IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JOMBANG

SKRIPSI

Disusun Oleh:

DIANA SILVI OKTAFIANI

D03217011

Dosen Pembimbing:

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.I

NIP. 196404071998031003

Muhammad Nuril Huda, M.Pd

NIP. 198006272008011006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Diana Silvi Oktafiani
NIM	: D03217011
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Alamat	: Dsn. Rejosari, Ds. Rejoagung-RT 04 RW 02
No. Telp	: 085895903904

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang"** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan plagiat dari karya sendiri, bukan merupakan plagiat dan karya tulis orang lain, kecuali bagian yang dirujuk sumber-sumbernya.

Surabaya, 11 Oktober 2021

Saya Menyatakan

Diana Silvi Oktafiani

D03217011

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : DIANA SILVI OKTAFIANI

NIM : D03217011

Judul : IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JOMBANG

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan,

Surabaya, 11 Oktober 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Samsul Maárif, M. Pd. I	**Muhammad Nuril Huda, M.Pd**
NIP.196404071998031003	**NIP.198006272008011006**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Diana Silvi Oktafiani ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 19 Oktober 2021
Mengesahkan,
Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231990310 02

Penguji I

Dr. Mukhlishah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II

Machfud Bachtiyar, M.Pd
NIP. 197704092008011 0007

Penguji III

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd
NIP. 196044071998031003

Penguji IV

Muhammad Nuril Huda, M.Pd
NIP. 198006272008011006

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 : DIANA SILVI OKTAFIANI

NIM : D03217011

Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/PENDIDIKAN ISLAM

E-mail address : dinasilvi935@gmail.com

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

☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)

yang berjudul :

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JOMBANG

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, 19 Oktober 2021
Penulis

(Diana Silvi Oktafiani)

ABSTRAK

Diana Silvi Oktafiani (D03217011). Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Dosen Pembimbing I, Dr. Samsul Ma'arif, M. Pd.I dan Dosen Pembimbing II, Muhammad Nuril Huda, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN di KANKEMENAG Jombang, kinerja pegawai di KANKEMENAG Jombang, dan juga mengenai Implementasi SIEKA dalam meningkatkan kinerja pegawai di KANKEMENAG Jombang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Subyek penelitian ini adalah KTU, KASI PENDMA, KASI Haji, Kepala UP dan Pegawai UP. Obyek penelitian ini adalah implementasi SIEKA dalam meningkatkan kinerja pegawai di KANKEMENAG Jombang. Adapun permasalahan yang akan peneliti kembangkan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN di KANKEMENAG Jombang?, 2) Bagaimana kinerja pegawai di KANKEMENAG Jombang?, 3) Bagaimana implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai di KANKEMENAG Jombang?. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil akhir penelitian ini mendeskripsikan bahwa: 1) Implementasi SIEKA dilakukan dengan tahap awal yaitu menyelenggarakan kegiatan sosialisasi penyusunan laporan secara elektonik, dengan mendengarkan arahan-arahan, lalu mempraktikkan juga secara langsung, yang nantinya akan diterapkan hingga saat ini. 2) Untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil capaian pegawai sesuai dengan TUSI, sejauh mana pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien setelah kinerjanya ditingkatkan. 3) Implementasi SIEKA dalam meingkatkan kinerja pegawai ini memiliki keterkaitan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang lebih efektif dan efisien. Serta kinerja pegawai bisa dipantau langsung dari aplikasi SIEKA.

Kata Kunci: Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA),

Kinerja Pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR BAGAN xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Fokus Penelitian 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
E. Definisi Konseptual 11
F. Penelitian Terdahulu 14
G. Sistematika Pembahasan 17
BAB II KAJIAN TEORI
A. SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN
1. Pengertian sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) 19
2. Karakteristik sistem informasi manajemen 26
3. Fungsi sistem informasi manajemen 26
4. Komponen sistem informasi manajemen 27
5. Kelebihan dan kekurangan sistem informasi manajemen 29
6. Tahapan-tahapan sistem informasi manajemen 30
7. Aspek- aspek sistem informasi elektronik kinerja ASN 31
8. Manfaat sistem informasi elektronik kinerja ASN 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. Cara Mengakses sistem informasi elektronik kinerja ASN 33
B. KINERJA PEGAWAI
1. Pengertian kinerja pegawai 34
2. Karakteristik kinerja pegawai 35
3. Prinsip-prinsip kinerja pegawai..... 36
4. Indikator kinerja pegawai..... 37
5. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai 38
6. Pengukuran kinerja pegawai 39
7. Penilaian kinerja pegawai 40
8. Tujuan peningkatan kinerja pegawai 42
9. Strategi peningkatan kinerja pegawai 43
C. IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI 44
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian..... 49
B. Lokasi Penelitian..... 50
C. Sumber Data..... 51
D. Informan Penelitian..... 52
E. Metode Pengumpulan Data 53
F. Teknik Analisis Data..... 58
G. Keabsaahan Data 62
H. Pedoman Penelitian..... 65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN..... 69
1. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang..... 69
2. Letak Geografis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. 70
3. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.. 70
4. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 71
6. Deskripsi Informan..... 72
B. TEMUAN PENELITIAN 76
1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang..... 76
2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 91
3. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 102
C. ANALISIS TEMUAN PENELITIAN 111
1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang..... 112
2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 115
3. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang 120
BAB V PENUTUP
A. SIMPULAN 123
B. SARAN..... 125
DAFTAR PUSTAKA..... 127
LAMPIRAN..... 131

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan waktu, kemunculan komputer telah memberikan sumbangsih yang begitu besar dalam menerima dan mengelola sebuah informasi. Sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang terdapat dalam sebuah organisasi sebagai alternatif dalam melakukan tindakan proses manajemen yang menggabungkan antara manusia dan mesin.[1]

Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan unsur-unsur yang terorganisasi, saling berinteraksi, serta bergantung satu sama lain. Unsur-unsur dalam sistem adalah masukan (*input*), pengolahan (*processing*), serta keluaran (*output*). Disamping itu suatu sistem ini juga tidak terlepas dari lingkungan sekitar, yang nantinya akan muncul suatu umpan balik (*feedback*) dari sistem tersebut.[2]

Pada dasarnya informasi ini diperoleh dari sebuah data. Informasi dapat diartikan sebagai sebuah informasi yang telah disusun dan dicatat dengan sedemikian rupa sehingga memiliki makna dan manfaat bagi seseorang yang menggunakan. Informasi ini terdiri dari data yang telah diambil kembali, diolah atau bisa digunakan untuk memberi dukungan keterangan bagi

---

[1]Acai Sudirman, Muttaqin, Ramen A. Purba, dkk, *Sistem Informasi Manajemen* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 7. Diakses pada 16 Oktober 2020. https://books.google.co.id/books?id=WiLwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sistem+informasi+manajemen&hl=ban&sa=X&ved=2ahUKEwjP9vOQ2LjsAhXy6XMBHUn_DjoQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=sistem%20informasi%20manajemen&f=false

[2] Wahyudi Kumorotomo dan Subando Agus Margono, *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017), 9-10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan kesimpulan, argumentasi, maupun untuk pengambilan keputusan. Suatu informasi dapat diperoleh degan mudah, tetapi masih banyak orang yang kurang akan informasi yang memiliki kualitas baik. Informasi dapat dikatakan baik yaitu dengan adanya syarat-syarat berikut: ketersediaan, artinya suatu informasi harus selalu tersedia dan mudah diperoleh bagi orang yang memanfaatkan. Mudah dipahami, informasi harus mudah dipahami bagi pembuat keputusan, informasi yang berbelit-belit akan membuat tidak efektifnya keputusan manajemen. Relevan artinya informasi harus benar-benar relevan dengan permasalahan, misi, dan tujuan organisasi. Bermanfat bagi organisasi. Tepat waktu. Keandalan, informasi diperoleh dari sumber-sumber yang dapat diandalkan keberadaannya. Akurat. Konsisten.[3]

Manajemen merupakan suatu proses maupun kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau manajer dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Seorang manajer melakukan kegiatan yang mencakup pada prinsip-prinsip administrasi klasik yaitu, POSDCORB, *planning, organising, staffing, directing, coordinating/contolling, budgeting*. Dalam manajemen kegiatan yang dilakukan manajer yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengendalian).[4] Berdasarkan beberapa definisi diatas terkait sistem, informasi, dan manajemen, dapat disimpulkan bahwa dibentuknya sistem informasi manajemen adalah agar organisasi

[3]Wahyudi Kumorotomo dan Subando Agus Margono, *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik,…*11-13.
[4]Wahyudi Kumorotomo dan Subando Agus Margono, *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik,…*13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah informasi agar bisa bermakna dan bermanfaat dalam membuat keputusan manajemen.

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Kementerian Agama ayat 1 yaitu Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan yang disebut SIMDIKLAT adalah aplikasi yang mengintegrasikan proses perencanaan, penyelenggaraan, pengevaluasian dan pendokumentasian kegiatan pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.[5] Pada dasarnya adanya SIM pada suatu lembaga sangat membantu proses kegiatan yang terintegrasi.

Penggunaan teknologi informasi sangatlah penting, dengan adanya teknologi informasi yang semakin maju maka dapat mengurangi resiko serta dapat mengelola urusan dengan mudah.[6] KEMENAG RI (Kementerian Agama Republik Indonesia) meluncurkan sebuah aplikasi baru yang berbasis online website yang ditujukan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau ASN yang disebut dengan SIEKA.[7]

SIEKA merupakan singkatan dari Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN Kementerian Agama RI. Seluruh Aparatur Sipil Negara yang dinaungi oleh Kementerian Agama memiliki kewajiban untuk menginput hasil kerjanya melalui Aplikasi SIEKA.[8]

---

[5]Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Kementerian Agama.
[6]Acai Sudirman,Muttaqin, Ramen A. Purba, dkk, *Sistem Informasi Manajemen*,…9.
[7]Simadrasah, Panduan Lengkap Cara Mengisi Profil SIEKA Kemenag RI, 2020. Diakses pada 29 Januari 2021
[8]GURUMAJU, Panduan SIEKA Kemenag, 2021. Diakses Pada 29 Januari 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aplikasi SIEKA diluncurkan untuk menyongsong perubahan terhadap sistem penggajian pada tahun 2020 oleh KEMENPAN-RB. Sehinga, sistem penggajian ASN akan diukur sesuai dengan kinerja dari pegawai seperti gaji pokok dan tunjangan kerja.[9]

Aplikasi SIEKA juga digunakan untuk menginput data sesuai dengan kinerja harian pegawai, tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil dari kinerja pegawai tersebut setiap harinya harus diinput dalam aplikasi SIEKA, yang nantinya bisa muncul persentase sesuai dengan hasil kerjanya, dan bisa di *breakdown* dalam kegiatan bulanan, serta tahunan yang mana bisa dikontrol langsung oleh atasan melalui aplikasi SIEKA dan dijadikan sebagai evaluasi pegawai.[10] Pada dasarnya aplikasi SIEKA dapat mempermudah pegawai dalam menginput data juga mempermudah atasan dalam menilai kinerja bawahannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 bahwa Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.[11] Pada dasarnya sistem informasi ASN ini memuat informasi maupun data-data pegawai secara rinci.

---

[9]GURUMAJU, Panduan SIEKA Kemenag, 2021. Diakses Pada 29 Januari 2021. https://www.gurumaju.com/2018/08/panduan-si-eka-kemenag-dengan-alamat.html

[10]Simadrasah, Panduan Lengkap Cara Mengisi Profil SIEKA Kemenag RI, 2020. Diakses pada 29 Januari 2021 https://simadrasah.com/panduan-lengkap-cara-mengisi-profil-sieka-kemenag-ri-yang-benar/

[11] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan menjadi tolok ukur didalam organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu mendorong ke arah yang positif dalam melaksanakan program maupun tujuan dalam sebuah lembaga yang telah ditetapkan.[12]

Meningkatkan kinerja maupun prestasi kerja pegawai merupakan suatu keinginan dari setiap lembaga, karena dengan adanya prestasi maupun potensi yang baik dari setiap pegawai juga dapat membawa lembaga lebih baik lagi. Tujuan meningkatkan kinerja pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan kuantitas hasil kerja, meningkatkan sistem pelayanan, efisiensi kerja, moralitas kerja pegawai, serta meningkatkan karier.[13]

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan dalam mengembangkan potensi masing-masing dengan cara melakukan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi ini akan dievaluasi oleh pejabat yang berwenang sebagai dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir.[14]

Pegawai ASN merupakan unsur vital yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan negara serta tujuan politik pemerintah. Salah satu peran

---

[12]Herlintanti, *Budaya Kerja, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Medis* (Yogyakarta: Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY, 2020). 56. Diakses pada 01 Februari 2021, https://books.google.co.id/books?id=22bvDwAAQBAJ&pg=PA57&dq=tujuan+meningkatkan+kinerja+pegawai&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjU3diWvMfuAhXN63MBHVLDC_AQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=tujuan%20meningkatkan%20kinerja%20pegawai&f=false

[13]Herlintanti, *Budaya Kerja, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Medis*,…57.

[14]Neneng Maria Kiptyah, *Menjadi Wisyaiswara Pembelajar* (Sidoarjo: Nizamia Learning Cente, 2020), 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting yang ditekankan dalam RUU ASN yaitu menjadi unsur perekat NKRI.[15] Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pasal 2 yaitu Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.[16] Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan secara objektif sehingga dapat mengetahui potensi pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang merupakan sebuah lembaga yang menaungi 6 (enam) DIPA yaitu: pertama, SEKJEN meliputi bidang umum, keuangan, dan kepegawaiaan, kedua, BIMAS Islam yang meliputi bagian BIMAIS (Bimbingan Masyarakat Islam) dan penyelenggara syariah, Ketiga, PENDIS yang meliputi bagian Pendidikan Madrasah, Pondok Pesantren, dan Pendidikan Agama Islam Sekolah, keempat, BIMAS Kristen, kelima, BIMAS Katolik, Keenam, PHU (Penyelenggara Haji dan Umroh).[17] Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang memiliki 57 pegawai, yang meliputi Statistika Tenaga Fungsional Umum 52 Orang dan Statistika Tenaga Fungsional Tertentu 5 Orang.[18]

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2018 Kementerian Agama Kabupaten Jombang mu lai menerapkan aplikasi yang dibuat oleh Menteri

---

[15]Badriyah Khaleed, Legistative Drafting: Teori dan Praktik Penyusunan Peraturan Perundang-Undagan (Yogyakarta: Medprees Digital, 2014), 134.
[16]Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 20l9 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
[17]Hasil wawancara dengan Ibu Yuliana, S.E Bendahara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Juma'at 09 Oktober 2020, Pukul 08.30.
[18]Hasil wawancara dengan Bapak Mushlich, S.E bagian Umum di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Selasa 25 Agustus 2020, Pukul 09.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Agama Bapak Lukman Hakim Saifuddin bersama Ketua Komisi VIII DPR RI Ali Taher dan Sekjen Kementerian Agama Nur Syam yaitu SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN). Aplikasi SIEKA memiliki tujuan untuk mengukur kinerja pegawai, memonitoring pegawai dan mengukur prestasi kerja pegawai kemenag. Jadi, dengan adanya aplikasi SIEKA dapat mempermudah pegawai dalam menginput kegiatan harian, bulanan, dan tahunan.

