- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila UUD RI 1945, NKRI dan Pemerintahan.
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS.
- 7) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri seorang atau golongan.
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- 10) Melaporkan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil.
- 11) Masuk kerja dan menaati jam kerja.
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

a. Upaya Pemerintah Meningkatkan Kinerja Aparatur

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparaturnya, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Dalam pasal 3, peraturan Menpan tersebut, setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*). Indikator kinerja utama yang dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan

[illegible]

jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara alias hangat-hangat tahi ayam. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

B. Lokasi Penelitian

Mengacu pada judul diatas, peneliti memilih tempat penelitian di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Lokasi penelitian ini bertempat di pusat kota surabaya, kebetulan tidak jauh dari tempat tinggal peneliti. Peneliti memilih tempat tersebut karena disana merupakan salah satu dinas dikota surabaya yang menggunakan sistem e-Performance.

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang akan dikumpulkan oleh penulis, yaitu :

Data primer adalah sumber informasi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan ataupun penyimpanan data

[illegible]

Data sekunder yaitu data yang mendukung terhadap data primer. Data ini bersumber dari referensi dan literatur yang mempunyai korelasi dengan judul dan pembahasan penelitian ini seperti buku, jurnal, catatan, dan dokumen.

a. Kata-kata dan tindakan

Dalam upaya mengumpulkan data yang berupa kata-kata dan tindakan dengan menggunakan alat (instrumen) penelitian seperti tersebut di atas merupakan konsep ideal, tetapi dalam konteks ini peneliti melakukan proses wawancara dalam upaya menggali data dan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

²⁶ Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 122

b. Informan 2 (ibu Tyas Suci Nursandi)

c. Informan 3 (Bapak Suparno Spd,SE,MM)

d. Informan 4 (Bapak Supardi)

Informan keempat adalah Bapak Supardi merupakan staf oprasional di Dinas Pendidikan Kota surabaya. Di samping sebagai staf perencanaan beliau biasanya mendampingi pelatihan guru dan kunjungan sekolah, pemkot surabaya dan lain-lai

- Kondisi Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya
- Kegiatan-kegiatan yang dilakukan PNS untuk mendukung penerapan sistem *E-performance*.

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan wawancara (kepala dinas, kabid, pengawas, staf) yang memberikan jawaban atas pertanyaan guna untuk memperoleh jawaban dari tujuan penelitian.³⁰

3. Dokumentasi

³⁰ Lexy J. Moleong, 186

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), . 108

E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yaitu tiga tahap analisis data yang dilakukan secara interaktif dan saling berhubungan baik selama ataupun sesudah pengumpulan data, oleh sebab itu dinamakan model interaktif.³³ Tiga tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhana, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi. Data akan disesuaikan dengan kebutuhan yang

³³ Agus Salim, Ali Furon, *Pengantar dan Berfikir Kualitatif dalam Agus Salim: Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), 22-23

Penyajian data adalah diskripsi kumpulan informasi tersusun dalam bentuk teks naratif yang memungkinkan untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam hal ini peneliti melakukan pengorganisasian data untuk menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, diagram atau sejenisnya, sehingga akan memudahkan dalam menuturkan, menuliskan, menyimpulkan, dan menginterpretasikan data yang ada.

Selama penelitian berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan secara terus menerus dilakukan verifikasi hingga benar-benar diperoleh konklusi yang valid dan kokoh serta dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam cara pengujian kredibilitas data terdapat bermacam-macam cara, di antaranya adalah perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan

[illegible]

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Dinas Pendidikan Kota Surabaya terletak di Jalan Jagir Wonokromo No. 354-356, Sidosermo Wonocolo Kota Surabaya. Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan dinas pendidikan yang bertanggung jawab tentang hal yang berkaitan dengan pendidikan di kota Surabaya.

