

**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,



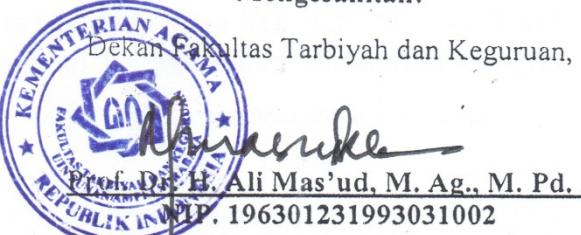
NIP. D73214026

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:



Penguji I,

Prof. Dr. Hj. Husniyatul Salamah Zainiati M.Ag
NIP. 196903211994032003

Penguji II,

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag.
NIP. 1968050119944032003

Penguji III,

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

Penguji IV,

Dr. Lili 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. Liliq Huriah, M.Pd.I
NIP. 195506041983031015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

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 : Mohammad Firdaus
NIM : D7321A026
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

Surabayai

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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

Venuulis

(Mochammad firdaus)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul peran sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Peneliti mendalami fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan kemudian menggambarkan dalam bentuk kata-kata dan kalimat. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan model Miles and Huberman yaitu reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Dampak penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yaitu Pegawai tampak lebih menghargai tugas akhirnya lebih bersemangat untuk mengerjakan tugasnya, pelaksanaan target dapat diukur dan tercapai. Selain itu penerapan sistem *E-performance* juga meningkatkan kinerja Pegawai negeri sipil sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku khususnya undang-undang ASN (aparatur sipil negara) serta mempermudah pimpinan dalam kegiatan dalam keseharian.

Kata Kunci : Pegawai Negeri Sipil Sistem *E-performance*, penerapan sistem *E-Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konseptual.....	6
1. Sistem <i>E-Performance</i>	6
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil	7
F. Keaslian Penelitian.....	8
G. Sistematika Pembahasan	10

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

2. Penyajian Data.....	34
3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi	35
F. Keabsahan Data	35
1. Trigulasi Sumber.....	36
2. Trigulasi Teknik	36
3. Trigulasi Waktu.....	36
AB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	
A. Deskripsi Subjek	37
B. Hasil Penelitian.....	40
C. Analisis Hasil Penelitian	57
AB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	67
AFTAR PUSTAKA	xvi

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-belahit, 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>)

Negara (KASN) juga meminta PP No. 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai di implemenetasikan dengan sungguh-sungguh.¹

Dalam era saat ini penggunaan teknologi dapat membawa perubahan dalam berbagai aspek. Kemajuan teknologi informasi memberikan pengaruh yang besar. Semakin pesatnya pertumbuhannya teknologi informasi mendorong pemanfaatnya di berbagai bidang. *E-performance* adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja PNS.

Program E-Performance adalah pusat untuk mengontrol kinerja pegawai memberikan nilai kepada pegawai yang bekerja yang akhirnya nanti diberikan reward dan memberikan *punishment* dan *upgrading* bagi pegawai yang dinilai kurang dari kinerjanya. Jadi dalam hal teknis dari program *E-performance* ini dapat dilihat pegawai yang memang benar-benar serius dalam menjalankan tugasnya dan para pegawai yang tidak serius dalam melakukan tugasnya.²

Pemerintah kota Surabaya telah berupaya melakukan manajemen kinerja dengan baik melalui pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada PNS melalui penerapan *E-performance* sejak tahun 2011. Melalui penerapan *E-performance* ini PNS diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi *E-performance* dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari

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

²Ibid.

atasan. Hal itu dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kinerja PNS dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan serta PNS dapat memperoleh haknya berupa uang kinerja sesuai beban kerja yang telah ditentukan.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan salah satu instansi pemerintah kota Surabaya yang bertanggung jawab tentang hal yang berkaitan dengan pendidikan. untuk mewujudkan tujuan pendidikan di kota Surabaya dengan baik, Dinas Pendidikan Kota Surabaya juga menerapkan *E-performance* sesuai dengan ketetapan walikota Surabaya *nomor 83 Tahun 2012* tentang petunjuk teknis pemberian uang kinerja. e-performance memiliki tolak ukur dalam memberikan uang kinerja bagi setiap PNS yang telah menjalankan tugas mereka masing-masing.³ Uang kinerja adalah sejumlah uang yang diberikan pegawai negri sipil daerah sebagai bentuk penghargaan karena sudah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya pendukung pencapaian *output* dan *outcome* kegiatan uang kinerja diberikan setiap 3 bulan sekali kepada PNS dan disesuaikan dengan penilaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan dimana perhitungannya dilakukan melalui sistem informasi menejemen kinerja.

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-*

³ Peraturan walikota surabaya *nomor 83 Tahun 2012* tentang petunjuk teknis pemberian uang kinerja

performance guna meningkatkan kualitas kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam sebuah skripsi yang berjudul “Sistem E-Performance dalam Meningkatkan Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya”

B. Fokus Penelitian

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:

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian di atas, peneliti merumuskan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

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 perbuatan 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 Negri 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 *startegic 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.

dan sebagainya. Sedangkan Negeri berarti Negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.⁶

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul “Penerapan sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya” adalah sebuah penelitian yang berupaya mengetahui bagaimana Penerapan sistem *E-performance* terhadap kinerja PNS yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pencarian studi pustaka yang peneliti lakukan, ada beberapa peneliti yang menurut peneliti ada kesamaan dalam hal penyelesaian masalah yakni penelitian yang berjudul sebagai berikut:

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 menunjukan apabila *E-performance* yang meliputi aspek kualitas, efektivitas waktu, efisiensi biaya dan

⁶ W.J.S Poerwardaminta, *kamus besar bahasa indonesia*,(Jakarta: Balai pustaka, 1986) 478

prilaku kerja dapat dilakukan dengan baik dan benar akan meningkatkan kinerja PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya.

2. Muhairia Syafrina “*Pengaruh sistem E-performance terhadap kinerja dan kompensasi pegawai negri 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 sebaigan 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.
 3. Nick Miathias latuserimala.“studi deskripsi efektifitas sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan pematusan kota surabaya”. Jurnal kebijakan dan menejemen publik Vol 3, No 1.dari penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Margadan Pematusan Kota Surabaya terkait masalah efektivitas sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja pegawai , dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan *E-performance* sudah efektif. Sebab semenjak ada *E-performance* pegawai merasa setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi. Semakin rajin seorang pegawai dalam mengambil pekerjaan, maka semakin banyak pula poin yang mereka miliki dan semakin besar pula jumlah reward atau uang kerja yang mereka terima.

Dari beberapa penelitian diatas ada perbedaan dari penelitian ini yakni berbeda objek penelitiannya, sasaran kinerja penilaianya, dan juga terdapat kesamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama berorientasi pada *E-performance*.

G. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, yang meliputi latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sitematikan pembahasan.

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

Bab ketiga metode penelitian, merupakan gambaran secara utuh tentang metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi, sumber data dan informan penelitian, cara pengumpulan data, prosedur analisis dan interpretasi data dan pengabsahan data.

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini akan membahas tentang temuan-temuan di lapangan atau sering disebut dengan laporan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum tentang sistem *E-performance*, penyajian data dan analisis data tentang 1) penerapan sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya 2) dampak penerapan sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Bab kelima penutup, bab ini membahas tentang kesimpulan penelitian serta saran dari peneliti.

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 struktural 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-appraisal/>.

performance atau disebut juga kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi.

Program *E-Performance* adalah pusat untuk mengkontrol kinerja pegawai. Memberikan nilai kepada pegawai yang bekerja yang akhirnya nanti akan diberikan *reward*, dan memberikan *punishment* dan *upgrading* bagi para pegawai yang dinilai kurang dalam kinerjanya. Jadi dalam hal teknis dari program *E-Performance* ini dapat dilihat pegawai yang memang benar benar serius dalam menjalankan tugasnya dan para pegawai yang tidak serius dalam melakukan tugasnya.

Pemerintah Kota Surabaya merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi yang diberi nama eperformance.

2. Tujuan Penerapan *E-Performance*

E-Performance mempunyai tujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kota Surabaya dalam proses pembangunan dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota. Penerapan *E-Performance* di seluruh dinas-dinas yang berada dalam naungan Pemerintah Kota Surabaya mempunyai beberapa tujuan. (Dalam seminar *E-Performance* Pemerintah Kota Surabaya, 2010) dijelaskan tujuan penerapan e-performance sebagai berikut : 1. Sebagai bentuk perhatian Pemerintah Kota Surabaya dalam membentuk budaya kerja

birokrasi profesional dan berintegritas yang secara terpadu dibangun melalui pengembangan sistem kinerja terpadu. 2. Sebagai metode evaluasi terhadap kontrak kinerja yang diselenggarakan setiap awal tahun sebagai bentuk komitmen konsistensi institusi maupun individu dalam pengelolaan APBD, serta 3. Sebagai bentuk pengendalian dan evaluasi rutin sebagai dasar pengambilan keputusan untuk tahun berikutnya.

3. Penerapan Sistem *E-Performance*

Penggunaan sistem *E-Performance* adalah dengan memasukan 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.

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

Surabaya Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung, yang dimaksud dengan uang kinerja adalah sejumlah uang yang diberikan pegawai negeri sipil daerah sebagai bentuk penghargaan karena telah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya mendukung pencapaian *output* atau *outcome* beberapa kegiatan dalam satu program atau kegiatan sebagai Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang ditetapkan oleh atasan pegawai yang bersangkutan dalam rangka mendukung pencapaian Rencana Kerja Tahunan pada SKPD/Unit Kerja. Apabila kinerja PNS tidak sesuai dengan target dan malas-malasan, maka take home pay nya juga minim atau sedikit

4. Manfaat Penerapan Sistem *E-Performance*

Penerapan Sistem *E-Performance* memiliki beberapa manfaat, yakni di antaranya:

- 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 sehingga proses pembuatannya menjadi lebih mudah.

d. Integrasi dengan sistem lain, seperti sistem eMonitoring & e-Reporting. Kinerja Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

B. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

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

⁴ Mahsun, *Pengukuran kinerja sektor publik* (BPFE: Yogyakarta, 2006) 25

yang ditetepkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan orgnisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhan secara efektif. Wibowo mengatakan bahwa kinerja bersal dari dari penegrtian performance. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja tetapi dari proses kerja berlangsung.

Menurut winarti kinerja merupakan konsep yang universal yang merupakan efektivitas oprasional suatu organisasi bagian organissi dan karyawan berdasarkan standard dan kreteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan prilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standard prilaku yang telah ditetapkan agar membuat tindakan dan hasil diinginkan.⁵

Menurut Bernadin dan Russel terdapat tiga aspek yang menjadi indikator kinerja yaitu :⁶

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

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah hasil yang

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

6 Ibid 17

dicapai oleh suatu organisasi publik sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kesimpulan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *startegic 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 kberhasilan yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil menurut kamus umum bahasa indonesia, "pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah perusahaan dan sebagainya sedangkan Negeri berarti Negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.⁸

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 diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kranerburgh memberikan pegertian dari PNS yaitu pejabat yang

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

⁸ W.J.S Poerwardaminta, *kamus besar bahasa indonesia*,(Jakarta: Balai pustaka, 1986) 478

ditunjuk, pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Loggeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antar negara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dians dengan negara.

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 tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

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 aperatur 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

tahun 1974 sebagaimana telah dirubah dengan UU 43 Tahun 1999 sebagai berikut :⁹

a. Kewajiban PNS

- 1) Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. (pasal 4)
 - 2) Setiap pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. (pasal 5)
 - 3) Setiap pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.(pasal 6 a)
 - 4) Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada pemerintah pejabat yang berwajib dan kuasa dalam undang-undang. (pasal 6 b)

Adapun menurut peraturan kewajiban PNS pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang Disiplin PNS. Didalam peraturan tersebut diatur tentang disiplin, larangan dan juga kewajibabn PNS. Kewajiban PNS yang di atur dalam bagian 3 pasal 3 PP 53 Tahun 2010 antara lain :¹⁰

- 1) Mengucapkan sumpah atau janji PNS.
 - 2) Mengucapkan sumpah atau janji jabatan

⁹ PP uu 43 Tahun 1999: tentang Hak dan Kewajiban

¹⁰ Peraturan 3 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

- 3) Setia dan taat spenuhnya kepada pancasila UUD RI 1945, NKRI dan Pemerintahan.
- 4) Menaati segla ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Melaksakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- 6) Menjuring 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 menuut 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 kemanan, keuangan dan materil.
- 11) Masuk kerja dan menaati jam kerja.
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- 13) Mengunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
 - 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
 - 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Hak PNS

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa hak Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :¹¹

- 1) Setiap pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesui dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. (pasal 7)
 - 2) Setiap pegawai Negeri berhak atas cuti. (pasal 8)
 - 3) Setiap pegawai Negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dan karena menjalakan tugas dan kewajibannya, berhak memperoleh perawatan. (pasal 9 angka 1)
 - 4) Setiap pegawai Negeri yang menderita penyakit cacat jasmani atau cacat rohani dalam karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan. (pasal 9 angka 2)
 - 5) Setiap pegawai Negeri yang meninggal dunia keluarga berhak memperoleh uang duka. (pasal 9 angka 3)

¹¹ Peraturan 3 PP 43 Tahun 1999 tentang hak PNS

- 6) Setiap pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. (pasal 10)

Hak PNS pasal 21 UU ASN (Aparatur Sipil Negara)

- 
 - 1) Gaji, Tunjanagan dan Fasilitas
 - 2) Cuti
 - 3) Jaminan pensiun dan Jaminan hari tua.
 - 4) Perlindungan.
 - 5) Pengembangan kompetensi.

3. Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peningkatan kinerja PNS adalah pekerjaan besar dan berkesinambungan. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Tentu tidaklah mudah dalam mengontrol dan memberikan teknik agar bisa terjaminya mutu dan kualitas karyawan.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah peningkatan kinerja didinas pendidikan kota surabaya, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan kinerja. pada setiap jenis dan setiap dinas yang telah menjadi komitmen PNS. Untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga PNS. Pegawai Negeri sipil mengelola bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk kinerjanya yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif

dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kota surabaya.¹²

a. Upaya Pemerintah Meningkatkan Kinerja Aparatur

1). Penetapan Indikator Kerja

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.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

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

¹² diakses pada hari kamis, 30 November 2017, jam 11.30 WIB. Dari <https://ernisusiyawati.wordpress.com/2013/06/01/manajemen-tenaga-pegawai/>

sasaran strategis organisasi. Penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. indikator kinerja utama instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja utama pada setiap tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome).

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi istrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

b. Diklat, Disiplin dan Remunerasi

Upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai), penegakan disiplin PNS dan sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi pemerintah.

Dalam upaya peningkatan profesionalitas pegawainya, pemerintah menggalakkan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Diklat dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan suatu upaya dalam ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh faktor-faktor dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan suatu kebenaran.¹

Metode penelitian dalam suatu penelitian ilmiah mempunyai kedudukan yang sangat penting karena di dalamnya membicarakan tata kerja dan cara pemecahan secara sistematis yang ditempuh seorang peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian atau skripsi ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan²

Adapun dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga, gejala atau fenomena tertentu.³

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 22.

³ Ibid. 120.

Maka yang dimaksud peneliti untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena dilokasi penelitian, baik fenomena tentang keunggulan dan keberhasilannya, maupun fenomena hambatan atau kesulitannya. Fenomena dilokasi penelitian yang dimaksud yaitu sistem e-Performance dalam meningkatkan kinerja PNS (Studi Kasus di Dinas Pendidikan Kota Surabaya).

2. Jenis Penelitian

Sedangkan dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menyajikan data-data diskriptif. Karena, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa kata-kata, bukan bentuk angka. Prosedur analisisnya dengan interpretasi, bukan statistik atau cara kuantitatif maka jenis penelitian yang mampu menjawab alasan diatas adalah metode penelitian kualitatif.

Seperti yang diungkapkan oleh Bogdan dan Tylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong mengatakan bahwa metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Maka dalam pelaksanaan penelitian ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlunya memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.²³

²³ Lexy.J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya,2009), 4

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang data-datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka) yang berasal dari hasil wawancara, catatan laporan, dokumentasi, dll atau penelitian yang didalamnya mengutamakan untuk mendeskripsikan secara analisis suatu peristiwa atau proses sebagaimana adanya dalam lingkungan yang alami untuk memperoleh makna yang mendalam dari hakekat proses tersebut.²⁴

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan realitas empiris sesuai fenomena secara rinci dan tuntas, serta untuk mengungkapkan gejala secara holistik kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci.

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.

C. Sumber Data dan Informasi Penelitian

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

1. Sumber data

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

24 Ibid, 11

atau disebut juga sumber data/informasi tangan pertama.²⁵ Dalam hal ini orang yang mengetahui, berkaitan, dan menjadi perilaku dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Data primer untuk penelitian ini adalah mengenai sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS.

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.

Adapun jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini jika dilihat dari bentuknya adalah berupa:

a. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan yang dimaksud di sini adalah kata-kata dan tindakan dari orang yang diamati dan diwawancara yang merupakan data utama. Sumber data dicatat melalui catatan tertulis atau melalui wawancara, pengambilan foto atau film.²⁶

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.

²⁵ Muhammad Ali, *Penelitian Kependidikan: Prosedur dan strategi* (Bandung: Angkasa, 1987), 42

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

b. Data tertulis

Yang dimaksud data tertulis di sini adalah data yang bersumber selain kata-kata dan tindakan, yang merupakan data pelengkap saja. Data ini meliputi sumber catatan, arsip dan dokumen resmi dari data tertulis ini, peneliti bisa memperoleh informasi tentang subyek yang diteliti yaitu profil Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

2. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah data atau seorang yang memberikan informasi atau keterangan yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi kunci informan (*key informant*) adalah kepala dinas dan staf Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Adapun informan yang mendukung lainnya adalah staff perencanaan dan sistem, staff perencanaan, dan PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Mereka yang akan memberikan informasi atau keterangan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Berikut adalah daftar informasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini :

a. Informan 1 (ibu Siti Zulaikha A.Md)

Informan pertama yaitu ibu Siti Zulaikha A.Md, ibu tika merupakan staf perencanaan dan juga merangkap sebagai masalah

yang terkait dengan sistem di Dinas Pendidikan Kota surabaya. Di samping sebagai staf perencanaan beliau biasanya mendampingi pelatihan guru dan kunjungan sekolah, pemkot surabaya dll.²⁷

b. Informan 2 (ibu Tyas Suci Nursandi)

Informan kedua yaitu ibu Tyas Suci Nursandi, Ibu Tyas merupakan pengaplikasian sistem dan staf sekretariat dan juga merangkap sebagai masalah yang terkait dengan sistem di Dinas Pendidikan Kota surabaya. Di samping sebagai staf perencanaan beliau biasanya mendampingi pelatihan guru dan kunjungan sekolah, pemkot surabaya dll.²⁸

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

Informan ketiga adalah Bapak Suparno merupakan staf admin dan juga merangkap sebagai masalah yang terkait dengan sistem di Dinas Pendidikan Kota surabaya. Di samping sebagai staf perencanaan beliau biasanya mendampingi pelatihan guru dan kunjungan sekolah, pemkot surabaya dll.²⁹

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

Tabel. Daftar informan

NO	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Siti Zulaikha A.Md	Perempuan	staf perencanaan, sistem
2	Tyas Suci Nursandi	Perempuan	staf perencanaan
3	Suparno Spd,SE,MM	Laki-laki	Staf administrasi
4	Supardi	Laki-laki	Staf oprasional

Dalam penelitian ini menunjuk ibu Siti Zulaikha A.Md selaku staf perencanaan dan sistem sebagai informan kunci. Sedangkan informan lainnya adalah pelengkap informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Subjek peneliti ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sesuai dengan fokus penelitian, agar data yang dibutuhkan peneliti dapat terkumpul.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dan memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data melalui pengamatan langsung. Teknik ini untuk mengamati langsung keadaan atau situasi yang ada dalam organisasi/lembaga yang akan diteliti,

sehingga peneliti tidak hanya melakukan wawancara saja. Metode ini juga digunakan penulis untuk memperoleh data tentang:

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

2. Wawancara

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

Metode wawancara ini peneliti gunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal (variabel) yang berupa catatan, transkip, buku dan sebagainya. Dokumentasi sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data yang dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, dan meramalkan suatu peristiwa yang terjadi.³¹

³⁰ Lexy J. Moleong, 186

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

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui bahan tertulis misalnya catatan, transkip, buku, majalah, dan sebagainya. Metode dokumentasi yang peneliti maksud adalah cara untuk memperoleh data-data yang terkait dengan judul peneliti yang berbentukm dokumen, baik dokumen pribadi maupun dokumen resmi. Data-data dokumentasi yang akan peneliti kumpulkan adalah data-data yang bersangkutan tentang Penerapan sistem *E-performance* dalam peningkatan kinerja PNS di dinas pendidikan kota Surabaya.