Sistem informasi eletronik kinerja ASN merupakan suatu laporan kegiatan harian pegawai yang dikerjaan dalam satu hari ini sesuai dengan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Dalam satu tahun pegawai melakukan kegiatan yang nantinya bisa di *breakdown* menjadi kegiatan bulanan dan kegiatan harian.[19]

Sistem informasi eletronik kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang ini diterapkan dengan beberapa tahapan antara lain yaitu dengan menyelenggarakan kegiatan sosialisasi penyusunan laporan kinerja individu secara elektronik yang diselenggarakan oleh urusan kepegawaian, ada arahan dari kanwil lalu pegawai mempraktikkan langsung mengoperasikan SIEKA dengan mengisi data pribadi pegawai serta menginput data lainnya.[20]

---

[19] Hasil wawancara dengan Bapak Arif Hidayatullah S.Pd, M.Pd.I selaku Kepala Seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Senin, 05 April 2021, Pukul 10.00.

[20] Hasil wawancara dengan Bapak Moh. Ali Mustofa, S.Ag, M.Pd.I selaku Kepala Seksi PAIS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Senin, 25 Oktober 2021, Pukul 08.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja pegawai merupakan suatu capaian yang bisa peroleh pegawai sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, sehingga nantinya bisa ditetapi bahwasanya seorang ASN ini kinerjanya tercapai atau tidak.[21]

Cara yang dilakukan untuk meningkakan kinerja pegawai salah satunya adalah selalu ada pendampingan, sehingga pegawai itu akan memahami tugasnya masing-masing. Selain itu adanya fasilitas untuk menunjang, misalnya dengan adanya IT sangat membantu sekali dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.[22]

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya fasilitas yang menunjang kinerja pegawai, karena sebelum menggunakan sistem ini pegawai membuat laporan kerja secara manual, sehingga jika diterapkan pada masa saat ini sangat menghambat pekerjaan karena dirasa tidak efektif dan efisien.

Pada umumnya kinerja pegawai harus selalu dimonitoring supaya bisa melakukan evaluasi, baik evaluasi bulanan maupun tahunan untuk mengetahui seberapa jauh pegawai melakukan kinerjanya dengan baik. Untuk mencapai kesuksesan kinerja pegawai di Kementerian Agama perlu mengamalkan perilaku kerja yang sesuai dengan motto Kementerian Agama yaitu ikhlas beramal yang artinya Aparatur Kementerian agama siap memberikan pelayanan serta melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi

[21] Hasil wawancara dengan Bapak Salim M. M.Pd selaku Kepala Seksi Haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Senin, 29 Maret 2021, Pukul 09.00.
[22] Hasil wawancara dengan Bapak Salim M. M.Pd selaku Kepala Seksi Haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, Hari Senin, 29 Maret 2021, Pukul 09.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing, memperoleh haknya sesuai dengan peraturan perundangan, dan bekerja secara profesional.[23]

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JOMBANG.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai yang diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
3. Bagaimana Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?

[23] Neneng Maria Kiptyah, *Menjadi Wisyaiswara Pembelajar* …87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Selain dari tujuan diatas, penelitian juga mengharapkan manfaat dari penelitian ini, diantaranya:

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 mengembangkan keilmuan dalam bidang manajemen khususnya dalam implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai.
   c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan rujukan sebagai data untuk melakukan penelitian yang sejenis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Secara Praktis

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan, bahan dokumentasi historis, dan bahan pertimbangan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi suatu pengalaman guna memperoleh gambaran yang nyata tentang implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Definisi Konseptual

Untuk mempermudah penelitian agar peneliti tidak salah pembahasan, maka akan diuraikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

Secara sederhana implementasi dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sebagaimana yang ada di dalam Kamus Besar Bahasa indonesia (KBBI) yaitu implementasi berarti penerapan.[24]

Pada dasarnya, sistem informasi manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan.[25] Menurut Gordon B. Davis bahwa sistem informasi

[24] Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 548.

[25] Muhammad Nasrullah, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Berbasis Teknologi Informasi di Universitas Negeri Makassar", *Jurnal Administrasi Publik*, 5, No. 1, 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen merupakan suatu sistem pengguna mesin yang terintegrasi untuk menyediakan informasi untuk mendukung operasi manajemen sebagai fungsi untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.[26]

Implementasi SIEKA merupakan penerapan sebuah aplikasi yang berbasis *online* yang ditujukan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai.[27]

Aplikasi SIEKA ini merupakan aplikasi yang berbasis *online* sebagai bagian dari SIM sebagai laporan kinerja pegawai agar pegawai lebih mudah dalam melaporkan hasil kerjanya, SIEKA dilakukan dengan cara menginput kegiatan harian yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan funginya. Sebelum menggunakan aplikasi ini laporan kinerja pegawai dibuat secara manual oleh setiap pegawai. Aplikasi SIEKA mencakup beberapa aspek, diantaranya:

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
b. Laporan Capaian Kinerja Tahunan
c. Laporan Capaian Kinerja Bulanan
d. Laporan Capaian Kinerja Harian
e. Tugas Tambahan.[28]

---

[26] Jimmy L. Goal, *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2008), 15.

[27] Helmi Yanti, Cara Mengisi SIEKA Guru, 2019. Diakses pada 12 Maret 2021. https://www.kompasiana.com/helmiyantisaja/cara-mengisi-sieka-guru?page=3

[28]HUMAS KANKEMENAG Sulawesi Tengah, KAKANWIL: ASN KEMENAG Wajib Mengisi SIEKA, 2020. Diakses pada 22 Februari 2021. https://sulteng.kemenag.go.id/berita/detail/kankemenag-parmout-sosialisasikan-aplikasi-sieka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Implementasi sistem informasi manajemen SIEKA (sistem informasi elektronik kinerja ASN) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kineja ASN) ini berbasis *online* dan ditujukan untuk PNS dalam mengukur kinerja yang telah dilakukan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama didalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas.[29] Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson berpendapat *"Performance the desired results of behavior"* (kinerja adalah hasil yang diinginkan perilaku). Maksudnya yaitu kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.[30] Sedangkan menurut Cascio dan Aguinis bahwasannya kinerja pegawai adalah orang yang dapat diamati dalam hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.[31] Dari pemaparan para ahli diatas kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang diperoleh pegawai sesuai dengan tujuan atau sasaran organisasi.

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai itu kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian. Kinerja pegawai

---

[29]Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah, "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016.
[30]Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (Yogyakarta: Elmatera, 2017), 8.
[31]Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri…9.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Serta perlu pengukuran kriteria yang jelas dan terukur yang mana sudah ditetapkan sebagai acuan.[32]

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu terdapat beberapa indikator, antara lain:

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari keterampilan dan kemampuan pegawai.
b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan berdasarkan jumlah unit, maupun jumlah siklus aktivitas.
c. Ketepatan waktu. Aktivitas diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.
d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan agar hasil dari setiap unit mengalami kenaikan.
e. Kemandirian. Seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja.[33]

F. Penelitian Terdahulu

Merujuk pada penelitian sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian sebelumnya yang mana memiliki keselarasan dengan penelitian ini. Berikut uraian mengenai penelitian sebelumnya:

---

[32] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pegukuran, dan Implikasi*(Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012,), 5.
[33]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja,…*119-120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Musdalifah "*Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Mendukung Pelayanan Administrasi di SMA Negeri 1 Barru".* Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2016. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Raymond Mc. Leod Jr mengenai sistem informasi manajemen. Sedangkan teori Daviddow dan Uttal Suryanto mengenai layanan administrasi. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Musdalifah berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Mendukung Pelayanan Administrasi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian Musdalifah bertempat di SMA Negeri 1 Barru.[34] Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.
2. Ahmad Syam "*Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto".* Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. 2018. Teori yang digunakan dalam penelitian ini

[34]Musdalifah, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Mendukung Pelayanan Administrasi di SMA Negeri 1 Barru" (Skripsi, UIN Alauuddin, Makkasar, 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah teori Maier, Mahsun dan Amitai Etzioni mengenai kinerja ASN. Sedangkan teori Kotler dan Moenir mengenai pelayanan publik. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Ahmad Syam berfokus pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian Ahmad Syam bertempat di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto.[35] Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

3. Laurensius J Pasanda "*Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo*". Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. 2016. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Henry Simamora mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian. Sedangkan teori Murphy dan Sudarmanto mengenai Kinerja Pegawai. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis

[35]Ahmad Syam, "Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto" (Skripsi, Universitas Alauddin,Makassar, 2018)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Laurensius berfokus pada Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri dengan menggunakan metode peneltian Kuantitatif Asosiatif jenis regresi linear. Lokasi penelitian Laurensius bertempat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.[36] Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Penelitian diatas dengan penelitian yang berjudul Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN dalam Meningkatkan Kinerja pegawai yang membedakan serta menunjukkan bahwa penelitian ini orisinil yakni dari teori yang di pakai oleh peneliti, metode penelitian, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan skripsi ini, maka dari itu peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

[36]Laurensius J Pasanda, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo" (Skripsi, Universitas Riau, Riau, 2016)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II: Kajian teori, yang memuat kajian pustaka dimana membahas mengenai teori-teori atau rujukan-rujukan yang digunakan sebagai pendukung skripsi ini yaitu implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA), meliputi: pengertian, karakteristik, fungsi, komponen, kelebihan dan kekurangan, tahapan sistem informasi manajemen, aspek-aspek SIEKA, manfaat SIEKA, dan cara mengakses SIEKA. Serta dalam meningkatkan kinerja pegawai, meliputi: pengertian, karakteristik, prinsip-prinsip, indikator, faktor yang mempengaruhi, pengukuran, penilaian kinerja pegawai, tujuan peningkatan kinerja pegawai, dan strategi peningkatan kinerja pegawai.

Bab III: Metode Penelitian, yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan untuk meneliti, meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, analisis data, dan keabsahan data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab ini berisi mengenai hasil temuan di lapangan yang meliputi: gambaran umum tentang objek penelitian, penyajian data, menganalisis hasil temuan di Kantor kementerian Agama Kabupaten Jombang mengenai implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA), kinerja pegawai, serta implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bab V: Penutup, yang memuat tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA ASN (SIEKA)

1. Pengertian Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

Kata sistem berasal dari bahasa Yunani yaitu *sistema* yang berarti kesatuan, yang merupakan seluruh dari bagian yang yang memiliki hubungan satu sama lain.[37] Adapun beberapa definisi sistem menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Fat mengemukakan bahwa sistem merupakan himpunan suatu benda yang nyata maupun abstrak yang terdir dari komponen yang saling berhubungan, berkaitan, saling mendukung, serta bergantung untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

b. Indrajit mengemukakan bahwa sistem merupakan kumpulan dari suatu komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

c. Murdick R.G mengemukakan bahwa sistem merupakan perangkat elemen yang membetuk suatu prosedur pengolahan dalam mencari tujuan.

d. Jerry FutzGerald mengemukakan bahwa sistem merupakan jaringan kerja dari suatu prosedur yang saling berhubungan untuk mencapai sasaran maupun tujuan.

[37]Rohmat Raufiq, *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan* (Yogyakata: Graha Ilmu, 2013), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Dr. Ir. Harijono Djojodihardjo mengemukakan bahwa sistem merupakan kumpulan objek yang mencakup hubungan fungsional tiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

objek dan hubungan ciri tiap objek, yang merupakan suatu kesatuan secara fungsional.

f. Lani Sidharta mengemukakan bahwa sistem merupakan himpunan dari bagian yang saling bersama-sama dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi sistem yang telah dikemukakan tokoh diatas bahwasanya sistem merupakan suatu komponen-komponen yang memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dan saling bersama-sama alam mencapai suatu sasaran maupun tujuan.

Dalam sebuah sistem terdapat beberapa karakteristik agar bisa dikatakan sistem yang baik yaitu:

a. Komponen yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian dari sistem.
b. Batasan sistem ini menunjukkan ruang lingkup dari suatu sistem tersebut.
c. Lingkungan luar sistem merupakan batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem, artinya yang bersifat menguntungkan harus tetap dijaga dan yang merugikan juga harus dijaga dan dikendalikan.
d. Penghubung sistem merupakan penghubung antara satu subsistem dengan subsistem lain.
e. Masukkan sistem adalah energi yang dimasukkan dalam sistem, berupa perawatan dan masukkan sinyal.
f. Keluaran sistem hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Pengolah sistem merupakan bagian pengolah yang mengubah masukkan menjadi keluaran.

h. Sasaran sistem adalah suatu tujuan maupun sasaran.[38]

Informasi merupakan sebuah data yang nantinya akan diolah menjadi sesuatu yang berguna dan berarti bagi penerima informasi tersebut. Sumber informasi berasal dari data. Fungsi utama informasi adalah menambah pengetahuan maupun mengurangi hal yang tidak pasti dari suatu informasi, dengan adanya informasi maka dapat memberikan gambaran dari suatu permasalahan sehingga dapat diambil keputusan dan menentukan keputusan lebih cepat. Adapun beberapa kegunaan informasi yang tergantung pada:

a. Tujuan penerima. Artinya jika tujuannya membantu, maka informasi bisa membantu penerima dalam memperolehnya.

b. Ketelitian penyampaian dan pengolahan data. Dalam menyampaikan dan mengolah data harus mempertahankan inti maupun hal penting.

c. Waktu. Memastikan bahwa informasi tersebut adalah informasi yang terbaru.

d. Ruang atau tempat. Memastikan bahwa ruang atau tembat tersebut memang tepat.

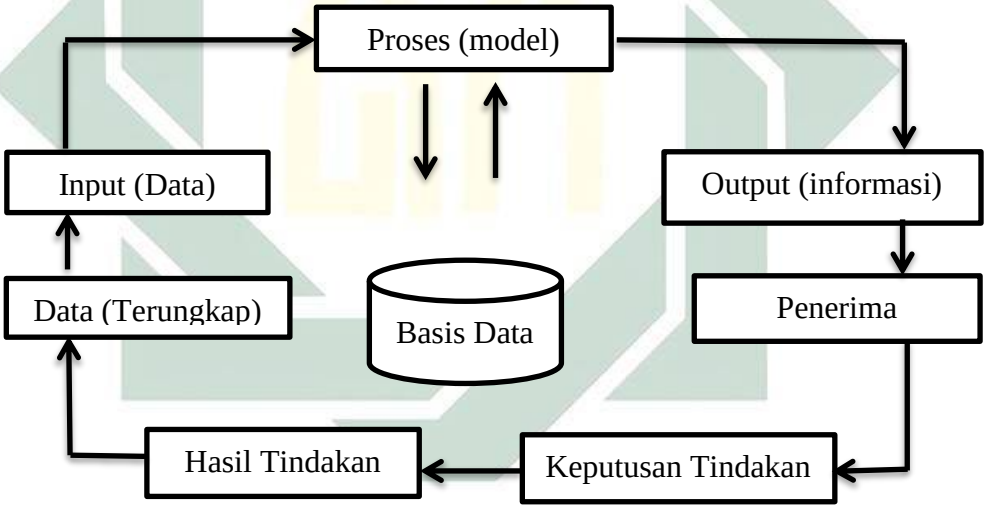
e. Bentuk. Artinya informasi tersebut dapat digunakan secara efektif, seperti menunjukkan hubungan yang diperlukan, bidang-bidang yang perlu diperhatikan manajer, serta menekankan situasi yang memiliki keterkaitan.