Sebagai Dinas Pendidikan Kota Surabaya di wilayah Jagir Wonokromo, selain dinas pendidikan kota, di kota pahlawan ini juga terdapat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jalan Gentengkali No. 33 Surabaya, menurut undang-undang No. 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan (pusat), pemerintahan provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota yang bersifat otonom.

38

2. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

- Menjadikan surabaya sebagai barometer dan inspirator pendidikan nasional.
- Terselenggaranya layan prima pendidikan agar tercipta peserta didik sesuai dengan harapan masyarakat surabaya

- a. Mewujudkan layanan akses pendidikan yang bermutu secara merata dan berkeadilan.
- b. Memperkuat budaya lokal dalam sendi-sendi pendidikan.

- a. Mewujudkan pemerataan aksesibilitas dan kualitas pendidikan formal.
- b. Mewujudkan pemerataan aksesibilitas dan kualitas pendidikan formal dan Nonformal.
- c. Meningkatkan perlindungan dan pengembangan budaya lokal.
- d. Mewujudkan peningkatan minat dan budaya baca masyarakat melalui peningkatan akses baca.

Struktur organisasi dinas adalah struktur yang mendasari keputusan parapembina atau pendiri dinas untuk mengawali suatu proses

” Kalau sebelum adanya sistem ini, kinerja dan tugas pegawai ditentukan oleh pimpinan dalam artian orang itu mendapatkan gaji tambahan dikarenakan memang dia harus menyelesaikan tugas, kalau

[illegible]

Dari pernyataan di atas dapat penulis simpulkan memang dahulu kinerja PNS ketika sebelum adanya sistem *E-performance*, dan teknologi juga alakadarnya tak secanggih saat ini. Untuk memperoleh honor tambahan para PNS menunggu tugas dari pimpinan yang nanti setelah kegiatan pegawai yang memang ditunjuk mendapat honor tambahan.

Penerapannya sistem *E-performance* dalam keseharian PNS menuntut untuk mengisi kegiatan harian selain mengerjakan tugasnya, memasukkan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang terintegrasi di *website* pemerintahan daerah dan ditunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari input-input tupoksi yang telah dibuatnya. Sedangkan yang dimaksud dengan uang kinerja tersebut adalah sejumlah uang yang diberikan kepada PNS sebagai *reward* karena

[illegible]

yang tidak serius dalam melakukan tugasnya pasti dapat terlihat dari penilaiannya.

Menurut wawancara dengan ibu Tika sebagai berikut :

“penerapan sistem ini, kalau di jurnal-jurnal itu mulai dari tahun 2011 ketika awal bu risma menjabat. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan pemerintah kota surabaya. dengan sistem e-Performance ini diukur berdasarkan aktivitas atau hasil dari kinerja pegawai negeri sipil yang akan atau telah dicapai dengan target yang telah ditentukan, sehubungan dengan penggunaan anggaran daerah, dimana dari penilaian tersebut akan diperoleh poin yang dijadikan acuan untuk menentukan besarnya uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipil daerah setiap tiga bulan sekali. penilaian kinerja dengan menggunakan sistem e-performance dituangkan dalam peraturan wali kota surabaya Nomor 21 Tahun 2015 tentang petunjuk teknis pemberian uang kinerja pada belanja langsung sekaligus menjadi landasan hukum sistem e-Performance.”³⁹

Dari penerapan sistem menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan menambah aktivitas pegawai, sehingga pimpinan untuk mempertimbangan dari jabatan, sistem e-Performance sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalani pegawai negeri sipil.

a. Perencanaan sistem *E-Performance* di Dinas Pendidikan kota Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya menjelaskan bahwa penerapan tersebut dilakukan dengan menggunakan konsep manajemen yakni perencanaan, penerapan, pengontrolan dan evaluasi. Untuk perencanaan sistem *E-performance*

³⁹ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika, staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