E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.³²

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:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

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

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 147

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

ditetapkan dalam penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian, dengan cara mengadopsi data yang diperlukan dan relevan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan untuk relevansi dan fokus pada data yang berhubungan dengan manajemen mutu internal.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

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.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

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.

F. Keabsahan Data

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

membercheck. Dalam pengujian ini Peneliti memilih triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu sebagai berikut:³⁴

1. Trigulasi dengan sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

³⁴ Sugiyono, *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfa Beta, 2015) , 246

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Surabaya

1. Profil singkat 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.

Dinas pendidikan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang hal yang berkaitan dengan pendidikan. Secara umum dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat, daerah, maupun daerah dalam bidang pendidikan. agar fungsi dari dinas pendidikan yang mencakup kebijakan teknik, mengatur penempatan guru yang bertugas, mulai dari pengangkatan kepala sekolah dan pengangkatan PNS dan sebagai pengawas pendidikan memiliki tugas mengunjungi sekolah-sekolah yang

terjadwal sebagai evaluasi dari sebuah sekolah, baik pendidik, sarana sekolah, serta semua yang berhubungan dengan sekolah.

2. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Visi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

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

Misi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

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

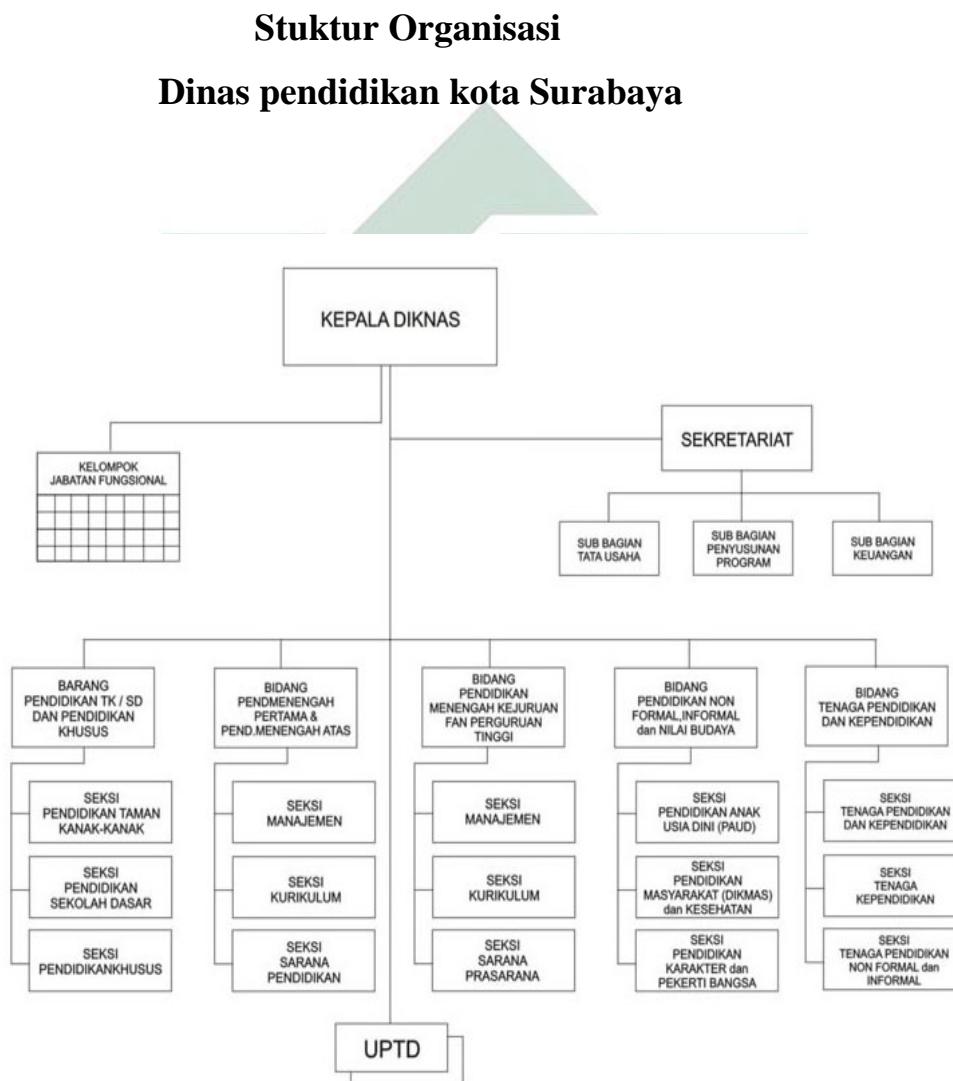
Tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

- 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.

3. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya

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

prencanaan dinas yang strategis. Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagaimana berikut :



B. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, mulai dari bulan Maret 2018 sampai bulan Mei 2018. Dalam waktu tiga bulan ini juga termasuk mencakup penemuan objek dan pencarian subjek penelitian yang dianggap layak memberi informasi mengenai bagaimana Penerapan sistem *E-Performance* dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan. Adapun tahapan dalam mendapatkan data dimulai dari observasi, proses wawancara peneliti mengambil beberapa informan yang dianggap kompeten dalam menghasilkan data yang relevan dengan judul penelitian yakni “Penerapan sistem *E-performance* dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya”.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum Penerapan Sistem E- *performance*

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

Dengan demikian, PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu pengelolaan pemerintah khususnya di bidang pendidikan kota Surabaya. PNS 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 untuk serta tunjangan diberikan hanya pada pegawai negeri sipil melaksanakan kegiatan sesuai kehendak pimpinan. Hal ini sebagaimana ungkapan ibu tika yang merupakan staf prencaaan dan sistem dalam kegiatan wawancara yang menyatakan:

” Dulu sebelum ada *E-performance* dulu orang tidak dapat uang tambahan tunjangan kinerja tugas harus menunggu pimpinan agar sesuai tugas yang telah di kerjakan. Dulu itu kerjanya itu lebih *money united* kerja ada uangnya saja. Kinerja PNS di dinas pendidikan juga macam-macam ada yang giat ada yang biasa-biasa saja, sama halnya dengan kuliah teman kamu tentu tidak semuanya semangat untuk ke kampus maupun ngerjakan tugas-tugasnya. Memang tipe macam-macam biasanya semakin muda semakin produktif bebannya berat sebenarnya tidak bisa dibuat sebagai patoakn Cuma itu fenomena yang terjadi masyarakat seperti itu, kalau sudah tua biasanya kinerja kurang, kan memang kurang faham IT atau pergerakannya tak selincih dulu, akhirnya bebannya dikurangi, kalo sudah berkeluarga kerja itu

biasanya pulang ountime, kalau masih muda biasanya masih bisa diajak mikir yang berat-berat punya ide inovatif disuruh riwa riwi masih bisa. Kalau sudah tua masalah tenanga dan pemikiran juga kurang maksimal atau bisa jadi tidak sesuai apa yang diamandati oleh pimpinan”.³⁵

Kalau sekarang setelah ada sistem *E-performance* orang berlomba-lomba untuk dapat dari hasil *E-performance*. Menambah kegiatan untuk menginput data kegiatan sebagai bentuk dokumentasi yang nantinya kasubag akan mudah untuk mengontrol kinerja PNS.

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. Pernyataan tersebut di dukung oleh ibu Tyas yang mengungkapkan :

“ Kalau sekarang setelah ada sistem *E-performance* orang berlomba-lomba untuk dapat dari hasil *E-performance*. Menambah kegiatan untuk menginput data kegiatan sebagai bentuk dokumentasi yang nantinya kasubag akan mudah untuk mengontrol kinerja PNS”.

Selain itu, Agar PNS 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.

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

³⁵ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika,staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

dia tidak dapat tugas untuk pimpinan maka tidak memperoleh Honor kalau jaman dulu".³⁶

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. Adapun pernyataan dari bapak Suparno sebagai berikut :

“ Kalau sebelumnya adanya *E-performance* tentunya untuk target belum jelas, karena menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu, selesai perintah melaporkan selesai. Apa saja kegiatan yang dilakukan oleh PNS selama satu hari itu kurang jelas”. ³⁷

Kinerja PNS itu dalam menyelesaikan tugas tambahan dan target itu perlu adanya pengecekan setiap hari melalui tentunya dulu membutuhkan waktu yang lama. adapun untuk target yang dicapai dan kinerja harian dahulu kurang bisa terkontrol keseluruhan.

Pernyataan dari bapak Supardi sebagai berikut :

“ sebelum adanya sistem ini, para PNS tentu masih dalam masalah kerja tambahan masih menunggu printah dari pimpinan atau perwakilannya, kalau perintah wajib musti dikerjakan yang membedakan hanya di perintah tambahan yang biasanya bisa dikerjakan pada waktu yang perlu membutuhkan waktu cepat atau target-target. Untuk pengontrolan dulu

³⁶ Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariatan (09-04-2018: 09.00 WIB)

³⁷ Hasil Wawancara dengan, Bapak Suparno, staf oprasional (21-04-2018: 08.00 WIB)

mungkin sedikit membutuhkan waktu yang lama. Tentunya perbedaan itu ada, dan kinerja untuk sebelumnya kurang maksimal, akhirnya banyak masyarakat beranggapan bahwa PNS itu makan gaji buta atau dia tak kerja hanya saja berpakaian rapi dan lain-lain. Maka dari munculnya sistem baru E-Performance ini, tugas PNS jelas dalam sehariannya dan mulai 1 mei ini bukti pendukung tugas keseharian harus dicantumkan. Maka dari itu anggapan masyarakat apabila masih ada yang mengatakan kalau PNS kerjanya santai-santai.Tenang kami ada bukti jelas.³⁸

Dari penyataan 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.

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

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 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

³⁸ Hasil Wawancara dengan, Bapak Supardi , staf administrasi (14-05-2018: 09.00 WIB)

mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya pendukung pencapaian *output* dan *outcome* kegiatan.

Untuk penerapan tugas yakni memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang terintegrasi di *website* pemerintah kota Surabaya dan di tunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari tujuan yang dibuatnya. Sedangkan yang dimaksud dengan uang kinerja tersebut adalah sejumlah uang yang diberikan kepada PNS sebagai *reward* karena mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya pendukung pencapaian *output* dan *outcome* kegiatan sebagai sasaran individu yang ditetapkan oleh atasan pegawai yang bersangkutan dalam rangka mendukung pencapaian rencana kerja tahunan pada unit kerja. Apabila kinerja tidak sesuai dengan target, maka *take home pay* nya juga minim atau sedikit.

Namun, peranan sistem E-Performance menurut peneliti sangat membantu untuk dapat memotivasi sekaligus mempermudah pimpinan dalam pelaksanaan, pengontrolan dan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil. Nantinya mengontrol kinerja pegawai memberikan nilai kepada pegawai yang bekerja yang akhirnya nanti diberikan reward bagi pegawai yang dinilai kurang dari kinerjannya. Jadi dalam hal teknis dari program e-Performance ini dapat dilihat pegawai yang memang benar-benar serius dalam menjalankan tugasnya dan para pegawai

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

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 pengunaan anggaran daerah, dimana dari penilaian tersebut akan diproleh 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 sitem e-Performance.”³⁹

Dari penerapan sistem menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan menambah aktivitas pegawai, sehingga pimpinan untuk mempertimbangkan 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)

dilakukan oleh tim manajemen kinerja dari Pemkot kota Surabaya yang terkait dengan anggaran untuk masing-masing kegiatan pegawai. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Tika sebagai berikut :

“ 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 manajemen kinerja pemkot untuk mengetahui besaran nilai, tapi ditingkat dinas itu baginya di distribusi ke pegawai yang terpenting itu poin jabatannya”.⁴⁰

Adapun pendukung dari keterangan diatas sesuai dari wawancara peneliti, untuk khusus perencanaan itu oleh tim menejemen kinerjanya pemkot kalau di dinas adalah bagian kasubag umum kepegawaian.