[38] Jeperson Hutahaean, *Konsep Sistem Informasi*(Yogyakarta: Deepublish, 2014), 1-5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Semantik. Memastikan hubungan antara kata-kata dan arti yang diinginan harus jelas atau salah tafsir.

Dalam informasi terdapat siklus informasi yang berarti sebuah data yang diolah melalui satu model menjadi informasi, kemudian penerima menerima informasi tersebut, yang nantiya menghasilkan keputusan dan melakukan tindakan lain dengan membuat sejumlah data lain. Data tersebut ditangkap menjadi input, yang diproses kembali melalui suatu model dan seterusnya. Siklus ini juga dapat disebut dengan pengolahan data.[39] Berikut siklus informasi yang diuraikan dalam gambar dibawah ini.



Bagan 2.1 Siklus Informasi

Adanya manajemen salah satunya dapat dibuktikan dari sebuah bangunan Piramida di Mesir yang menunjukkan bahwa zaman dahulu telah ada kegiatan yang dirangkai sedemikian rupa dengan mengikuti tahapan yang telah ditentukan sehingga dapat mewujudkan bangungan yang megah

[39] Jeperson Hutahaean, *Konsep Sistem Informasi*..., 9-11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan indah tersebut.[40] Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang disusun sedemikian rupa sesuai dengan tahapan yang telah dibuat sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

Prof. Dr. Prajudi Atmosudirjo mengemukakan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai:

a. Orang-orang, semua orang mempunyai kegiatan pokok sebagai pemimpin.
b. Proses, kegiatan berarah kebawah yang berupa kerja untuk mencapai tujuan tertentu.
c. Sistem Kekuasaan, sistem kewenangan atau wewenang seseorang agar orang-orang menjalankan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sekelompok orang yang memiliki fungsi pokok sebagai pimpinan kerja, yang bekerja dengan menggerakkan seseorang agar bisa mencapai tujuan yang dicapai. Dilihat dari tingkatan organisasi, manajemen dibagi menjadi 3 tingkatan, antara lain:

a. Manajemen Puncak (*Top Management*)

   Memiliki tanggung jawab penuh atas pengaruh yang timbul dari keputusan manajemen dari organisasi. Keahlian yang dimiliki dari top

[40]Rohmat Raufiq, *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan,…*36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajer ini yaitu membuat dan merumuskan konsep untuk dilaksanakan tingkatan manajer dibawahnya. Misalnya: Direktur.

b. Manajemen Menengah (*Middle Management*)

Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan rencana dan memastikan tercapainya suatu tujuan. Keahlian yang dimiliki yaitu interpersonal/manusiawi, seperti berkomunikasi, bekerjasama, serta memotivasi orang lain. Misalnya: manajer wilayah, kepala divisi, manajer produk.

c. Manajemen Bawah/Lini (*Low Management*)

Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan rencana yang telah ditetapkan oleh para manajer diatasnya. Keahlian yang dimiliki yaitu teknis, seperti keahlian yang mencakup prosedur, teknis, pengetahuan serta keahlian dalam bidang khusus. Misalnya: Supervisor, mandor.[41]

Sistem informasi manajemen berperan dalam mengambil keputusan, membuat, serta mengacu pada sistem informasi. Sistem informasi manajemen adalah suatu proses pengumpulan, memproses, menyimpan serta mengirimkan informasi yang relevan untuk mendukung operasi manajemen dari setiap organisasi.[42] Sistem menurut Bodnar dan Hoowad adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang memilki keterkaitan, yang sama-sama melakukan suatu kegiatan untuk mencapai

---

[41] Jeperson Hutahaean, *Konsep Sistem Informasi…,* 16-17.

[42] Hossein Hakimpoor, dan M. Khairabadi, "Management Information System, Conceptual Dimensions of Information Quality and Quality of Managerial Decisions: Modelling Artificial Neutral Networks", *Universal Journal of Management,* 6, No. 4, 2018, 128. Diakses pada 01 Oktober 2021, https://www.researchgate.net

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sasaran.[43] Informasi menurut jogiyanto adalah sebuah data yang diperoleh untuk diolah menjadi sesuatu yang memiliki kegunaan bagi para pengguna.[44] Sedangkan manajemen adalah serangkaian komitmen penuh, keputusan, dan tindakan yang dibutuhkan dalam sebuah lembaga untuk mencapai target.[45] Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu jaringan kerja dengan mengolah data yang telah diperoleh secara prosedur dengan keputusan dan tindakan penuh untuk mencapai target.

SIEKA merupakan kepanjangan dari (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) berbasis web *online* yang ditujukan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS).[46] SIEKA dapat mengelola sumber daya manusia agar menjadi lebih efektif, efisien, adil dan selaras. Dengan tujuan instansi maupun lembaga, serta juga dapat menerapkan budaya kerja positif dan pencapaian kinerja yang unggul. SIEKA dapat digunakan untuk memonitoring kinerja individu ASN secara harian, mengukur capaian kinerja dari setiap individu maupun organisasi pusat oleh daerah, dan memonitoring capaian target indikator kinerja utama organisasi.[47]

---

[43]Muhammad Muslihudin dan Oktafianto, *Analisis dan Perancanagn Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2016), 2

[44]Muhammad Muslihudin dan Oktafianto, *Analisis dan Perancanagn Sistem Informasi Menggunakan Model Terrstruktur dan UML*,..7.

[45]Michael R. Daune, *Manajemen Strategi* (Jakarta: Salemba Empat, Edisi pertama, 2001), 6.

[46]HUMAS KANKEMENAG MALANG, Wujudkan ASN Berkuaitas dengan SIEKA, 2018. Diakses pada 22 Februaru 2021. https://www.kemenagkotamalang.net/wujudkan-as n-berkualitas-dengan-sieka/

[47]HUMAS KANKEMENAG MALANG, Wujudkan ASN Berkuaitas dengan SIEKA, 2018. Diakses pada 22 Februaru 2021. https://www.kemenagkotamalang.net/wujudkan-as n-berkualitas-dengan-sieka/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Karakteristik Sistem Informasi Manajemen

Adapun beberapa karakteristik sistem informasi manajemen menurut Tata Sutabri, antara lain:

a. Dapat membantu secara terstruktur pada tingkat oprasional maupun kontrol. Biasanya digunakan untuk perencanaan.
b. Didesain unuk memberikan laporan operasional sehari-hari.
c. Secara menyeluruh SIM bergantung pada keberadaan data dan alur informasi organisasi.
d. Kemampuan SIM yaitu untuk menganalisis masalah.
e. SIM berorientasi pada data yang sudah terjadi maupaun yang akan terjadi.
f. Berorientasi pada data-data dari luar organisasi.
g. Tidak fleksibel karena bentuk laporan sudah disiapkan sebelumnya.
h. SIM membutuhkan perencanaan yang matang dan panjang.[48]

3. Fungsi Sistem Informasi Manajemen

Sistem ini sangat dibutuhkan karena memiliki tingkat kompleksitas tinggi dalam organisasi maupun bisnis. Apabila tidak memiliki informasi yang tepat, maka tidak akan ada organisasi maupun bisnis yang dapat mengambil sebuah keputusan dengan baik. Adapun beberapa fungsi dari sistem informasi manajemen pada yaitu:

a. Membantu dalam proses pengambilan keputusan. Artinya dalam sebuah sistemharus berdasarkan informasi yang relevan dan dari sumber yang

[48]Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013), 60-61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

valid. Informasi harus mengandung sebuah fakta agar proses pengambilan keputusan berjalan dengan baik.

b. Membantu dalam menemukan suatu masalah. Seperti yang telah diketahui, sistem ini akan memberikan informasi yang relevan dalam setiap aspek kegiatan. Apabila terdapat kesalahan pada manajemen, maka informasi pada SIM akan memberikan solusi pada permasalahan tersebut.

c. Membantu dalam hal membandingkan kinerja. Di dalam sistem ini juga menyimpan history data dan menyimpan data dalam sebuah basis data (database). Sehingga pada sistem informasi manajemen dapat membandingkan kinerja anda dengan lebih mudah dan cepat.

d. Membantu dalam hal koordinasi antar departemen. perlu adanya sebuah sistem yang dapat mengkoordinasikan tiap departemen dengan baik. SIM disini, memiliki kemampuan untuk membantu koordinasi masing-masing departemen.[49]

4. Komponen Sistem Informasi Manajemen

Nicho mengemukakan bahwa komponen merupakan suatu elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem informasi. Komponen ini dibagi menjadi dua, yaitu:

[49] Muhammad Robith Adani, *Sistem Informasi Manajemen dan Manfaat untuk Bisnis*, 2020. https://www.google.com/amp/s/www.sekawanmedia.co.id/sistem-informasi-manajemen/amp/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Komponen Sistem Informasi Manajemen Fungsional

Komponen yang berhubungan dengan teknik pengumpulan data, pemprosesan data, pengiriman data, penyimpanan dan pelaporan informasi. Komponen ini tediri dari:

1) Sistem Administrasi dan Operasional. Komponen ini meliputi kegiatan-kegiatan rutin secara prosedural seperti bagian administrasi, personalia, dan bagian lainnya.
2) Sistem Pelaporan Manajemen. Komponan yang mencakup bagian yang tugas utamanya menyusun laporan kinerja secara rutin.
3) Sistem Pencarian. Dalam komponen ini pencarian diperlukan sesuai dengan yang diminta dan bentuknya tidak terstruktur.
4) Sistem Database. Komponen ini berguna untuk menyimpan data dan informasi mengenai kegiatan perusahaan.
5) Manajemen Data. Komponen ini memastikan bahwa data yang dimiliki akurat, *up to date*, aman dan siap digunakan.

b. Komponen Sistem Informasi Manajemen Fisik

Komponen ini merupakan komponen yang semua peralatan fisiknya dibutuhkan sistem informasi manajemen agar bisa jalan. Komponen-komponen ini terdiri dari:

1) Perangkat Keras *(Hardware)*. Komponen ini fisiknya terlihat, dalam istilah komputer mengacu pada komponen fisik komputer dan perangkat digitas seperti tablet, pemindai, dan telepon pintar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Perangkat Lunak *(Software)*. Komponen ini merupakan serangkaian intruksi ke komputer maupun perangkat digital yang menjalankan semua proses.

3) Database. Merupakan tempat menyimpan data dan informasi yang berupa file dan program yang dikumpulkan dan disimpan secara sistematis.

4) Prosedur Pengoperasian. Komponen ini berupa panduan dan instruksi dalam menjalankan sistem informasi manajemen.

5) Personil *(Brainware)*. Suatu komponen yang menjalankan dan mengoperasikan semua komponen fisik.

6) Jaringan Data. Suaru gabungan dari software dan hardware yang didesain sedemikian rupa sehingga bisa berbagi informasi, komunikasi dan akses data dari beberapa tempat maupun bagian satu ke bagian lain.[50]

5. Kelebihan dan Kekurangan Sistem Informasi Manajemen

a. Kelebihan sistem informasi manajemen

Beberapa kelebihan dari sistem informasi manajemen, antara lain:

1) Meningkatkan efisiensi operasional investasi dalam teknologi sistem informasi, sehingga perusahaan lebih efisien.

[50]Acai Sudirman,Muttaqin, Ramen A. Purba, dkk, *Sistem Informasi Manajemen* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 20-26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Memperkenalkan inovasi dalam bisnis, seperti penggunan ATM dalam perbankan sebagai contoh inovasi dalam bidang teknologi sistem informasi.

3) Membangun sumber-sumber informasi strategis. Perusahaan membangun sumber informasi strategis sehingga mendapatkan kesempatan maupun keuntungan. Seperti, memperoleh perangkat keras dan lunak, mengembangkan jaringan telekomunikasi, serta melatih *end users*.

b. Kekurangan sistem informasi manajemen

Beberapa kekurangan dari sistem informasi manajemen, antara lain:

1) Berdampak pada pengurangan tenaga kerja, sehingga dapat menambah angka pengangguran.

2) Fungsi manusia sebagai tenaga kerja tergantikan oleh teknologi.

3) Membuat ketergantungan manusia, sehingga mengesampingkan rasionalitas manusia.[51]

6. Tahapan-Tahapan Sistem Informasi Manajemen

Perancangan sistem melalui beberapa tahapan antara lain sebagai berikut:

a. Tahap analisis yaitu dengan mengumumkan, penelitian sistem, mengorganisasi team dan proyek, mendefinisikan kebutuhan proyek, mendefinisikan kebutuhan informasi, mendefinisikan kriteria kinerja

[51]Adi Sulistyo Nugroho, *Sistem Informasi Manajemen Tinjauan Praktis Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Teknosain, 2018), 118-119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem, menyiapkan usulan rancangan, menyetujui atau menolak rancangan proyek.

b. Tahap rancangan (general, seleksi, rinci), yaitu dengan menyiapkan rancangan sistem dengan rinci, mengidentifikasi alternative konfigurasi sistem, mengevaliasi, serta memilih konfigurasi yang terbaik, menyiapkan usulan penerapan, menyetujui atau menolak penerapan sistem.

c. Tahap penerapan diantaranya yaitu, merencanakan penerapan, mengumumkan penerapan, mendapatkan sumberdaya perangkat keras, mendapatkan sumber daya perangkat lunak, menyiapkan database, menyiapkan fasilitas fisik, mendidik peserta dan pemakai, mask ke sistem baru.

d. Tahap pemeliharaan diataranya yaitu, menggunakan sistem audit *system* dan memelihara sistem dengan memperbaiki kesalahan, menjaga kemutakhiran sistem dan meningkatkan sistem.[52]

7. Aspek-Aspek Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

Aplikasi SIEKA ini merupakan aplikasi yang berbasis *online*. Sebelum menggunakan aplikasi SIEKA ini laporan kinerja pegawai dibuat secara manual dalam buku laporan kinerja pegawai yang dilakukan oleh setiap pegawai ASN. Aplikasi SIEKA mencakup beberapa aspek, diantaranya:

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

[52] Mansur Chadi Mursid, *Sistem Informasi Manajemen* (Pekalongan: Khoirunnisa, 2016), 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Laporan Capaian Kinerja Tahunan.

c. Laporan Capaian Kinerja Bulanan.

d. Laporan Capaian Kinerja Harian.

e. Tugas Tambahan.[53]

8. Manfaat Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

Adapun beberapa manfaat sistem informasi elektronik kinerja ASN, antara lain:

a. Klasifikasi tugas dapat digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara kegiatan harian dan tahunan.

b. Kegiatan harian menjadi *progress* dari kegiatan tahunan.

c. Realisasi kuantitas kegiatan tahunan dapat dilihat perbulan.

d. Evaluasi dapat dilihat melalui grafik laporan.

e. Mengevaluasi kegiatan bulanan antar pegawai yang memiliki jabatan sama dan di unit yang sama.

f. Memonitor kegiatan harian bawahan.

g. Memastikan pegawai melakukan kegiatan setiap harinya.

h. Memastikan pegawai memiliki target bulanan yang harus dicapai.

i. Laporan harian pegawai diukur tiap hari dan dijadikan laporan bulanan.

j. Laporan kuantitas dan kualitas pegawai dapat dilihat dari performa pegawai tiap bulannya.