“Perencanaan itu lebih ke anggaran untuk masing-masing kegiatan pegawai itu direncanakan diawal oleh tim menejemen kinerjanya pemkot yang menetapkan besaran nilai *E-performance*, perhitungan dari pihak manejemen kinerja pemkot untuk mengetahui besaran nilai, tapi ditingkat dinas itu baginya di ditribusi ke pegawai yang terpenting itu poin jabatannya”.⁴⁰

Hasil wawancara dari ibu tyas sebagai sebagai berikut :

Pendukung dari wawancara diatas Selanjutnya, sitem *E-Performance* ini, untuk pengedali utama di surabaya adalah dinas lain yakni administrasi pembangunan. Untuk Tim yang merencanakan dalam perencananya ini dari manajemen kinerja pemkot surabaya. Sesuai hasil wawancara dengan bapak suparno sebagai berikut :

⁴¹ Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariat (09-04-2018: 09.00 WIB)

“ dari webside ketika pegawai negeri sipil menginput data aktivitas harinya disitu terdapat tulisan administrasi pembangunan tentu dari situ yang berperan penting dan pengendali utama tentunya dari *E-Performance* dan juga untuk perencanaanya diselengara oleh Tim mnajemen kinerja pemerintah kota surabaya”.⁴²

Pernyataan diatas di dukung dari wawancara dengan bapak suparno sebagai berikut :

Selain pelaksanaan di atas, Aktivitas yang saya inputkan nanti akan di verifikasi oleh kasubag umum kepegawaian di dinas pendidikan kota surabaya. Adapun pernyataan dari pernyataan dari ibu Tyas sebagai berikut :

⁴³ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika, staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

Selanjutnya, berkaitan dengan pelaksanaan tentunya para pegawai negeri sipil sesuai undang-undang peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang “*penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil*. Agar mendapat uang kinerja maka harus melaksanakan tugas sesuai sop untuk mengisi dan aktif dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. Hasil wawancara dengan bapak Supardi sebagai berikut :

Pelaksanaan di dinas untuk penerapan sistem ini cukup efektif untuk dilaksanakan dan bnyak manfaat yang dapat diperoleh pegawai negeri sipil salah satunya adalah meningkatnya kegiatan dan untuk capaian-capaian meningkat. Secara tidak langsung itu juga bisa di buat bentuk motivasi dalam bentuk uang tunjangan kinerja. Hasilnya jelas memudahkan pimpinan untuk pengontrolan kegiatan dan taget pegawai selama tiga bulan sekali. Alhamdulillah bisa menambah kesejahteraan kita mas. Yang jelas target yang dibuat pimpinan keliatan dari nilai dapat terukur dan untuk tambahan penghasilan itu jelas meningkat

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariatn (09-04-2018: 09.00 WIB)

“Pengontrollan dan evaluasi, untuk pengontrollan dilihat tiap bulan karena mencakup nilai dan target yang harus dicapai kalau evaluasi dilakukan setiap triwulan, sekiranya ada ketidak cocokan dalam menyelesaikan atau kurang cakap untuk menyelesaikan tugas nantinya ada perubahan”.⁴⁵

“ Pengontrolan dan evaluasi itu kalau di dinas di bagian kasihnya masing-masing berdasarkan usulan kasihnya ke kasubag umum kepegawaian. Adapun cara lain bahkan juga bisa ditegur secara langsung untuk masalah kinerja dan absahan tugas hariannya. Evaluasi ini dilakukan tiap bulan atau triwulan kalau pembuatan SK kan setiap tiga bulanan evaluasi ini bisa naik turun jabatan. Kalau kinerja pegawai baik bisa dinaikan jabatannya misal awalnya di oprasional bisa naik jabatan menjadi teknis atau juga sebaliknya kalau pegawai kerjanya turun maka akan ada penurunan jabatan itu juga bisa masuk pengontrolan dan evaluasi. Tapi tetap usulan adalah kasihnya masing-masing tapi ditetapkan oleh kaubag umum kepegawaian, untuk perubahannya dibuat SK nanti SKnya tentu di kirim ke manajemen kinerja dalam hal itu seperti sidang.”