Hasil wawancara dari ibu tyas sebagai berikut :

“ Kalau perencanaan ini ada timnya manajemen kinerja pemkot kalau dinas adalah bagian kasubag umum kepegawaian. dari masing-masing pegawai tentu ada pembagian-pembagian sesuai jabatan dan bidangnya.sesuai dengan nomklatur tugas-tugas dasar pegawai negeri sipil misalkan dia di teknis, oprasional, admin, pelayanan itu pembagian tugas disesuaikan dengan tupoksinya di sesuiakan dengan jabatan dan tugas masing-masing”.⁴¹

Pendukung dari wawancara diatas Selanjutnya, sistem *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. Sesuai hasil wawancara dengan bapak suparno sebagai berikut :

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika,staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

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

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

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

b. Pelaksanaan sistem *E-Performance* di Dinas Pendidikan kota Surabaya

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 pengisian di aplikasi *E-performance* terdapat batas pengisian yakni maksimal tujuh hari untuk pengisian, jika lebih dari itu, otomatis hangus untuk satu hari dan seterusnya. Adapun untuk pelaksanaan lebih jelasnya ini hasil wawancara dengan mbak tika sebagai berikut :

”Pelaksanaan itu ngisi *E-performance* setiap hari dari kegiatan apa itu input di sistem ini, dan sekarang harus ada bukti berupa foto supaya lebih gampang verifikasinya pengisian *E-performance* ini juga ada batas akhir, untuk mengisinya itu dibatasi tujuh hari.

⁴² Hasil Wawancara dengan, Bapak Suparno, staf oprasional (21-04-2018: 08.00 WIB)

Misal ngentry sekarang anggap tanggal 8 untuk tanggal 1 kemarin otomatis itu sudah hangus karna memang hanya 7 hari batas pengisisannya. Kalau juga ada PNS yang malas untuk mengisi. Kalo dulu itu orang dalam sebulan itu tak diisi otomatis itu kosong *E-performance* ketika mau ditarik hasil *E-performance* baru berbodong-bondong mengisi sekarang tidak bisa. Untuk poin itu ada batasan juga misal untuk hari senin PNS itu sibuk pol target 1 bulan itu poinnya 1000 ya, misal untuk 1 hari 100 ya tidak bisa karena sudah ada batasan”.⁴³

Pernyataan diatas di dukung dari wawancara dengan bapaksuparno sebagai berikut :

“ dalam pelaksanaan Semua ini terprogram khususnya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan yang dilaksanakan dengan laporan yang nantinya dimasukan di *E-Performance* pendukungnya sekarang ini adalah dokumentasi. Misalkan pegawai negeri menginput kegiatan *E-Performance*, nanti disertai bukti pendukung berupa foto kegiatan. mislakan tugas saya ketika terjun kemasyarakatan tentang bantuan beasiswa survey kelapangan melihat kelayakan apakah pantas siswa ini mendapat beasiswa. Disini akan jelas jelas tentang pelaksanaan tugas tersebut.

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 :

“ untuk Pelaksanaan, para pegawai negeri sipil mempunyai nomor khususan pasword yang setiap pegawai berbeda-beda. setiap harinya PNS mengisi atau menginput aktivitas harian yang telah ia kerjakan. Untuk pengisian aktivitas sehari-hari batas akhirnya 7 hari, melewati hari yang ditentukan maka penginputan akan hangus atau tidak bisa. Aktivitas yang saya inputkan nanti akan di verifikasi oleh kasubag umum kepegawaian.

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

Pelaksana di sisi bisa disebut orang yang mengentri atau yang menginput data yaitu semua PNS di surabaya baik staf maupun pejabat".⁴⁴

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

“ Pelaksanaan sistem ini dilakukan oleh seluruh pegawai negeri sipil di surabaya. Sistem ini mulai dari jabatanya bu wali kota surabaya. Awal undang-undang pelaksana ini tahun 2011 mulai yangdiperjelas di SOP E-Performance. Setiap hari pegawai negeri sipil mengisi tugasharianyadi sistem ini”.

Pelaksanaan di dinas untuk penerapan sistem ini cukup efektif untuk dilaksanakan dan banyak manfaat yang dapat diperoleh pegawai negeri sipil salah satunya adalah meningkatnya kegiatan dan untuk capaian-capaian meningkat. Secara tidak langsung itu juga bisa dibuat bentuk motivasi dalam bentuk uang tunjangan kinerja. Hasilnya jelas memudahkan pimpinan untuk pengontrolan kegiatan dan target 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

c. Pengotrolan dan Evaluasi sistem E-Performance di Dinas Pendidikan kota Surabaya

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

Selanjutnya, dalam pengontrollan 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. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Tyas sebagai berikut :

“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 meyelesaikan atau kurang cakap untuk menyelesaikan tugas nantinya ada perubahan”.⁴⁵

Selain itu, yang bertugas untuk pengontrollan dan evaluasi ini adalah kasihnya masing-masing. Jika kinerja pegawai baik nantiya ada kenaikan jabatan. Sebaliknya ketika kinerja menurun juga akan ada penurunan jabatan. Hal tersebut sebagaimana wawancara dengan mbak Tika sebagai berikut :

“ Pengotrolan 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 jabatanya 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 pengotrolan 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 manejemen kinerja dalam hal itu seperti sidang.”

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariatan (09-04-2018: 09.00 WIB)

Untuk pengotrolan 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 jabatanya bisa disebut promosi jabatan adapun sebaliknya ketika pegawai kinerjanya menurun nanti akan diturunkan jabatanya sesuai prosedur, kasih hnya bisa membuat 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 menjelaskan bahwa, pegawai tampak lebih menghargai tugas akirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Adapun hasil peneliti wawancara dengan ibu Tyas sebagai berikut :

“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 mengrjakan 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

Pernyataan tersebut didukung oleh Bapak suparno yang menjelaskan :

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

“ Dampaknya sangat bagus sekali karena pelayanan pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai meningkatkan kinerja. Bisa sebagai motivasi pegawai akhirnya berkerja dengan semangat. Apa saja yang dikerjakan didinas akan jelas dan target-target mana saja yang telah dicapai”.⁴⁷

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 berprilaku sesuai ketentuan-kertentuan yang berlaku khususnya undang-undang ASN (aparatur sipil Negara) serta mempermudah pimpinan untuk mengetahui tugas-tugas PNS dalam tiap harinya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan mbak Tika sebagai 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 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

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan, Bapak Suparno, staf oprasional (21-04-2018: 08.00 WIB)

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

ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri.