---

[53]Humas KANKEMENAG Sulawesi Tengah, KAKANWIL: ASN Kemenag Wajib Mengisi SIEKA, 2020. Diakses pada 22 Februari 2021. https://sulteng.kemenag.go.id/berita/detail/kankemenag-parmout-sosialisasikan-aplikasi-sieka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Grafik laporan perbandingan dapat dilihat dari kegiatan harian, tugas tambahan dan tugas non kedinasan.

l. Melalui laporan bulanan dapat dilihat nilai pegawai dan dijadikan dasar tunjangan kerja.[54]

9. Cara Mengakses Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

a. Membuka aplikasi SIEKA

1) Langkah pertama sebelum membuka aplikasi yaitu menyiapkan komputer atau laptop yang sudah terhubung oleh internet

2) Selanjutnya yaitu membuka aplikasi *browser* bebas seperti Chrome dan Mozilla Firefox.

3) Mengetik kalimat "SIEKA" pada google atau bisa *copy paste* alamat http://sieka.kemenag.go.id/, Selanjutnya teka enter.

4) Menunggu hingga web SIEKA berhasil dimuat.

b. Login aplikasi

1) Menyiapkan komputer, laptop, dan PC yang terhubung ke internet dan *online*

2) Memulai terlebih dahulu dengan masuk web dengan alamat http://sieka.kemenag.go.id/

3) Memasukkan *username* dan *password* sesuai dengan Nomor Induk Pegawai (NIP)

[54] Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Agama RI, *Buku Panduan Manual SIEKA* (2018), 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Selanjutnya, pertama kali harus melengkapi data profile ASN
5) Memulai untuk mengisi data-data lainnya, terutama kegiatan, pekerjaan yang ssuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing ASN.[55]

B. KINERJA PEGAWAI

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Bambang mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu. Faustino Cardosa mengemukakan definisi kinerja yaitu sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan A.A anwar mengemukakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.[56]

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai merupakan suatu hasil capaian kerja maupun prestasi kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas.

---

[55]Simadrasah, Halaman dan Cara Login SIEKA yang Benar, 2019. Diakses pada 08 Oktober 2021, https://www.google.com/amp/s/simadrasah.com/halaman-dan-cara-login-sieka-yang-benar-http-sieka-go-id-kinerja/amp/

[56]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2012), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar antara lain:

a. Slotovich mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diinginkan.
b. Griffin mengemukakan bahwa kinerja merupakan seluruh kemampuan yang ada pada diri pekerja.
c. Mondy mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh suatu tujuan.
d. Hersey mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan.
e. Casio megemukakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian tujuan terhadap tugas yang diberikan.
f. Schermerhorn mengemukakan bahwa kinerja sebagai kualitas maupun kuantitas dari tugas-tugas yang dicapai baik secara individu maupun kelompok.
g. Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang maupun kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan maupun pekerjaan dengan tanggung jawab sehingga mencapai hasil yang diharapkan.[57]

2. Karakteristik Kinerja Pegawai

Adapun beberapa karakteristik yang dimiliki pegawai, yaitu:

a. Kriteria yang baik harus diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep pengukuran menggunakan komponen stabilitas artinya

[57]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai* (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012), 7-8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilaksanakan pada waktu yang berbeda dan mencapai hasil yang serupa. Sedangkan Konsistensi berarti pengukuran yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda tetapi hasil yang dicapai sama.

b. Mampu membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka.
c. Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
d. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang menilai.[58]

3. Prinsip-Prinsip Kinerja Pegawai

Beberapa prinsip-prinsip kinerja pegawai, antara lain:

a. Tidak ada orang yang menerima pekerjaan untuk gagal.
b. Orang termotivasi atas dua hal: ketakutan atas hukuman dan harapan akan imbalan.
c. Masalah kinerja kecil yang diabaikan sejak awal akan menjadi masalah besar dan dapat mempengaruhi karyawan yang lain.
d. Jika anda melakukan apa yang selalu anda lakukan, anda akan mendapatkan apa yang selalu anda dapatkan
e. Setiap orang ahli dalam satu bidang, kuncinya adalah menemukan apa yang menjadi keahlian setiap orang.
f. Anda tidak dapat memuaskan seorang bos yang tidak tahu apa yang diinginkannya.

[58]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2012), 96-97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Kadang tindakan yang terbaik adalah tidak bertindak sama sekali.

h. Menangkap basah orang yang sedang melakukan sesuatu yang benar

i. Anda akan mendapatkan kinerja yang lebih hebat dengan bekerja sama dari pada menginjak orang lain.

j. Perlakuan yang berbeda untuk orang berbeda.

k. Tidak hanya berbicara saja tetapi harus bertindak langsung.

l. Pengararuh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.[59]

4. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun beberapa indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan dari keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas. Kuantitas merupakan Jumlah yang dihasilkan berdasarkan jumlah unit, maupun jumlah siklus aktivitas.

c. Ketepatan waktu. Yakni aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan agar hasil dari setiap unit mengalami kenaikan.

[59]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja,…*108-112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kemandirian Seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja.[60]

5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo, adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, seperti pendidikan yang diperoleh dari bangku sekolah.
b. Motivasi yang diberikan langsung kepada setiap individu pegawai, seperti pemberian penghargaan, bonus dan piagam.
c. Dukungan yang diterima seperti adanya fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga secara tidak langsung pencapaian kinerja akan baik, dan membantu meningkatkan kinerja pegawai.
d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan akan memberikan kepuasaan dan kecintaan terhadap perusahaan serta pekerjaan. Sehingga menimbulkan kinerja yang baik.
e. Hubungan mereka dengan organisasi, artinya jika antara karyawan satu dengan yang lain menjalin hubungan yang harmonis dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi.[61]

---

[60]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* 119-120
[61]Iendy Zelviean Adhari, Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Pasuruan: Qiara Media, 2020), 80-82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh tokoh diatas memaparkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai selain berasal dari potensi dari individu pegawai juga harus adanya motivasi diri dengan pemberian penghargaan, adanya kerja sama yang baik antar pegawai serta fasilitas yang memadai juga sangat diperlukan bagi pegawai.

6. Pengukuran Kinerja pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan pengukuran kerja. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mengidentifikasi aktivitas yang utama atau yang diprioritaskan untuk diperbaiki.[62] Adapun beberapa kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

a. Relevan (*relevance*). Yaitu terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, serta terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensidimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
b. Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
c. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.

[62] Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja,…*121-122.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

e. Praktis (*practicality*). Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.[63]

7. Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil capaian dari setiap pegawai. Adapun unsur-unsur yang diperlukan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan. Suatu tekad dan kesanggupan mentaati dalam melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran maupun tanggung jawab.

b. Hasil Kerja. Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

[63] Maria Ulfa, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode *Human Resources Scorecard*di BMT Logam Mulia", *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3, No. 2, (2015), 315. Diakses pada 12 Maret 2021, https://journal.iainkudus.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tanggung Jawab. Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

d. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam mentaati segala tetetapan, peraturan perundang-undangan maupun peraturan kedinasan yang berlaku. Serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran. Ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, serta tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

f. Kerjasama. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam meyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang telah ditetapkan agar mencapai hasil yang sebaik-baiknya.

g. Prakarsa. Kemampuan dalam mengambil keputusan, melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya tanpa menunggu perintah.

h. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.[64]

Evaluasi kinerja pegawai menjadi salah satu tantangan bagi setiap instansi, karena perlu adanya pertimbangan sehingga bisa menjadi lebih efisien dan lebih valid. Oleh karenanya penting bagi setiap instansi menyadari kemampuan setiap pegawai, mampu mengelola, dan

[64]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja,…*98-100.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelaraskan. Adapun model evaluasi dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Faktor terkait perusahaan atau lingkungan:
   1) Dukungan manajemen
   2) Budaya pelatihan
   3) Iklim organisasi
   4) Dinamisme lingkungan
b. Faktor terkait karyawan
   1) Proaktif
   2) Kemampuan beradapasi
   3) Motivasi naluriah
   4) Fleksibilitas kemampuan
   5) Komitmen
   6) Tingkat keterampilan
c. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
   1) Lingkungan kerja
   2) Komunikasi kerja
   3) Otonomi pekerjaan[65]

8. Tujuan Peningkatan Kinerja Pegawai

Secara umum tujuan peningkatan kinerja pegawai diantaranya yaitu:

[65] Anastasius D. Diamantidis dan Prodromos Chatzoglou, "Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach", *International Journal of Productivityand Performance Management,* 68, No. 1, 2019, 1-2. Diakses pada 30 September 2021, https://www.researchgate.net

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Untuk memenuhi kebutuhan lembaga sehingga bisa mencapai hasil kerja yang baik.
b. Untuk meningkatkan kemampuan sistem lembaga agar efektif, efisien dan bermutu.
c. Untuk membantu pegawai dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja maupun kepribadiannya sehingga mencapai hasil kerja yang baik.[66]

Dari beberapa tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu untuk meningkatkan kemapuan pegawai dengan cara mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki agar bisa bekerja lebih baik dan bermutu.

9. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai

Peran penting dalam pencapaian sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Kinerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja pegawai serta juga dapat menjadi keberhasilan dari setiap instansi, karena dengan kinerja yang baik dapat mencapai tingkat pengembangan karir pegawai yang lebih baik.[67] Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan strategi yang bisa mempengaruhi pegawai agar bisa berkembang dalam meningkatkan kinerja. Beberapa strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

---

[66] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 9.
[67]Utin Nina Hermina dan Sri Yanthy Yosepha, "The Model Of Employee Performance", *International Review of Management and Marketing*, 9, No. 3, 2019, 69. Diakses pada 01 Oktober 2021, https://www.researchgate.net

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Disiplin

Disiplin ini merupakan kesanggupan pegawai untuk mentaati serta menghindari larangan yang telah ditetapkan maupun ditentukan dalam suatu peraturan, yang jika dilanggar akan dijatuhi hukuman. Disiplin ini lebih mengarah pada ketertiban dan pengendalian diri. Salah satu tolok ukur disiplin adalah kehadiran pegawai.

b. Diklat

Diklat merupakan sarana dalam meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai supaya bisa meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Keterampilan dan pengetahuan ini menjadi salah satu modal bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta bisa bertanggung jawab.

c. Sanksi

Sanksi merupakan tindakan hukum yang diberikan kepada pegawai untuk dipatuhi, serta merupakan peraturan yang ditetapkan atau tata tertib yang diberlakukan oleh sebuah instansi.[68]

C. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang terstruktur yang digunakan untuk mengelola data secara terkomputerisasi. Suatu perusahaan pastinya membutuhkan suatu sistem informasi manajemen, karena

[68] Isal Anwar Hasan, dan Rudiansyah, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)", *Jurnal Gema Kampus*, 12, No. 2, 2017, 70-72.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem infomasi manajemen ini memiliki fungsi sebagai pencarian data, pengupdatean data secara berkala pengnformasian data kepada publik, serta penyimpanan data. Dengan adanya sistem informasi manajemen ini sebuah perusahan pasti dapat bekerja secara cepat dan akurat, sehingga produktivitas kerja dalam perusahaan akan meningkat.[69]

Salah satu cara yang dilakukan agar dapat mempermudah setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai yaitu dengan menerapkan sistem kerja yang berbasis *online website* yang khusus untuk pegawai negeri sipil adalah SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN). Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) adalah sebuah sistem laporan kerja pegawai berbasis *online* yang didalamnya meliputi laporan capaian kinerja harian, laporan capaian bulanan, laporan capaian tahunan, sasaran kerja pegawai, serta tugas tambahan.

Pada dasarnya pengukuran kinerja ASN dilingkungan Kementerian Agama dilakukan secara elektronik yaitu dengan mengguakan aplikasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA). Kinerja ASN ini dinilai secara individu dimana sebelumnya menggunakan lembaran kertas kini dibuat melalui aplikasi digital seperti SIEKA. SIEKA ini menjadi sebuah kewajiban sebagaimana dalam percepatan transformasi digital. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinput dalam SIEKA yang berupa rancangan kerja yang telah disetujui serta ditetapkan pejabat penilaian yang mana nantinya diinput dalam

[69]Bagus Karuniawan, *Sistem Informasi Manajemen dengan Visual Basic 6* (Yogyakarta, ANDI, 2002), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan tahunan, lalu di *breakdow*n dalam kegiatan bulanan dan lebih detail lagi dalam kegiatan harian. Laporan kinerja ASN yang telah diinput dapat disesuaikan dengan tunjangan kinerja yang didapatkan, sehingga tercapai tidaknya target kinerja ASN akan mempengaruhi tunjangan kinerja pegawai.[70]

Keberadaan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan suatu rencana atau sasaran yang akan dicapai. Sebagaiamana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa tinggi rendanya seorang pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil maupun tingkat keberhasilan sesorang dalam melaksanakan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas. Karena, kinerja diukur dari aspek hasil kerjanya.

Membangun kinerja perlu dilakukan dalam setiap lembaga maupun instansi agar dapat mencapai hasil diharapkan maka perlu menetapkan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga pegawai dapat mengetahui fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa deskripsi jabatan yang baik sehingga dapat dijadikan landasan untuk:

a. Penentuan gaji. Dalam penentuan gaji berfungsi dapat dijadikan dasar untuk perbandingan pekerjaan, acuan pemberian gaji pegawai secara adil, serta sebagai data pembanding dalam persaingan perusahaan.
b. Seleksi pegawai. Dalam hal ini dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, maupun penempatan pegawai.

---

[70]Budi Akantu, Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Kemenag Terukur dengan Aplikasi SIEKA, 2021. Diakses pada 08 Oktober 2021, https://m.ri.co.id/gotontalo/sosial/1109205/pemberan-tunjangan-kinerja-pegawai-kemenag-terukur-degan-aplikasi-sieka/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Orientasi. Deskripsi jabatan ini dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai secara efektif dan efisien.
d. Penilaian kinerja. Dalam hal ini menunjukkan perbandingan seorang pegawai dalam memenuhi dan menjalankan tugasnya.
e. Pelatihan dan pengembangan. Memberikan analisis pelatihan dan pengembangan untuk membantu pengembangan karir.
f. Uraian dan perencanaan organisasi. Menunjukkan kelebihan dan kekurangan serta menyeimbangakan tugas dan tanggung jawab.
g. Uraian tanggung jawab. Membantu individu untuk memahami tugas dan tangung jawab yang telah diberikan.[71]

Dalam Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan adanya penerapan sistem ini pegawai memiliki pengetahuan yang lebih luas terkait sistem informasi manajemen yang saat ini diterapkan. Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya fasilitas yang menunjang kinerja pegawai, karena sebelum menggunakan sistem ini pegawai membuat laporan kerja secara manual, sehingga jika diterapkan pada masa saat ini sangat menghambat pekerjaan karena dirasa tidak efektif dan efisien. Jadi dengan diterapkannya sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) maka dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Disamping itu, pimpinan dapat memonitoring maupun

[71]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan penilaian langsung melalui aplikasi ini terkait capaian kinerja dari setiap pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik-teknik yang spesifik dalam penelitian. Metode Penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi serta berbagai hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan dan kegunaan tertentu.[72] Penelitian ini menggunakan:

A. Jenis Penelitian

Sesuai judul yang diangkat oleh peneliti yaitu Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, maka metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian ini dilakukan secara alami sesuai kondisi dan keadaan yang ada di lapangan tanpa ada manipulasi, jenis data yang dikumpulkan berupa jenis data kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan *interpretative research, naturalistic research, dan phenomenological research.* Pendekatan ini menekankan pada makna, penalaran, maupun definisi dari situasi tertentu, dan lebih banyak meneliti hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari.[73]

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Melalui

[72]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 3.
[73]Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitataif* (Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019),6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa atau kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa yang akan diteliti.[74]

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mana data disajikan dalam bentuk kata-kata yang diperoleh dari hubungan antara peneliti dengan responden. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena apa yang sedang dialami oleh subjek penelitian misalnya saja perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks khusus secara alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[75] Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman secara mendalam.[76]

Maka peneliti akan menganalisis, menggambarkan serta memaparkan data yang telah diperoleh di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang berkaitan dengan Implementasi Sistem Informasi Elekronik Kinerja ASN (SIEKA)dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Mengacu pada judul diatas, lokasi penelitian ini berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang berstatus instansi negeri. Adapun kantor tersebut beralamat di Jalan Pattimura No. V/75, Jombatan, Sengon, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang.