[illegible]

3. Dampak Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

“Dampak dari e-performance karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, karena setiap kegiatan yang ada nilainya untuk per 1 mei ini tidaknya melaporkan keterangan untuk mengerjakan tugas melaikan ditambahkan dengan domentasi atau foto. Kalau kita tak mengerjakan otomatis kita bisa memasukan foto toh mas. Jadi Dampaknya meningkatkan semangat kerja serta mengikuti kegiatan dengan baik dan kejujuran”.⁴⁶

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariatn (09-04-2018: 09.00 WIB)

Dari wawancara dengan bapak Suparno juga dapat diketahui bahwa penerapan sistem *E-performance* memberikan dampak yang baik, yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai, serta menjadikan motivasi pegawai untuk lebih semangat.

Selain itu, dampak dari sistem *E-performance* juga dapat meningkatkan kinerja PNS dan PNS akan berperilaku sesuai ketentuan-kertentuan yang berlaku khususnya undang-undang ASN (aparatur sipil Negara) serta mempermudah pimpinan untuk menegetahui tugas-tugas PNS dalam tiap harinya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan mbak Tika sebagi berikut :

“Dampaknya yang pertama meningkatkan kinerja pegawai yang kedua orang bisa berperilaku dengan ketentuan yang terdapat pada undang-undang ASN (aparatur sipil Negara) terus mempermudah aktivitas sehari-hari”.⁴⁸

- a. Selain terdapat dampak juga terdapat tindak lanjut tetang PNS yang baik dan menurun kinerjanya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kasih masing-masing karena yang bertanggung jawab atas tugas pegawai di bagian-bagian sesuai bidangnya. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika, staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

“ Yang jelas online pendukung komputer paketdata harus siap
Penghambat sistem e-Performace adalah kalau sinyal jelek
Untuk faktor Pendukungnya”.⁵³

- Penghambatnya bisa juga dari pegawai negeri sipil sangking bnyaknyatugas akhirnya tidak sempat menginputataupu lupa memasukan aktivitasnya. karna memang Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan mbak tika sebagai berikut :

” Kalau penghambatnya kadang kalo kegiatan banyak sampai lupa untuk menginput ada yang terlewat akhirnya tidak terisi, kalau dul tidak ada batas akhir pengisian sih oke-oke saja, dulu langsung rapel selama satu bulan itu, tetapi sekarang sudah ada aturannya”.⁵⁴

Selanjutnya selain itu, di dukung oleh wawancara dengan ibu Tyas sebagai berikut :

“ Kalau hambatan ya kegiatan yang tidak terrealisasi atau kegiatan yang direalisasikan bukan ada f1, F1 itu maksudnya perencanaan misalkan teknisi 1 ada tugas yang tidak terlaksana akhirnya

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika, staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

tersebut memiliki kewenangan dalam membantu melancarkan proses pendidikan di kota Surabaya.

Namun, kinerja PNS masih belum sesuai dengan target yang ditentukan. Sebelum adanya sistem *E-performance* ini para PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya mengerjakan tugas-tugasnya menunggu perintah dari pimpinan agar apa yang dikerjakan sesuai dengan yang ditentukan. Selain itu, PNS bekerja lebih kepada sistem *money united* yakni bekerja jika ada upah atau uang yang diterima. Sehingga target pun kurang bisa terkontrol dengan baik serta tunjangan diberikan hanya pada orang yang mengerjakan kegiatan sesuai kehendak pimpinan.

Selain itu, jika PNS ingin mendapatkan gaji tambahan PNS harus menyelesaikan tugas terlebih dahulu dari pimpinan. Jika PNS tidak mendapat tugas dari pimpinan maka pegawai tersebut tidak mendapatkan gaji tambahan.