Adapun hasil wawancara dengan ibu Tika sebagaimana pernyataan sebagai berikut :

“ Tindak lanjut ini yang melakukan adalah kasihnya masing-masing. Kalau baik ya dinaikan jabatanya kalau kinerjanya buruk ya penurunan jabatan. Apa, dikasih SK.? Ya endak dari diturunkan jabatanya saja sudah dia mengerti, oh kemarin kinerjaku turun dan otomatis pengurangan penghasilan karena jabatanya turun sekaligus TPP (tunjangan penghasilan pegawai) dan UPO (uang penunjang operasional) itu juga akan dikurangi kalau yang 3 bulangan namanya *E-performance* ketika jabatan itu turun pengaruhya ke tiga komponen jabatan itu. Kategori baik itu 80% sampai 90% kalau yang kategori tidak baik itu 50% kebawah”.⁴⁹

Penyataan di atas didukung oleh hasil wawancara oleh bapak Suparno. Naik dan turunnya jabatan nanti akan berakibat pada tunjangan kinerja sebagai berikut :

“Disisni yang menindak lanjuti dari kinerja adalah usulan dari kasih masing-masing nanti Kalau misal ada Pegawai negeri sipil yang nilai atau aktivitasnya baik nantinya akan di naikan jabatan disebut dengan promosi jabatan kalau kinerja kurang naik yangmengakibatkan targettidak tercapai otomatis kinerja kategori menurun atau tidak mengisi sisem E-Performace dikarnakan banyaknya kegiatan pegawai negeri sipil, tentunya imbasnya di pegawai itu sendiri tunjangan kinerjanya akan berkurang”. Nantinya akan diusulkan ke kepala bidang dan nantinya akan di usulkan ke manejemen kinerja pemerintah kota surabaya”.⁵⁰

Jadi penulis dapat menyimpulkan, semua peningkatan dan penurunan itu akan berakibat ke tunjangan kinerja. Nantinya usulan akan dilakukan oleh kasihnya masing-masing sesuai dengan bagiannya.

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika,staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

⁵⁰ Hasil Wawancara dengan, Bapak Suparno, staf oprasional (21-04-2018: 08.00 WIB)

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

Terdapat faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem *E-performance*. Faktor pendukung penerapan sistem *E-performance* 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 mendukung 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. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan mbak Tika sebagai berikut :

” Faktor pendukungnya *E-performance* itu realisasi kegiatan perhari, perbulan, triwulan maupun pertahun, maksudnya itu *E-performance* yang bagus itu, kalau dari segi pendukung adalah adanya realisasi kegiatan dan anggaran yang baik”.⁵¹

Di dukung oleh wawancara ibu Tyas sebagai berikut:

“ karna ini berbicara tentang uang tunjangan kinerja otomatis dari semakin jelasnya tugas dan tambhan uangkinerja pegawai negeri sipil semangat untuk mengerjakan tugas-tugas yang diembannya”.⁵²

⁵¹ Hasil Wawancara dengan, Ibu tika,staf perencanaan (21-05-2018: 07.30 WIB)

⁵² Hasil Wawancara dengan, Ibu tyas , staf skretariatan (09-04-2018: 09.00 WIB)

Selanjutnya pernyataan hasil selain dari realisasi tentu masalah jaringan itu juga mempengaruhi dari penginputan karena online. pernyataan hasil wawancara oleh bapak suparno sebagai berikut :

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

- b. Faktor yang dapat penghambat 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. 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, dia 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

⁵³ Hasil Wawancara dengan, Bapak Suparno, staf oprasional (21-04-2018: 08.00 WIB)

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

dikerjaakan teknisi 2 otomatis nilainya teknis 1 kan jelek karna ada suatu kegiatan yang tidak terealisasi di teknis".⁵⁵

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

D. Pembahasan

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum Penerapan Sistem *E-performance*

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

Dengan demikian, PNS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu pengelolaan pemerintah khususnya di bidang pendidikan kota Surabaya. PNS

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan, Ibu Tyas , staf Skretariatan (18-04-2018: 08.30 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.

Dari penyataan 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.

Pendukung dari wawancara diatas Selanjutnya, sistem *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.

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

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

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 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 mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya pendukung pencapaian *output* dan *outcome* kegiatan.

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.

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

perencanaan sistem *E-performance* dilakukan oleh tim manajemen kinerja dari Pemkot kota Surabaya yang terkait dengan anggaran untuk masing-masing kegiatan pegawai.

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

Pelaksanaan sistem *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 pengisian di aplikasi *E-performance* terdapat batas pengisian yakni maksimal tujuh hari untuk pengisian, jika lebih dari itu, otomatis hangus untuk satu hari dan seterusnya.

dalam pelaksanaan Semua ini terprogram khususnya sesuai dengan tugas-tugas yg diberikan oleh pimpinan yang dilaksanakan dengan laporan yang nantinya dimasukan di *E-Performance* pendukungnya sekarang ini adalah dokumentasi. Misalkan pegawai negeri menginput kegiatan *E-Performance*, nanti disertai bukti pendukung berupa foto kegiatan. mislakan tugas saya ketika terjun kemasyarakatan tentang bantuan beasiswa survey kelapangan melihat kelayakan apakah pantas siswa ini mendapat beasiswa. Disini akan jelas jelas tentang pelaksanaan tugas tersebut.

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 negri sipil*. Agar mendapat uang kinerja maka harus melaksankan tugas sesuai sop untuk mengisi dan aktif dalam pekerjaan yang di bebankan oleh pimpinan.

Pelaksanaan sistem ini dilakukan oleh seluruh pegawai negeri sipil di surabaya. Sistem ini mulai dari jabatanya bu wali kota surabaya. Awal undang-undang pelaksana ini tahun 2011 mulai yangdiperjelas di SOP E-Performance. Setiap hari pegawai negeri sipil mengisi tugasharianyadi sistem ini

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 pengontrollan dan evaluasi ini adalah kasihnya masing-masing. Jika kinerja pegawai baik nantiya ada kenaikan jabatan. Sebaliknya ketika kinerja menurun juga akan ada penurunan jabatan.

Untuk pengotrolan 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 jabatanya bisa disebut promosi jabatan adapun sebaliknya ketika pegawai kinerjanya menurun nanti akan diturunkan jabatanya sesuai prosedur, kasih hnya bisa membuat 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 menjelaskan bahwa, pegawai

tampak lebih menghargai tugas akirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, dampak penerapan sistem *E-performance* yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Serta penerapan sistem *E-performance* juga dapat meningkatkan kinerja PNS dan PNS akan berprilaku sesuai ketentuan-kertentuan yang berlaku khususnya undang-undang ASN (aparatur sipil Negara) serta mempermudah pimpinan untuk mengetahui tugas-tugas PNS dalam tiap harinya.

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.

Jadi penulis dapat menyimpulkan, semua peningkatan dan penurunan itu akan berakibat ke tunjangan kinerja. Nantinya usulan akan dilakukan oleh kasihnya masing-masing sesuai dengan bagiannya.

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

Terdapat faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem *E-performance*. Faktor pendukung penerapan sistem *E-performance*

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 mendukung 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 penghambat pegawai negeri sipil dalam menerapkan sistem E-Performance di dinas pendidikan kota surabaya

Penghambatnya bisa juga dari pegawai 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 tambahan uang kinerja	Kepadatan jadwal akhirnya 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

pengisian di aplikasi *E-performance* terdapat batas pengisian yakni maksimal tujuh hari untuk pengisian, jika lebih dari itu otomatis hangus untuk satu hari dan seterusnya. Selanjutnya, terdapat pengontrollan dan evaluasi yang dilakukan oleh kasih masing-masing setiap bidang. Dalam pengontrollan 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.