---

[74]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), 34-35.
[75]Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2009), 6.
[76]Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya. Dalam hal ini subjek yang dapat dipercaya adalah informan.[77] Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1.	Ilham Rohim, S.Ag.,MHI	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha
2.	Moh. Salim M.M.Pd	Seksi Haji
3.	Arif Hidayatullah S.Pd, M.Pd.I	Seksi PENDMA
4.	Moh. Ali Mustofa, S.Ag,M.Pd.I	Seksi PAIS
5.	Arif Hidayatullah S.Pd, M.Pd.I	Seksi Pontren
6.	Ilham Rohim, S.Ag.,MHI	Seksi Bimais
7.	M. Sholeh M.Pd.I	Kepala Urusan Kepegawaian
8.	Yuli Rahmawati, SH	Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian
9.	Rishi dian Pambudi	Staff Unit Kepegawaian

a. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung dan melengkapi data primer. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen seperti tabel, catatan, hasil rapat, foto-foto, video, rekaman dan lain sebagainya yang memperkaya

[77]Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015),28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data primer.[78] Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh peneliti meliputi data yang diperoleh secara langsung dari pihak kantor yang berupa data-data instansi, laporan kinerja, arsip-arsip, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian ini berkaitan dengan orang atau narasumber yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang kondisi latar penelitian dan untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan peneliti.[79] Adapun informan penelitian ini adalah Kasubbag TU, Kepala Seksi, dan staf.

Tabel 3.2 Data Informan

No	Daftar Informan	Bentuk Data	Tujuan
1.	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha	1. Data Profil Lembaga (wawancara dan dokumentasi) 2. Data Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	1. Untuk mengetahui sejarah, keunggulan dan prestasi lembaga 2. Untuk mengetahui kebijakan serta kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)
2.	Kepala Seksi	1. Data Profil Lembaga (wawancara dan dokumentasi) 2. Data Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	1. Untuk mengetahui sejarah, keunggulan dan prestasi lembaga 2. Untuk mengetahui kebijakan serta kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik

[78]Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 28.
[79]Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2011), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			Kinerja ASN (SIEKA)
4.	Kepala Urusan Kepegawaian	1. Data Profil Lembaga (wawancara dan dokumentasi) 2. Data Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	1. Untuk mengetahui sejarah, keunggulan dan prestasi lembaga 2. Untuk mengetahui kebijakan serta kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)
5.	Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian	1. Data Profil Lembaga (wawancara dan dokumentasi) 2. Data Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	1. Untuk mengetahui sejarah, keunggulan dan prestasi lembaga 2. Untuk mengetahui kebijakan serta kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)
6.	Staff	1. Data mengenai kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	1. Untuk mengetahui kegiatan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan untuk menjawab persoalan penelitian.[80]

[80]Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humaaika, 2011), 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.3 Kisi- Kisi Instrumen Penelitian

No.	Rumusan Masalah	Deskripsi Pertanyaan	Jenis Data yang Dipergunakan	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Bagaimana implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?	a. Rumusan tentang visi dan misi organisasi b. Bentuk implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	a. Dokumen visi dan misi b. implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	a. dokumen rencana kerja tahunan b. Hasil wawancara dengan informan	Wawancara, observasi dan dokumentasi
2	Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?	a. Gambaran umum terkait kinerja pegawai b. implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	a. bentuk kinerja pegawai b. bentuk penerapan kinerja pegawai	a. Dokumentasi kinerja pegawai b. Hasil wawancara dari informan	Wawancar observasi, dan dokumentasi
3	Bagaimana implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN	a. Strategi implementasi sistem informasi elektronik kinerja	a. Kegiatan implementasi sistem informasi elekronik kinerja	a. Dokumentasi kegiatan implementasi sistem informasi elektroni	Wawancara. observasi, dan dokumentasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	(SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?	ASN (SIEKA) b. Bentuk implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	ASN (SIEKA) b. Program penerapan yang berkaitan dengan kinerja pegawai c. Reward bagi pegawai	k kinerja ASN (SIEKA) b. Dokumentasi implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai c. Wawancara mengenai reward yang diberikan kepada pegawai	

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan proses pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.[81] Peneliti hadir dan melakukan pengamatan secara langsung untuk melihat lokasi penelitian. Peneliti akan melakukan observasi terkait Implementasi sistem

[81]Kusaeri, *Metodologi Penelitian* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 232.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Tabel 3.4 Indikator Kebutuhan Data Observasi

No.	Kebutuhan Data
1	Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)
2	Kinerja Pegawai

b. Wawancara

Metode wawancara ini bisa dilakukan dengan berhadapan bersama partisipan, wawancara lewat telepon ataupun interview.[82] Peneliti melakukan wawancara dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi mengenai Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) yang diterapkan dan Kinerja Pegawai. Para informan ini dipilih untuk memberikan informasi atau data. Berikut indikator kebutuhan data wawancara:

Tabel 3.5 Indikator Kebutuhan Wawancara

No.	Informan	Kebutuhan Data
1.	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
2.	Seksi Haji	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
3.	Seksi PENDMA	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
4.	Seksi PAIS	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai

[82]Kusaeri, *Metodologi Penelitian*, 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.	Seksi BIMAIS	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
6.	Seksi PONTREN	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
7.	Kepala Urusan Kepegawaian	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
8.	Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian	1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai
9.	Staf	1. Sistem Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) 2. Kinerja Pegawai

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan sebagai penambah data informasi yang dibutuhkan selama penelitian. Dokumen yang dibutuhkan bisa berupa laporan, koran, pamflet, foto, dan lain sebagainya.[83] Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data yang terkait dengan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Adapun indikator kebutuhan dokumentasi diantaranya:

Tabel 3.6 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data
1	Profil Lembaga
2	Struktur Organisasi Lembaga
3	Data Pegawai Lembaga
4	Dokumentasi Surat Edaran SIEKA
5	Dokumentasi Buku Panduan SIEKA
6	Dokumentasi Aplikasi SIEKA

[83]Kusaeri, *Metodologi Penelitian*, 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7	Dokumen Laporan Kinerja Pegawai
8	Dokumentasi Sasaran Kinerja Pegawai
9	Data Kegiatan Pegawai
10	Dokumentasi kegiatan penelitian

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori maupun satua uraian dasar hingga menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja sesuai dengan data.[84]

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Hubermen, yaitu tiga tahap analisis data. Tiga tahap tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tahap reduksi data (*data reduction)*

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari lapangan. Dengan kata lain reduksi juga diartikan sebagai proses penyempurnaan data, baik dalam pengurangan data yang tidak relevan, maupun menambahkan terhadap data yang dirasa masih kurang. Pada penelitian ini, reduksi data dilakukan kepada data-data yang ada hubungannya dengan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

b. Tahap penyajian data (*data display*)

Penyajian data merupakan proses pengumpulan data yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokkan-pengelompokan yang

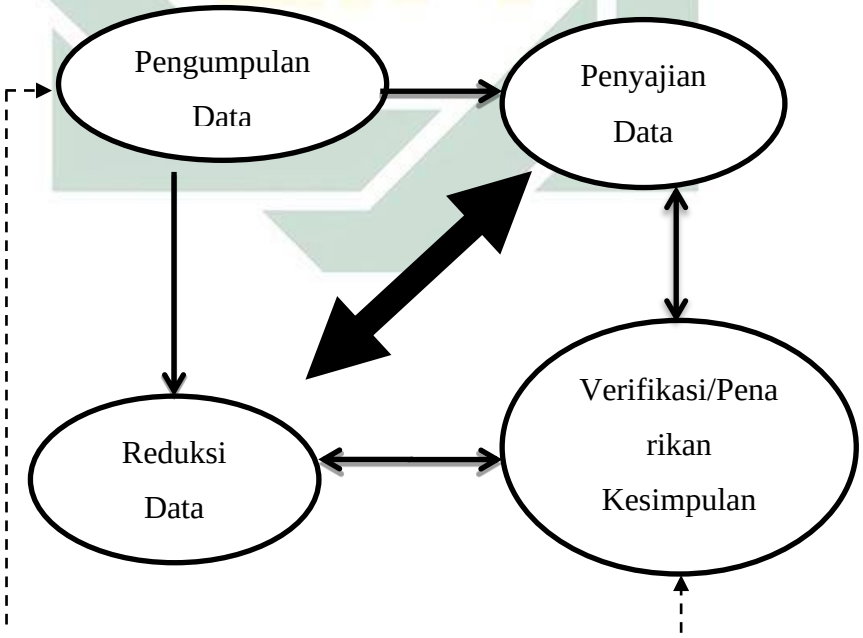
[84]Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan. Peneliti melakukan pengorganisasian data utuk menyajikan data dalam bentuk naratif, grafik dan lain sebagainya yang nantinya akan memudahkan dalam memahami, menyimpulkan dan menginterpretasikan data.

c. **Tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*)**

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah difahami, serta dilakukan dengan cara berulangkali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya terhadap relevansinya dengan judul penelitian, tujuan dan fokus penelitian yang akan dilakukan.[85]



[85]Danu Eko Agustinova, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Calpulis, 2015),63-68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagan 3.1. Teknik Analisa Data Miles dan Hubermen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun langkah yang dilakukan peneliti dalam menganalisis setelah menyajikan data adalah sebagai berikut:

1) Mengembangkan Sistem Pengkodean

Sistem pengkodean ini dibuat sesuai dengan kasus objek penelitian, teknik pengumpulan data, informan atau sumber data, topik penelitian, dan waktu penelitian. Dalam penelitian ini, pengkodean disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Pengkodean Data Penelitian

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Kasus Latar penelitian	
	a. Instansi	I
2.	Teknik Pengumpulan Data	
	a. Teknik Wawancara	W
	b. Teknik Observasi	O
	c. Teknik Dokumentasi	D
3.	Sumber Data	
	a. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha	KTU
	b. Kepala Seksi	KS
	c. Pegawai	P
4.	Fokus Penelitian	
	a. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)	ISIEKA
	b. Kinerja Pegawai	KP
	c. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	ISKP
5.	Waktu Kegiatan: Tanggal-Bulan-Tahun	(I.W.KL.ISIEKA/24-12-2020)

Dalam rangka kegiatan analisis data maka pengkodean ini perlu digunakan dalam melakukan penelitian. Adapun tujuannya berguna

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pengelompokkan data hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Tabel 3.8 Contoh Penerapan Kode dan Cara Membacanya

Kode	Cara Membaca
I	Menunjukkan kode kasus latar penelitian yaitu instansi
W	Menunjukkan teknik penelitian yang digunakan yaitu teknik wawancara
KTU	Sumber data yang dijadikan sebagai informan yaitu kepala Sub. Bagian TU
KS	Sumber data yang dijadikan sebagai informan yaitu kepala Seksi
S	Sumber data yang dijadikan sebagai informan yaitu Staff
ISIEKA	Menunjukkan kode topik penelitian yaitu Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)
(I.W.KTU.ISIEKA/24-12-2020)	Menunjukkan waktu penelitian yang terdiri dari tanggal, bulan, dan tahun pelaksanaan kegiatan penelitian.

2) Penyortiran Data

Setelah membuat kode secara lengkap dengan pembahasan operasionalnya.Membaca ulang catatan lapangan memberi kode yang sesuai tiap satuan data. Satuan data dimaksud dengan potongan yang ada di lapangan yang berupa kalimat, paragraf. Serta menuliskan kode pada lembar catatan tersebut.

"Menurut Rishi Dian Pribadi selaku staf kepegawaian bahwasanya Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dibuat untuk mempermudah pegawai dalam bekerja serta dapat mengetahui kinerja pegawai melalui aplikasi tersebut" (I.W.R.ISIEKA/24-12-2020)

Dengan membaca kode liputan tersebut (I.W.R.SIEKA/24-12-2020) maka dapat diketahui bahwa satuan data dapat dikumpulkan di objek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertama, yaitu instansi, dengan menggunakan teknik wawancara, informannya adalah staf, dengan topik Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA), yang dilakukan pada 24 Desember 2020.

3) Perumusan Kesimpulan-Kesimpulan

Perumusan kesimpulan sebagai hasil dari setiap kasus yang yang dilakukan dengan cara mensistensikan semua data yang terkumpul. Dengan begitu perlu dibuat bagan untuk menginterpretasikan Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Bagan tersebut dapat dilihat pada BAB IV paparan dan temuan penelitian.

G. Keabsahan Data

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kesahihan suatu instrumen. Demi terjaminnya keakuratan data, maka peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data. Data yang salah akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang salah demikian pula sebaliknya, data yang sah dan benar akan menghasilkanpenarikan kesimpulan yang benar. Pada penelitian ini, peneliti memilih teknik trianggulasi untuk menguji keabsahan data. Trianggulasi merupakan salah satu proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti disamping proses yang lainnya, dimana proses ini menentukan aspek validitas informasi yang diperolah dan kemudian disusun dalam penelitian.[86] Trianggulasi terdiri dari tiga diantaranya adalah sebagai berikut:

[86]Danu Eko Agustinova, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, 43-45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Trianggulasi sumber data

Untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh menguji tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh dilakukan kebawah yang dipimpin, keatas yang menugasi dan keteman kerja yang melakukan kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut tidak bisa dirata-rata tetapi bisa dideskripsikan, dikategorikan mana pandangan yang sama dan yang berbeda dan dari ketiga sumber manakah yang spesifik.

b. Trianggulasi dengan metode (teknik)

Berguna untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya saja data diperoleh dari wawancara lalu dicek melalui dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Apabila dengan ketiga teknik pengujian kredibilitas datat tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber daya bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau semua benar hanya saja sudut pandangnya saja yang berbeda.

c. Trianggulasi dengan teori

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Maka dari itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau yang lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Apabila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya.[87]

Penelitian yang berjudul implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yang dimaksud yaitu untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya menguji tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh dilakukan kebawah yang dipimpin, keatas yang menugasi dan keteman kerja yang melakukan kerjasama. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai yang diperoleh dari KTU, kepala seksi, dan staf. Data dari beberapa sumber tersebut dikelompokkan berdasarkan pandangan yang sama, berbeda, dan yang spesifik. Dari sumber data tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan kemudian diminta kesepakatan pada beberapa sumber. Maka teknik ini peneliti rasa menjadi teknik yang paling sesuai dibandingkan dengan teknik lainnya.