Sebelum penerapan *E-performance* dalam pencapaian tugas target-target kurang terkontrol dengan baik. Target bagi setiap PNS belum jelas karena harus menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu. Dan jika terdapat perintah dari atasan, setelah melaksanakannya pegawai tersebut hanya melaporkan dan urusan selesai tanpa ada tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas tersebut. Jadi pimpinan kurang memahami tentang kegiatan PNS selama satu hari dan tugas-tugasnya.

Pendukung dari wawancara diatas Selanjutnya, sitem *E-Performance* ini, untuk pengedali utama di surabaya adalah dinas lain yakni administrasi pembangunan. Untuk Tim yang merencanakan dalam perencananya ini dari manejemen kinerja pemkot surabaya.

Pada intinya untuk yang menyelenggarakan perencanaan ini adalah dari Tim manajemen kinerja pemerintah kota surabaya adapun yang bertanggung jawab sistem *E-Performance* ini adalah administrasi pembangunan.

Penerapannya sistem *E-performance* dalam keseharian PNS dituntut untuk mengisi kegiatan harian selain mengerjakan tugasnya. memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang terintegrasikan di *website* pemerintahan daerah dan ditunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari input-input tupoksi yang telah dibuatnya. Sedangkan yang dimaksud dengan uang kinerja tersebut adalah

a. perencanaan sistem *E-performance* di Dinas pendidikan kota surabaya

b. Pelaksanaan sistem *E-performance* di Dinas pendidikan kota surabaya

[illegible]

Selain pelaksanaan di atas, Aktivitas yang saya inputkan nanti akan di verifikasi oleh kasubag umum kepegawaian di dinas pendidikan kota surabaya. Selanjutnya, berkaitan dengan pelaksanaan tentunya para pegawai negeri sipil sesuai undang-undang peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang “*penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil*”. Agar mendapat uang kinerja maka harus melaksanakan tugas sesuai sop untuk mengisi dan aktif dalam pekerjaan yang di bebaskan oleh pimpinan.

[illegible]

c. Pengontrolan dan evaluasi dilakukan setiap bulan. Hal yang dikontrol mencakup nilai dan target yang harus dicapai. Sedangkan evaluasi diadakan tiga bulan sekali untuk mengetahui hasil atau nilai serta perbandingan hasil atau nilai yang dimiliki oleh PNS secara individual. Apakah selama tiga bulan tersebut terdapat perubahan atau tidak.

Selain itu, yang bertugas untuk pengontrolan dan evaluasi ini adalah kasusnya masing-masing. Jika kinerja pegawai baik nantiya ada kenaikan jabatan. Sebaliknya ketika kinerja menurun juga akan ada penurunan jabatan.

Untuk pengontrolan di lakukan setiap bulan sekali kalau untuk evaluasi bisa dilakukan tiga bulan sekali yang dilakukan kasihnya masing pegawai. Ketika ada pegawai yang kinerjanya baik nanti bisa di naikan jabatannya bisa disebut promosi jabatan adapun sebaliknya ketika pegawai kinerjanya menurun nanti akan diturunkan jabatannya sesuai prosedur, kasih hnya bisa mebuat usulan yang memutuskan adalah kasubag umum kepegawaian

3. Dampak Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Dampak penerapan sistem *E-performance* di Dinas Kota Surabaya berdasarkan hasil penelitian penulis menjelaskna bahwa, pegawai

Selain terdapat dampak juga terdapat tindak lanjut tentang PNS yang baik dan menurun kinerjanya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kasih masing-masing karena yang bertanggung jawab atas tugas pegawai di bagian-bagian sesuai bidangnya. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

[illegible]

yaitu adanya realisasi kegiatan dan anggaran yang baik. Sedangkan faktor hambatannya yaitu adanya pelaksanaan yang tidak sejalan dengan perencanaan atau perencanaan yang kurang matang.

- a. Faktor yang dapat pendukung pegawai negeri sipil dalam menerapkan sistem E-Performance di dinas pendidikan kota surabaya.