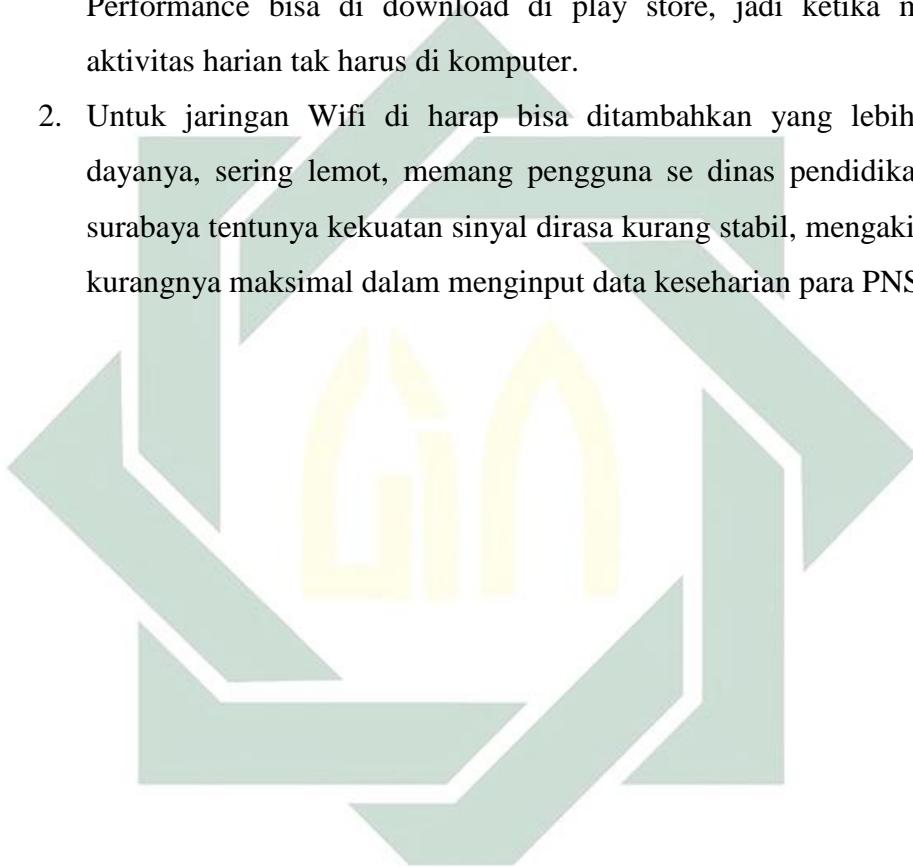
3. Dampak Penerapan Sistem *E-performance* di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yaitu pegawai tampak lebih menghargai tugas akirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugasnya, pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Selain itu, penerapan sistem *E-performance* juga dapat meningkatkan kinerja PNS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

Selain terdapat dampak juga terdapat tindak lanjut tentang PNS yang baik dan menurun kinerjanya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. yaitu 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dengan segala kerendahan hati peneliti memberikan saran dengan adanya perbaikan ke arah yang lebih baik lagi.

1. Agar para PNS mudah untuk menginput data, sebaiknya sistem E-Performance bisa di download di play store, jadi ketika mengisi aktivitas harian tak harus di komputer.
 2. Untuk jaringan Wifi di harap bisa ditambahkan yang lebih besar dayanya, sering lemot, memang pengguna se dinas pendidikan kota surabaya tentunya kekuatan sinyal dirasa kurang stabil, mengakibatkan kurangnya maksimal dalam menginput data keseharian para PNS.



DAFTAR PUSTAKA

- Aflacha, S. 2012. *Pengaruh E-Performance terhadap tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil*. (studi kasus didinas pendidikan kota surabaya). Universitas negeri surabaya.

Arisandi,M.M. 2014. *Pengaruh sistem e-performance terhadap kinerja dan kompensasi pegawai negeri sipil di Bapemas dan Kb kota surabaya*. Sekolah tinggi lmu ekonomi indonesia (STESIA) Surabaya.

Bactiar, A.R. 2013 *efektivitas penerapan sistem E-Performance di dinas tenaga kerja kota surabaya*. UNESA Surabaya

Muhairia Syafrina, 2013. “*Pengaruh sistem E-performance terhadap kinerja dan kompensasi pegawai negri sipil*”.. Jurnal ilmu dan riset akutansi: volume 5. surabaya.

Nick Miathias latuserimala.“*studi deskripsi efektifitas sistem E-performance dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan pematusan kota surabaya*”. Jurnal kebijakan dan menejemen publik Vol 3, No 1.

Eggyawang, S.P. 2014. *Efektivitas program e-Performance sebagai upaya untuk mewujudkan peningkatan kinerja dinas kebersihan dan pertamanan kota Surabaya*. Kebijakan dan manajemen publik: vol 2.

Nich, M.L. 2015. *Studi deskriptif efektivitas studi e-Performance dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan pematusan kota surabaya*. Jurnal kebijakan dan menejemen publik Vol 3, No 1.

Susanto adzar. 2007. *Sistem informasi manajemen*: lingga jaya Bandung

Sugiono, 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* : alfabet, Bandung

Amir Syarifuddin, 2011.*Meningkatkan Kinerja PNS*, Citra Pustaka : Bandung

Redi panuju, 1997. *Sistem Komunikasi Indonesia*.Pustaka Pelajar : yogyakarta

Toni andrianus, 2006. *Mengenal Sistem Politik*. Ciputat press : Bandung

Mahsun, 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*: BPFE : yogyakarta

W.J.S poerdarmita, 1986. *Kamus besar bahasa indonesia*. Balai putaka : Jakarta

- 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 kulitatif. Rosda karya : Bandung
- Muhammad ali, 1987. penelitian kependidikan prosedur dan stategi. 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 Furun, 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: IRCCiSoD, 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, Moefiti, *Dimensi Kepemiopinan dalam Manajemen* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987)
- Zahroh ,Aminatul, *Total Quality Management: Teori dan Praktik Manajemen Untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2014)

Peraturan UU 43 Tahun 1999 tentang Hak dan Kewajiban PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Peraturan wali kota Surabaya Nomor 46 tahun 2011

Peraturan wali kota Surabaya Nomor 83 tahun 2012

Peraturan wali kota Surabaya Nomor 59 tahun 2013

Peraturan wali kota Surabaya Nomor 60 tahun 2013

Peraturan pemerintah RI nomor 34 Tahun 2014

Perwali , Sop Prosedur eperformance, No Dokumen P06/GRMS.BP.SBY

www.eperformance.surabaya.go.id

<http://jdih.surabaya.go.id>

<http://ernisusiawaati.wordpress.com/2013/01/manejementenagapegawai>

<http://surabaya.go.id>