H. Pedoman Penelitian

[87]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 372-374.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

1. **Lembar Observasi**

Tabel 3.9 Lembar Observasi

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1		Observasi kondisi lembaga dan meminta izin untuk penelitian	
2		Pengamatan tentang Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	
3		Pengamatan tentang Kinerja Pegawai	
4		Pengamatan tentang Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam menigkatkan Kinerja Pegawai	

2. **Pedoman Wawancara**

Tabel 3.10 Pedoman Wawancara

A.	**Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang**
1.	Apa yang diketahui tentang implementasi sistem informasi elekronik kinerja ASN (SIEKA)?
2.	Apakah KANKEMENAG Jombang sudah melakukan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)
3.	Kapan mulai diterapkannya implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)?
4.	Siapa saja yang mengases sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)?
5.	Bagaimana proses implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di KANKEMENAG Jombang?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6.	Kapan kegiatan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di KANKEMENAG Jombang ini dilakukan?
7.	Bagaimana cara dalam sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di KANKEMENAG Jombang?
8.	Apa saja hambatan yang terjadi dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di KANKEMENAG Jombang?
9.	Bagaimana pengarahan yang dilakukan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)?
10.	Apa saja dampak positif dan negatif adanya implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)?
B.	**Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang**
1.	Apa yang ketahui tentang kinerja pegawai?
2.	Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
3.	Bagaimana proses dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam proses meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
5.	Apa saja faktor penghambat dalam proses meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
6.	Apa manfaat yang diperoleh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
7.	Apa saja prestasi yang diperoleh pegawai setelah kinerjanya ditingkatkan?
8.	Apa saja dampak positif dan negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai?
9.	Bagaimana hasil yang diperoleh setelah ditingkatkannya kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
10.	Bagaimana cara mengatasi masalah yang terjadi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
C.	**Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang**
1.	Apa yang diketahui tentang implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
2.	Apakah dengan diterapkannya sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) ada kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3.	Bagaimana implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di kankemenag Jombang?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4.	Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)?
5.	Bagaimana penilaian yang dilakukan atasan terkait kinerja pegawai melalui sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
6.	Bagaimana respon pegawai setelah diterapkannya sistem informasi elekronik kinerja ASN (SIEKA) tersebut?
7.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
8.	Bagaiamana dampak positif dan negatif kinerja pegawai dengan adanya sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
9.	Bagaimana dampak implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) terhadap instansi?
10.	Bagaimana proses evaluasi implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di kankemenag Jombang?

3. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3.11 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan Dokumen	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak Ada	
1.	Data-data kegiatan instansi a. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang b. Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang c. Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	d. Dokumentasi dan publikasi kegiatan			
2.	Data Administrasi a. Surat edaran SIEKA b. Data manajemen sarana dan prasarana c. Data manajemen Implementasi Sistem Informasi Manajemen SIEKA d. Data jumlah tenaga kerja e. Data riwayat tenaga kerja			
3.	Sarana dan Prasarana Instansi a. Denah lokasi instansi dan bangunan instansi b. Gedung, ruangan kepala, dan fasilitas lainnya. c. Sarana penunjang lainnya.			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

a. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Departemen Agama berdiri pada tanggal 3 Januari 1946, sekitar lima bulan setelah proklamasi kemerdekaan. Ketentuan yuridis tentang agama tertuang dalam UUD 1945 BAB E pasal 29 tentang Agama ayat 1 dan 2. Urusan kepemerintahan dibidang agama tentu setelah adanya pembentukan kabupaten Jombang.

Dengan diterbitkanya UU No. 2 tahun 1950, instansi ini menjadi jawatan Agama yang secara terus menerus mengalami perubahan nama sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku yaitu : Inspeksi Urusan Agama / Insura, sedang bidang kependidikan yaitu Inspeksi Pendidikan Agama / Inspendag. Kemudian berubah nama menjadi Dinas Urusan Agama / Dinura, untuk bidang kependidikan yaitu Dinas Pendidikan 2 Agama / Dipenda dan kemudian berubah lagi menjadi Kantor Pendidikan Agama / Kapendag, dan terakhir berubah menjadi Kantor Departemen Agama / Kandepag sampai dengan sekarang.

Kedudukan Kantor Wilayah Kementerian Kabupaten/Kota adalah instansi vertical Kementerian Agama yang berada di bawah dan 3 bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi. Alamat Kantor Kementerian Agama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabupaten Jombang adalah di Jalan Pattimura No. 26 Telp./Fax. (0321) 861321 Jombang 61416.[88]

b. Letak Geografis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang terletak didi Jalan Pattimura No. V/75, Jombatan, Sengon, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang.

c. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

1) Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Terwujudnya masyarakat Jombang yang Taat Beragama, Berwawasan Luas, Toleran, Rukun, Berpendidikan, Mandiri, dan Sejahtera Lahir dan Batin dalam Kehidupan Beragama.

2) Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

a) Meningkatkan Kualitas Pembinaan Kehidupan Beragama.
b) Meningkatkan Pembinaan Wawasan Keagamaan.
c) Meningkatkan Pembinaan Toleransi dalam Kehidupan Beragama.
d) Meningkatkan Kualitas Pembinaan Kerukunan Sesama dan Antar Umat Beragama.
e) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan RA, Madrasah, Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
f) Meningkatkan Kualitas Penyelenggarakan Ibadah Haji.

[88] Hasil studi dokumentasi pada arsip dokumen profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 22 April 2021. (Rincian lengkap terdapat di lampiran XV)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g) Mewujudkan Tata Kelola Kepemerintakan yang Profesional, Bersih, dan Teratur.

d. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Bagan yang menunjukkan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang terdapat pada lampiran XVIII.[89]

e. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1) Perumusan visi, misi, serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kabupaten Jombang.
2) Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan

[89]Hasil studi dokumentasi pada arsip dokumen profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 22 April 2021 (Rincian Lemgkap dapat dilihat di lampiran XVIII)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai peraturan perundangan-undang yang berlaku.

3) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
4) Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama.
5) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program.
6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten.

2. Deskripsi Informan

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama tiga bulan, dimulai sejak bulan Februari hingga Mei 2021. Pada bulan Februari peneliti melakukan observasi awal untuk menentukan lokasi yang sesuai dengan topik penelitian. Peneliti memutuskan untuk meneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dengan memastikan ketepatan instansi sebagai fokus penelitian. Setelah itu, peneliti membuat surat izin untuk melakukan penelitian dan memberikan kepada bagian PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Setelah surat telah disetujui oleh kepala kantor dan fokus dipastikan tepat, maka peneliti melakukan penelitian pada bulan Maret hingga Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, pelaksanaan observasi awal dilakukan bulan 22 Februari 2021. Kedua, Pelaksanaan penelitian lanjutan yang terdiri dari kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan dalam beberapa selama tiga bulan. Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan sembilan informan. Berikut informan yang terlibat dalam penelitian ini.

a. Informan I (IL)

   Informan Pertama yakni Bapak Ilham Rohim, S.Ag., MHI ini atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (IL). Beliau merupakan Kepala Sub. Bagian Tata Usaha di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB bertempat di ruang kepala sub. bagian TU.

b. Informan II (SA)

   Informan kedua yakni Bapak Moh. Salim M.M.Pd atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (SA). Beliau merupakan Kepala Seksi Haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB bertempat di ruang kepala seksi haji.

c. Informan III (AH)

   Informan ketiga yakni Bapak Arif Hidayatullah S.Pd, M.Pd.I atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (AH). Beliau merupakan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Senin, 05 April

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2021 pukul 10.00-11.15 WIB bertempat di ruang kepala seksi pendidikan madrasah.

d. Informan IV (AL)

Informan keempat yakni Bapak Ali Mustofa, S.Ag, M.Pd.I ini atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (AL). Beliau merupakan Kepala Seksi PAIS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.10 WIB bertempat di ruang kepala Seksi PAIS.

e. Informan V (IL)

Informan kelima yakni Bapak Ilham Rohim, S.Ag., MHI ini atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (IL). Beliau merupakan Kepala Seksi BIMAIS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB bertempat di ruang kepala Seksi BIMAIS.

f. Informan VI (AH)

Informan keenam yakni Bapak Arif Hidayatullah S.Pd, M.Pd.I atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (AH). Beliau merupakan Kepala Seksi PONTREN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jomabang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB bertempat di ruang kepala seksi PONTREN.

g. Informan VII (SH)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Informan ketujuh yakni M. Sholeh M.Pd.I atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (SH). Beliau merupakan Kepala Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB bertempat di ruang seksi pendidikan madrasah.

h. Informan VIII (Y)

Informan kedelapan yakni Ibu Yuli Rahmawati, SH atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (Y). Beliau merupakan Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB bertempat di ruang urusan kepegawaian.

i. Informan IX (R)

Informan kesembilan yakni Bapak Rishi Dian Pribadi atau dalam penelitian ini diganti dengan kode (R). Beliau merupakan Staff Bagian Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari Rabu,26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB bertempat di ruang urusan kepegawaian.

Tabel 4.1 Rancangan Kegiatan Penelitian

No	Tanggal	Kegiatan
1.	19 Februari 2021	Memberikan surat izin untuk penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.	22 Februari 2021	Pengamatan awal
3.	24Maret 2021	Wawancara dengan Bapak Ilham Rohim
4.	29 Maret 2021	Wawancara dengan Bapak Moh. Salim
5.	05 April 2021	Wawancara dengan Bapak Arif Hidayatullah
6.	22 April 2021	Wawancara dengan Bapak M. Sholeh
7.	20 Mei 2021	Wawancara dengan Ibu Yuli Rahmawati
8.	26 Mei 2021	Wawancara dengan Bapak Rishi dian Pambudi
9.	25 Oktober 2021	Wawancara dengan Bapak Ali Mustofa

B. TEMUAN PENELITIAN

Temuan penelitian merupakan jawaban dari fokus penelitian yang dijabarkan berdasarkan hasil yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Penggunaan sistem informasi manajemen yaitu sebagai perencanaan strategis, penentu kebijakan, serta pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen ini berhubungan dengan perencanaan pengembangan, manajemen serta pembangunan alat teknologi informasi untuk membantu orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pemrosesan informasi.[90]

Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) merupakan sebuah sistem yang digunakan pegawai untuk mengakses setiap laporan hasil kinerja yang dilakukan pegawai. Selain itu sieka ini dapat mencakup semua proses kegiatan yang dilakukan oleh ASN sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Hal inilah yang mendasari kantor kementerian

[90]Yakub Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama kabupeten jombang melakukan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA). Hal ini sesuai dengan IL, Kepala Sub. Bagian TU dan Kepala Seksi Bimais Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dan AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah dan Pontren) sebagai berikut:

> "Implementasi sistem informasi manajemen SIEKA adalah sebuah sistem elektronik kinerja ASN yang mana digunakan untuk pegawai ASN di kemenag" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[91]

> "Sieka itu laporan kegiatan harian kita, apa yang kita kerjaan dalam satu hari ini sesuai dengan tusi kita. Jadi diawal tahun itu kan kita memasukkan kegiatan apa ya istilahnya kegiatan kegiatan kita yang akan kita lakukan selama satu tahun. itu dalam kegiatan tahunan, setelah itu nanti di breakdown menjadi kegiatan bulanan dan yang terakhir kegiatan harian" (I.W.AH.F1/09-05-2021)[92]

Hal selaras juga disampaikan oleh SA (Kepala Seksi Haji), AL (Kepala Seksi PAIS), SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian) sebagai berikut:

> "SIEKA ini kan sebuah sistem yang bisa dikatakan terbaru dimana kita ini bisa terkait sekali terhadap digital karena itu sieka ini sangat membantu, untuk proses mengcover semua proses perjalanan ASN sehingga untuk mengukur sebuah kinerja yang lebih sempurna" (I.W.SA.F1/29-03-2021)[93]

---

[91]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.15 WIB.

[92] Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agaman Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB.

[93]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Sieka itu sebuah sistem untuk pegawai negeri untuk melaporkan setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya" (I.W.AL.F1/25-10-2021)[94]

"Implementasi sistem informasi manajemen SIEKA digunakan untuk pegawai kemenag terutama bagi ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai kemenag mbak" (I.W.SH.F1/22-04-2021)[95]

"Implementasi SIM SIEKA digunakan untuk melaporkan kegiatan setiap individu supaya kinerja pegawai bisa dipantau oleh atasan agar si pegawai tetap bertanggung jawab dengan tugas masing-masing yang dilakukan tiap harinya" (I.W.Y.F1/20-05-2021)[96]

"Implementasi sistem informasi manajemen SIEKA merupakan aplikasi kemenag untuk melaporkan pekerjaan harian mbak, SIEKA ini hanya bisa diakses oleh ASN karena untuk mengakses harus log in menggunaan NIP dan langsung terhubung dengan kemenag RI"(I.W.R.F1/26-05-2021)[97]

Dari hasil wawancara dengan IL, AH, SA, AL, SH, Y, dan R, peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen SIEKA menurut informan merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pegawai untuk melaporkan hasil kinerja setiap individu. Serta dengan adanya sieka dapat mengcover semua hal yang dilakukan pegawai agar bisa mencapai hasil yang sempurna.

Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) diharapkan dapat memudahkan pegawai dalam melaporkan hasil kegiatan yang telah dilakukan serta meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam

---

[94] Hasil Wawancara dengan Bapak AL (Selaku Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.00 WIB

[95]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[96]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[97]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan suatu pekerjaan. Karena pegawai setiap harinya harus melaporkan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya yang telah dilakukan dalam aplikasi SIEKA, yang nantinya sebagai bahan evaluasi bulanan maupun tahunan dalam pengisian SIEKA selain ada pebinaan juga terdapat buku panduan, sehingga dapat membantu pegawai. Hal ini disampaikan oleh R, Staff Urusan Kepegawaian dan AL (Kepala Seksi PAIS)sebagai berikut:

> "Pegawai mengakses sieka setiap hari, bulan, dan tahun. Jadi setiap harinya pegawai harus menginput hasil kerjanya supaya atasan juga langung bisa melihat kinerja pegawainya seperti apa, apakah sesuai dengan tusinya atau tidak" (I.W.R.F1/26-05-2021)[98]

> "Sieka ini setiap hari harus diakses mbak karena kan ini merupakan suatu kewajiban bagi setiap ASN, jadi langsung input aja sesuai dengan apa yang dilakukan pegawai" (I.W.AL.F1/25-10-2021)[99]

Hal serupa juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan Kepegawaian) sebagai berikut:

> "SIEKA diakses setiap hari terutama setelah melakukan tugas setiap individu / pegawai, pada setiap bulan pegawai juga melaporkan kegiatan melalui sieka, dan pada tiap tahunnya juga mbak, apapun kegiatan atau tugas-tugas yang kita lakukan setiap hari nanti di masukkan dalam sieka"(I.W.SH.F1/22-04-2021)[100]

Pernyataan SH diperkuat dengan data dokumentasi yang diperoleh peneliti terkait buku panduan manual aplikasi SIEKA (Sistem Informasi

---

[98]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

[99] Hasil Wawancara dengan Bapak AL (Selaku Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.00 WIB

[100]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Elektronik Kinerja ASN) Kementerian Agama Republik Indonesia. (Data terlampir di lampiran VIII) [101]

Pernyataan SH diperkuat dengan hasil wawancara dengan IL (Kepala Sub. Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi BIMAIS), dan AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah dan PONTREN) sebagai berikut:

> "Sieka diakses setiap hari, jadi kita punya catatan ini, mengerjakan apa sesuai tugas dan fungsinya, lalu kita input di web sieka. Ada bimbingan dulu, mulai dari cara pengisiannya bagaimana, log in nya bagaimana, dan passwordnya juga itu semua dikasi oleh unit kepegawaian"(I.W.IL.F1/24-03-2021)[102]

> "Sieka ini diakses setiap hari mbak jadi pegawai itu tiap harinya harus menginput kegiatan yang telah dilakukan, Cara mengakses sieka gampang aja sekarang kan semuanya kan sudah internet ya jadi masing masing sudah punya akun dengan ID dan passwordnya itu NIP nya masing masing, sebelumnya dulu mungkin sudah didaftarkan yaa di bagaian kepegawaian, jadihanya tinggal istilahnya update data kita, jadi disitu nanti awalnya kita update jabatan kita, kemudian pangkat golongan kita diupdate sesuai kalo mungkin awal kan hanya nama dan NIP aja nah kita melengkapinya ya kita tinggal menginput input aja"(I.W.AH.F1/09-05-2021)[103]

Penjelasan IL dan AH didukung oleh pengamatan langsung, dalam kegiatan implementasi sistem informasi SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yakni pengisian data atau penginputan semua

---

[101] Hasil Studi dokumentasi buku panduan manual aplikasi SIEKA (Sistem Indormasi Elektronik Kinerja ASN)Kementerian agama Republik Indonesia pada 22 April 2021 (Rincian lengkap dilihat di lampiran VIII)

[102]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.15 WIB.

[103] Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agaman Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan pegawai yang telah dikerjakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. (Data terlampir pada lampiran XIX)[104]

Proses implementasi sistem informasi manajemen SIEKA tentunya tidak dilakukan dengan spontanitas melainkan memerlukan persiapan. Sebelum menggunakan SIEKA pegawai melaporkan hasil kerjanya secara manual. Pegawai membuat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat di awal tahun sebagai target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai yang telah disepakati oleh atasan, sedangkan dalam SIEKA ini didalamnya juga berdasarkan pada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai, sebagai kontrak kerja pegawai selama 1 tahun serta juga bisa menjadi acuan untuk tahun berikutnya. Hal ini diungkapkan oleh AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah dan PONTREN) berikut ini:

> "Dulu dan sekarang ya samaaja sebenarnya, dulu kita juga bikin namanya SKP ya sasaran kinerja pegawai itu diawal tahun yang nanti akhirnya di akhir tahun itu akan terbit kayak rapot begitu ya. kalo dulu sekali namanya di P3 kalo ini kan berubah menjadi SKP itu. Di sieka kita juga menggunakan SKP itu jadi kontrak kita selama 1 tahun akan melakukan apa di tusi kita dituliskan disitu, yang nanti juga akhirnya di sieka itu akan menjadi rapot kita juga, rapotnya juga bisa rapot bulanan. Jadi misalkan kita targetkan selama setahun mengerjakan apa misalkan yang mudah surat menyurat 1000 surat selama 1 tahun, kita rencanakan setiap bulannya 100, nah itu kan target kita. Nah target itu terpenuhi nggak selama kita mengerjakan setiap hari itu terpenuhi nggak target surat satu bulan itu. kalau tidak terpenuhi berarti ya akan nampak di skornya kalau terpenuhi ya maka dari itu harus kita lihat kebelakang dulu dalam tahun sebelumnya itu surat yang kita tangani atau yang kita proses selama satu tahun itu berapa surat itu sebagai acuan kita untuk

[104]Hasil observasi di lingkungan KantorKementerian Agama Kabupaten Jombang pada tanggal 15-16 Maret 2021. (Rincian data terlampir pada lampiran XIX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menentukan target kita di tahun berikutnya."(I.W.AH.F1/09-05-2021)[105]

Hal serupa juga disampaikan oleh SA (Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) sebagai berikut:

"Sebelum menggunakan SIEKA pelaporannya ya manual di P3 itu, sekarang ini kan dengan adanya SIEKA pejabat tidak akan bisa menempuh karir atau capaian kinerjanya kalau anak buahnya tidak bagus. Jadi terkait itu semua ada imbasnya, anak buah tidak bekerja secara optimal pimpinan pun kena imbasnya. Jadi sistem ini luar biasa" (I.W.SA.F1/29-03-2021)[106]

Pernyataan SA diperkuat dengan data dokumentasi yang diperoleh peneliti terkait Surat Edaran NOMOR: B-16591/SJ.II/B.2/04/2018 diterapkannya SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) dan dokumentasi aplikasi SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN). (Data terlampir di lampiran VII dan IX)[107]

Pernyataan SA diperkuat dengan hasil wawancara dengan IL (Kepala Sub. Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi BIMAIS), AL (Kepala Seksi PAIS) SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian)sebagai berikut:

[105] Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agaman Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB.

[106]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB.

[107]Hasil Studi dokumentasi surat edaran SIEKA NOMOR: B-16591/SJ.II/B.2/04/2018 dan aplikasi pada 22 April 2021 (Rincian lengkap dilihat di lampiran VII dan IX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Sebelumnya di kemenag ini untuk pelaporan kinerja ya menggunakan manual, kalau sekarang ya disieka itu diinput disistem tersebut" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[108]

"Dulu itu kan dalam melaporkan hasil kerjanya manual mbak jadi untuk saat ini ya langsung di aplikasi itu. Ada sosialisasi dulu awal menerapkan, jadi pegawai diberikan arahan dari kanwil serta juga mempraktiikan langsung menginput datanya dengan mengisi biodata pegawai" (I.W.AL.F1/25-10-2021)[109]

"Untuk prosesnya kemenag sebelum adanya sieka menggunakan sistem manual mbak, seperti buku laporan kinerja itu ada harian, bulanan, dan tahunan. Serta ada absensi juga untuk para pegawai yang sebelumnya manual sekarang sudah menggunakan *finger print*" (I.W.SH.F1/22-04-2021)[110]

"Aplikasi sieka baru digunakan pada tahun 2018, sebelumnya kemenag menggunakan dan melaporkan secara manual kinerja pegawai, jadi sebelum menggunakan sistem pegawai mencatat hasil kerjanya setiap hari mbak" (I.W.Y.F1/20-05-2021)[111]

"Proses awal sebelum menggunakan sistem pegawai melakukan pelaporan dengan menulis tiap-tiap tugas yang telah dilakukan. Sedangkan saat ini sudah menggunakan sieka, saat sieka ada pegawai lebih fokus menggunakan sistem sehingga mempermudah bagi pegawai serta tim monev" (I.W.R.F1/26-052021)[112]

Setelah membicarakan terkait proses implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

[108]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.

[109] Hasil Wawancara dengan Bapak AL (Selaku Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.00 WIB

[110]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[111]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[112]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jombang, Selanjutnya yaitu tahapan yang dilakukan dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dengan beberapa proses yakni Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang menggelar kegiatan sosialisasi penyusunan laporan kinerja secara elektronik, guna untuk mewujudkan ASN yang berkualitas dan berkinerja professional. Dalam kegiatan sosialisasi tidak hanya mendengarkan arahan-arahan dalam mengakses sieka, tetapi juga mempraktikkan langsung bagaimana cara mengisi catatan harian, bulanan, tahunan, da lain sebagainya. Hal ini disampaikan oleh Y, Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian sebagai berikut:

> "Untuk pengarahan sebelum menggunakan aplikasi ini dulu ada BIMTEK, di kasih arahan-arahan bagaimana cara mengoperasikan aplikasi tersebut, dan lain-lain." (I.W.Y.F3/20-05-2021)[113]

Hal serupa juga disampaikan oleh R (Staff bagian Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) sebagai berikut:

> "Kalau dulu awalnya itu ada sosialisasi, terus juga ada rapat." (I.W.R.F3/26-05-2021)[114]

Pernyataan R diperkuat dengan data dokumentasi yang diperoleh peneliti terkait dokumentasi kegiatan sosialisasi penyusunan laporan kinerja individu secara elektronik tahun 2018. (Data terlampir pada lampiran XIX)[115]

---

[113]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi san Tata Laksana Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[114]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

[115] Hasil Studi dokumentasi kegiatan sosialisasi penyusunan laporan kinerja individu secara elektronik aplikasi pada 22 April 2021 (Rincian lengkap dilihat di lampiran XIX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan R diperkuat dengan hasil wawancara dengan IL (Kepala Sub. Bagian Tata Usaha), AL (Kepala Seksi PAIS), SA (Kepala Seksi Haji), AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah) sebagai berikut:

> "Ada pengarahan dulu dari kanwil ada yang datang ke kemenag dikumpulkan seluruh staf dan dari satker-satker dengan cara pengisian langsung atau praktik maupun pengisian data."(I.W.IL.F3/24-03-2021)[116]
>
> "Dikumpulkan itu seluruh satker lalu diberikan pengarahan, bahkan kita juga mendaftarkan dari provinsi yang secara langsung menangani sistem terbaru." (I.W.SA.F3/29-03-2021)[117]
>
> "Ada pengarahan sebelumnya, sebelum menerapkan SIEKA ada sosialisasi terkait penyusunan laporan kinerja secara elektronik sehingga membantu pegawai serta memberikan wawasan juga. Jadi pegawai bisa mengoperasikan SIEKA dengan baik" (I.W.AL.F1/25-10-2021)[118]
>
> "Diawal dulu ada sosialiasi, lalu berikutnya aplikasi ini kan yang harus diakses oleh seluruh PNS sehingga sudah didesain tidak ribet kan semua bisa dipelajari dan bisa di lihat. Jadi nanti kita input target kita satu tahun, bulanan, kemudian harian."(I.W.AH.F3/05-04-2021)[119]

Berikut daftar bentuk kegiatan dalam implementasi sistem informasi elekronik kinerja ASN (SIEKA) yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Tabel 4.2 Bentuk implementasi sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang[120]

---

[116]HasilWawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada harir Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

[117]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[118] Hasil Wawancara dengan Bapak AL (Selaku Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.00 WIB

[119]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[120] Hasil studi dokumentasi dari jenis kegiatan implementasi SIEKA KANKEMENG Jombang tahun 2018, pada hari selasa 26 Mei 2021 (Rincian Lengkap terdapat pada lampiran XIX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Bentuk Implementasi	Peserta	Tempat Pelaksanaan	Tahun
1.	Sosialisasi penyusunan laporan kinerja individu secara elektronik	a. Kepala Seksi b. Penyelenggara Syariah c. Pengawas d. Kepala Tata Usaha e. Operator f. Penghulu g. Penyuluh h. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang	Aula Al-Hikmah	2018

Dari data diatas, diperoleh hasil bahwa cara yang digunakan dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di kantor kemeteran agama kabupaten jombang adalah sosialisasi atau bimbingan teknis. Hal ini dilaksanakan guna untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja profesional. Karena dengan kemajuan teknologi dapat membawa pengaruh positif bagi Kantor Kementerian Agama.

Kegiatan dalam sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang memiliki jadwal yang terstruktur dalam melaksanakan kegiatan tersebut, sieka diakses ini setiap hari karena sama halnya seperti absensi. Setiap kegiatan yang dilakukan pegawai harus dilaporkan tiap harinya agar bisa dilihat capaian kinerjanya, karena bila tidak akan berpengaruh terhadap tunjangan kinerja. Hal ini diungkapkan oleh IL, Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabupaten Jombang, SA (Kepala Seksi Haji), SH (Kepala Urusan kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian) berikut ini:

> "Setiap hari itu ada kegiatan mbak, karena kegiatan ini sifatnya DIPA dan ada kegiatan yang non DIPA. Kalau ada anggarannya ya berarti DIPA yang kegiatannya itu ter schedule yang misalnya 1 bulan 4 kali yang rangkaiannya perencanaan, pembuatan proposal, pembuatan SK, dan lain sebagainya. Kalau untuk yang non DIPA itu kan diluar anggaran, jadi ya setiap hari ya ada kegiatan sesuai dengan pembagian di ruangan" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[121]

> "Untuk mengaksesnya sendiri ya dari hasil yang sudah dikerjakan, misalnya perbulan kita sudah menyelesaikan apa saja kita sudah tau dari sana berapa persen capaian kinerjanya" (I.W.SA.F1/29-03-2021)[122]

> "SIEKA diakses setiap hari terutama setelah melakukan tugas setiap individu, setiap pegawai juga melaporkan kegiatan melalui sieka, dan pada tiap tahunnya juga mbak" (I.W.SH.F1/22-04-2021)[123]

> "Pegawai mengakses sieka setiap hari, bulan, dan tahun. Jadi mbak setiap harinya pegawai harus menginput hasil kerjanya supaya atasan juga langsung bisa melihat kinerja pegawainya seperti apa, apakah sesuai dengan tupoksinya atau tidak" (I.W.R.F1/26-05-2021)[124]

Hal selaras juga disampaikan oleh Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah), sebagai berikut:

---

[121]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.

[122]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[123]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[124]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Pelaksanaan sieka dilakukan dengan cara mengakses aplikasi langsung yaitu dengan menginput hasil kerjanya yang telah dilakukan" (I.W.Y.F1/20-05-2021)[125]

"Kalo sieka input aja mbak sesuai tusinya, jadi tergantung kita JFU kita apa ya sesuai tusi kita, misalkan JFU kita di pengadministrasi persuratan ya berarti di persuratan, JFU kita di bantuan sosial berarti ya di bantuan sosial,nah itu yang pertama diinput adalah kegiatan tahunan dulu, kegiatan tahunan itu sifatnya umum nanti di breakdown di kegiatan bulanan ini sifatnya juga masih umum, nah kegiatan harian ini yang lebih spesifik lagi yang lebih detail, kegiatan yang bersifat umum ini misalkan membut konsep surat keluar lah nanti dihariannya kan bisa jadi membuat surat tugas untuk si A, membuat undangan, lebih detail di kegiatan hariannya. Tapi tetap masuk dikelompok membuat konsep surat" (I.W.AH.F1/05-04-2021)[126]

Penjelasan Y dan AH didukung oleh pengamatan langsung, dimana peneliti terlibat dalam kegiatan implementasi sistem informasi SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yakni pengisian data atau penginputan semua kegiatan pegawai yang telah dikerjakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. (Data terlampir pada lampiran XIX)[127]

Dalam pelaksanaan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang salah satu faktor penghambat pelaksanaan pelaporan SIEKAyaitu masalah jaringan internet yang kurang memadai, karena SIEKA merupakan sistem yang berbasi online jadi internet menjadi hal yang paling utama dalam

---

[125]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[89]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

[126]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[127]Hasil observasi di lingkungan KantorKementerian Agama Kabupaten Jombang pada tanggal 15-16 Maret 2021, data terlampir pada lampiran XIX

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengaksesnya serta keistiqomahan sangat sangat penting dalam menginput data. Hal ini diungkapkan oleh IL, Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten JombangAH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah) berikut ini:

> "Hambatan yang terjadi ya ada pada jaringan mbak" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[128]

> "Ya itu tadi keistiqomahan dalam mengisi setiap hari, kita kan belum terbiasa mencatat, sebelumnya kalau mengerjakannya kan sudah kita setiap hari bekerja melakukan tugas tugas, hanya saja kemudian menuangkannya dengan catatan itu. Yang menjadi kendalanya ya keistiqomahan sih mbak, kadang dirapel-rapel juga akhirnya" (I.W.AH.F1/-5-04-2021)[129]

Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh SH(Kepala Urusan Kepegawaian) dan SA (Kepala Seksi Haji) sebagai berikut:

> "Hambatan pasti ada dalam melakukan kegiatan, tentunya disini yang menjadi hambatan adalah jaringan mbak. Karena kita kan menggunakan sistem yang terhubung pada internet jadi kalau jaringan tidak mendukung kita juga tidak bisa mengakses sieka. Untuk hambatan sebelum menggunakan sistem hambatan yang terjadi adalah sulitnya untuk membuktikan kinerja pegawai. karena atasan harus melihat langsung pegawai dalam melakukan tugasnya" (I.W.SH.F1/22-04-2021)[130]

> "Hambatannya adalah wawasan pegawai yang kurang, kalau mereka tidak memahami tugasnya masing-masing maka bagaimana mereka akan bisa memenuhi tugasnya sesuai dengan sistem" (I.W.SA.F1/29-03-2021)[131]

---

[128]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

[129]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[130]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[131]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombangadalah minimnya wawasan dari para pegawai maka dari itu harus ada pendampingan. Serta jaringan yang kurang menunjang karena jika tidak ada jaringan makan sieka tidak bisa diakses.