Sistem E-Performance dapat membantu kinerja pegawai negeri sipil kearah lebih baik menjadi efisien dalam target maupun tugas. Realisasi dalam mengerjakan tugas dan realisasi menginput aktivitas pegawai negeri sipil serta pernyataan hasil selain dari realisasi tentu masalah jaringan itu juga mempengaruhi dari penginputan karena online.

- c. Faktor yang dapat menghambat pegawai negeri sipil dalam menerapkan sistem E-Performance di dinas pendidikan kota surabaya

Penghambatnya bisa juga dari pegawai negeri sipil sangking banyaknya tugas akhirnya tidak sempat menginputataupu lupa memasukan aktivitasnya.

NO	Faktor Pendukung	Faktor penghambat
1	kegiatan dan anggaran yang baik.	Tidak menginput aktivitas
2	Adanya tambhan uang kinerja	Kepadatan jadwal ahirnya terabaikan
3	Sinyal jaringan stabil	Sinyal jaringan lemot

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum Penerapan Sistem *E-performance* masih belum sesuai dengan target yang ditentukan. PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya mengerjakan tugas-tugasnya menunggu perintah dari pimpinan agar apa yang dikerjakan sesuai dengan yang ditentukan. Selain itu, PNS bekerja lebih kepada sistem *money united* yakni bekerja jika ada upah atau uang yang diterima. Sehingga target pun kurang bisa terkontrol dengan baik, serta tunjangan hanya diberikan pada orang yang mengerjakan kegiatan sesuai kehendak pimpinan. Jika PNS tidak mendapat tugas dari pimpinan maka pegawai tersebut tidak mendapatkan gaji tambahan.
2. Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dilakukan dengan menggunakan konsep manajemen yakni perencanaan, penerapan, pengontrolan dan evaluasi. Untuk perencanaan sistem *E-performance* dilakukan oleh tim manajemen kinerja dari Pemkot kota Surabaya yang terkait dengan anggaran untuk masing-masing kegiatan pegawai. Selanjutnya, dalam penerapan *E-performance* sebagai sebuah aplikasi untuk mengetahui kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, PNS menginput data setiap harinya, setelah melakukan suatu aktivitas harian dengan memberikan bukti foto untuk memudahkan verifikasi dalam pengisian di *E-performance*. Untuk

3. Dampak Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yaitu pegawai tampak lebih menghargai tugas akhirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugasnya, pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Selain itu, penerapan sistem *E-performance* juga dapat meningkatkan kinerja PNS dan PNS akan berperilaku sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku khususnya undang-undang ASN (aparatur sipil Negara) serta mempermudah pimpinan untuk mengetahui tugas-tugas PNS dalam tiap harinya.

[illegible]

Kansil, 1999. *Pokok-pokok hukum kepegawaian republik indonesia*. Paramita : jakarta

Mardalis, 2002. Penelitian suatu pendekatan proposal. Rosda karya : jakarta

Suhrsimi, A. 2002. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Rineka cipta : jakarta

Lexy. J Moleong, 2009. metode penelitian kualitatif. Rosda karya : Bandung

Muhammad ali, 1987. penelitian kependidikan prosedur dan statégi. Angkasa : Bandung.

Pendidikan

Ridwan, Isda, Anies, *Penjaminan Mutu Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)

Robbin dan Coulter, Manajemen: Edisi kedelapan (Jakarta: PT Indeks, 2007)

Salim, Agus, Ali Furon, Pengantar dan Berfikir Kualitatif dalam Agus Salim: Teori dan Paradigma Penelitian Sosial (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006)

Sallis, Edward, Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012)

Silalahi, Ulbert, Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi
(Bandung: Sinar Baru, 2002)

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2009)

Syafaruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (jakarta: Ciputat Press, 2005)

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1
ayat 5

Usman , Husaini, Manajemen: Teori, Praktik, dan riset Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Wiriadihardja, Moefti, *Dimensi Kepemiimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987)

Zahroh ,Aminatul, *Total Quality Management: Teori dan Praktik Manajemen Untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2014)