Tabel 4.3 Triangulasi Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Pertanyaan	Bagaimana Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang	
Wawancara	Kepala Sub. Bagian TU	a. Sistem elektronik kinerja ASN yang digunakan untuk pegawai ASN di kemenag b. Pelaporan kinerja sekarang yaitu system c. Pengarahan darikanwil dengan cara pengisian langsung atau praktik maupun pengisian data. d. memacu semangat untuk melakukan kinerja yang lebih baik.
	Kepala Seksi Pendma	a. Kegiatan di breakdown menjadi kegiatan bulanan dan kegiatan harian. b. sebagai acuan untuk menentukan target di tahun berikutnya. c. Sieka diakses setiap hari sesuai dengan kegiatan tiap pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		d. Kegiatan ditempuh denganSosialisasi
	Kepala Seksi Haji	a. Mengcover semua proses perjalanan ASN b. Melibatkan semua pejabat atau ASN dalam pengguanan SIEKA c. Mengetahui persentase capaian kinerjanya
	Kepala Urusan kepegawaian	a. Pelaporan kegiatan lebih mudah b. Kegiatan evaluasi lebih mudah
	Pegawai	a. Meningkatkan kedisipkinan pegawai b. Kegiatan pengarahan menggunakan metode BIMTEK. c. Melibatkan seluruh pegawai sesuai dengan TUSI
Dokumentasi	a. Dokumen buku panduan SIEKA b. Dokumen foto aplikasi SIEKA c. Dokumen foto surat edaran SIEKA NOMOR: B-16591/SJ.II/B.2/04/2018 d. Dokumen foto sosialisasi SIEKA e. Dokumen foto kegiatan menginput data	
Observasi	a. Melakukan pengamatan pada salah satu kegiatan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) b. Terlibat langsung dalam salah satu kegiatan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)	

2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas dari lembaga maupun instansi ketika pegawai bekerja dengan maksimal. Karena kinerja pegawai merupakan capaian yang ditempuh pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, maka dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai. Untuk mengetahui capaian kinerja pegawai dapat dilihat dari laporan hasil kinerja pegawai, yang mana bisa dijadikan evaluasi kinerja bagi setiap karyawan, bisa mendorong kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan IL selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang:

> "Kinerja pegawai itu adalah hasil capaian pekerjaan berdasarkan kriteria atau tUgas pokok dan fungsinya itu serta juga menjadi tolok ukur dari pegawai tersebut"jombang" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[132]

Selaras juga disampaikan oleh AH (Kepala Seksi pendidikan Madrasah), dan SA (Kepala Seksi Haji) sebagai berikut:

> "Kinerja pegawai itu adalah satu capaian yang mereka bisa peroleh sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, jadi dari sana kita menetapi bahwa seorang ASN ini tercapai atau tidak" (I.W.SA.F2/29-03-2021)[133]

> "Kalau dari dinas atau kementerian kan sudah jelas, pembagian tusi dan lain sebagaiya sudah jelas. Kalau masalah itu kan kembali pada pribadi masing masing, pegawai ini juga misalnya memiliki latar belakang yang berbeda beda juga yaa, itu mungkin ada yang serius ada yang nyantai begitu kembali lagi ke pribadi masing-masing, tapi kalau pembinaan dan arahan dari kementerian pasti menuju ke kebaikan" (I.W.AH.F2/05-04-2021)[134]

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu suatu hasil capaian pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan, selain itu kinerja pegawai ini menjadi tolok ukur bagi setiap pegawai dalam bekerja.

---

[132]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.
[133]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB
[134]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang tentunya tidak meningkat begitu saja, akan tetapi ada proses yang harus dilakukan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Proses dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni adanya pembinaan maupun pendampingan oleh pimpinan kepada pegawai. selain itu setiap pegawai tentunya memiliki acuan dalam bekerja yakni SKP (Standar Kinerja Pegawai), dengan SKP maka pegawai akan mengetahui target-target yang akan ditempuh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Yang mana juga dapat sebagai bahan evaluasi kerja serta mengetahui perkembangan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan IL selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang:

> "Cara meningkatkan kinerja pegawai ada pembinaan dari pimpinan baik diruangan maupun yang secara umum di kepala kementerian agama kabupaten jombang" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[135]

Selain itu, selaras juga disampaikan oleh AH (Kepala Seksi pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang), sebagai berikut:

> "Pembinaan biasanya dilakukan oleh pimpinan, yang dilakukan secara berkala kemudian ya rapat, biasanya kita rapat ada evaluasi bulanan begitu yang untuk mengetahui kinerja atau laporan kegiatan yang masing masing staf lakukan" (I.W.AH.F2/05-04-2021)[136]

[135]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.
[136]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan tersebut diperkuat dengandokumentasi terkait laporan kinerja pegawai dan SKP (Standar Kinerja Pegawai) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. (Data terlampir pada pada lampiran X)[137]

Hal Selaras juga disampaikan SA (Kepala Seksi Haji), AL (Kepala Seksi PAIS), SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian) bahwa cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan fasilitas penunjang serta berkomunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan sebagai berikut:

> "Cara yang dilakukan untuk meningkakan kinerja pegawai salah satunya adalah selalu ada pendampingan, sehingga pegawai itu akan memahami tugasnya masing-masing. Selain itu adanya fasilitas untuk menunjang, misalnya dengan adanya IT ini sangat membantu sekali dalam setiap pekerjaan" (I.W.SA.F2/29-03-2021)[138]

> "Untuk meningkatkan kinerja pegawai selalu ada pembinaan, menjalin hubungan aik tiap pegawai, adanya fasilitas penunjang" (I.W.AL.F1/25-10-2021)[139]

> "Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di kemenag tentunya yang paling utama adalah memenuhi kebutuhan pegawai dan fasilitaspun juga harus dipenuhi, perlu ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta hal penunjang lainnya seperti pelatihan-pelatihan" (I.W.SH.F2/22-04-2021)[140]

> "Cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai ya salah satunya harus ada sarana dan prasarana yang menunjang dalam

---

[137]Hasil studi dokumentasi laporan kinerja pegawaiKantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 20 Mei 2021 (Rincian lengkap terdapat pada lampiran X)

[138]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[139] Hasil Wawancara dengan Bapak AL (Selaku Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 25 Oktober 2021 pukul 08.00-09.00 WIB

[140]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerjanya, adanya *reward* pada setiap pegawai yang memiliki kompetensi" (I.W.Y.F2/20-05-2021)[141]

"Ada beberapa cara mbak, tetapi cara yang paling utama untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas yang memadai. Karena apabila fasilitas terpenuhi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat" (I.W.R.F2/26-05-2021)[142]

Pernyataan tersebut diperkuat dengan dokumentasi terkait sarana dan prasarana dan dokumen fasilitas di tiap ruangan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. (Data terlampir padalampiran XVI dan XXI)[143]

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah selalu ada pendampingan, adanya fasilitas yang menunjang supaya kinerja pegawai semakin meningkat, adanya *reward* pada setiap pegawai yang memiliki kompetensi, serta ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai ini ada proses yang dilakukan salah satunya adanya kegiatan bimbingan karir, prestasi dan mental guna untuk menyamakan visi misi terkait tugas pokok dan fungsi, adanya pelatihan teknis dalam penyusunan SOP (Standar Operasional Prosedur) pegawai, serta adanya rapat koordinasi, selain itu dalam meningkatkan

---

[141]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[142]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

[143]Hasil studi dokumentasi sarana dan prasarana dan dokumen fasilitas di tiap ruangan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 26 Mei 2021 (Rincian lengkap terdapat pada lampiran XVI dan XXI)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja pegawai juga harus adanya *support*, empati dari pimpinan dan selalu membentuk suasana kerja yang baik, sehingga pegawai kan merasa nyaman dengan susana kerja yang baik yang nantinya juga berdampak positif bagi pegawai maupun instansi. Hal ini sesuai dengan IL selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

> "Adanya event-event seperti apel pagi, bimkarsital (bimbingan karir, prestasi, dan mental) dan dimasing-masing ruangan ada evaluasi, ya termasuk juga ada tukin (tunjangan kinerja) atau tunjangan uang makan yang dimana untuk memacu kinerja ASN" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[144]

Pernyataan IL didukung dengan data dokumentasi terkait dengan kegiatan pembinaan bimbingan karir, prestasi dan mental, rapat koordinasi, serta pelatihan teknis penyusunan SOP bagi pegawai di wilayah kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Surabaya. (Data terlampir pada lampiran XIX)[145]

Pernyataan IL diperkuat dengan hasil wawancara dengan AH (Kepala Seksi Pendidikan Madrasah) sebagai berikut:

> "Ya banyak biasanya support, empati dari pimpinan, kemudian suasana kerja itu juga cukup signifikan dalam membentuk kinerja pegawai, maksudnya begini kalau Suasana kerja di kantor itu enak, nyaman seperti di rumah, penuh kekeluargaan otomatis juga saling membantu saling mengingatkan itu juga akan meningkatkan kinerja, tapi kalau

[144]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.
[145]Hasil studi dokumentasi dari jenis kegiatan implementasi sistem informasi manajmen SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 26 Mei 2021 (Rincian lengkap terdapat pada lampiran XIX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah ada konflik dan lain sebagainya tentu itu juga akan menurunkan kinerja" (I.W.AH.F2/05-04-2021)[146]

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa proses dalam meningkatkan kinerja pegawai ini melalui pembinaan BIMKARSITAL (bimbingan karir prestasi dan mental), adanya pelatihan teknis penyusunan SOP pegawai, serta adanya rapat koordinasi, selain itu adan *support*, empati dari pimpinan dan selalu membentuk suasana kerja yang baik.

Manfaat yang diperoleh dalam meningkatkan kinerja pegawai ini sangat banyak, salah satunya adalah kinerja dari setiap pegawai bisa terkontrol dan terukur. Kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten jombang bisa meningkat apabila pegawai selalu disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan, dan suasana kerja yang baik juga mempengaruhi. Hal ini disampaikan oleh IL selaku Kepala Sub. Bagian TUKantor Kementerian Agama Kabupaten Jombangsebagai berikut:

"Manfaatnya ya pekerjaan bisa terkontrol, kaitannya kegiatan ya juga bisa terkontrol, lalu juga ada reward sehingga pekerjaan ya bisa berjalan dengan lancar" (I.W.IL.F1/24-03-2021)[147]

Untuk memperkuat pernyataan IL, maka SA selaku Kepala Seksi Haji, AH (Kepala Seksi PENDMA) menjelaskan bahwa manfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang salah satunya yaitu bisa bekerja dengan sungguh-sungguh, dapat

[146]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB
[147] Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghemat waktu, serta bisa mencapai kepuasan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang beliau katakan sebagai berikut:

> "Keberkahan mungkin, kita bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak sungguh-sungguh itu kembali pada diri kita, jadi kalau seandainya dengan pangkat dan golongan yang sama, dengan gaji yang sama tapi dengan bekerja itu yang berbeda misalkan ada yang tidak serius dan yang serius itu ya keberkahan itu tadi kembalinya ke diri kita. Tapi di kemenag ini kan berbeda ya sudut pandangnya dengan kementerian lain karena basis kita itu agama tentu nilai-nilai religius itu selalu mengiringi langkah kita" (I.W.AH.F2/05-04-2021)[148]

> "Manfaat yang pertama adalah kinerjanya terukur, sistematis, selalu menghemat waktu, dengan ditingkatnya kinerja pegawai ini sangat memberikan hal positif bagi pegawai" (I.W.SA.F2/29-03-2021)[149]

Pernyataan diatas didukung dengan data dokumentasi terkait dengan dokumen kegiatan pegawai dalam melayani masyarakat. (Data terlampir pada pada lampiran XIX))[150]

Selain itu, hal selaras juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian) sebagai berikut"

> "Apabila kepuasan kinerja pegawai meningkat, maka kepuasan kerja tersebut menjadi faktor yang mendukung dalam peningkatan kinerja ini, tidak hanya itu peningkatan kinerja dapat dilihat dari kompetensi pegawai. Jadi dapat saya simpulkan ya mbak bahwasanya manfaat dari peningkatan kinerja pegawai adalah kepuasan pegawai dan kompetensi pegawai" (I.W.Y.F2/20-05-2021)[151]

---

[148]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[149]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[150150]Hasil studi dokumentasi dari jenis kegiatan implementasi sistem informasi manajmen SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diambil pada 26 Mei 2021 (Rincian lengkap terdapat pada lampiran XIX)

[151]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Manfaat yang diperoleh dengan adanya peningkatan kinerja pegawai adalah masing-masing kinerja pegawai PNS bisa terukur dengan jelas sehingga sesuai dengan tupoksi masing-masing, jika kinerja pegawai baik maka dapat memberikan citra positif bagi lembaga" (I.W.R.F2/26-05-2021)[152]

> "Manfaat dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kinerja akan lebih baik, terukur, dan jelas dari masing-masing pegawai. karena jika pegawai itu rajin maka kinerjanya juga akan baik" (I.W.SH.F2/26-05-2021)[153]

Penjelasan partisipan-partisipan didukung oleh pengamatan secara langsung di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang bahwa pegawai telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, selain itu pegawai juga melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Serta dalam melayani masyarakat juga sangat baik. (Data terlampir di lampiran XIX)[154]

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat yang diperoleh dalam meningkatkan kinerja pegawaidi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah kinerja pegawai bisa jelas dan terukur, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing pegawai, serta serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang datang berdasarkan unit kerja masing-masing.

Hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pegawai berasal dari inividu masing-masing. Karena setiap individu memiliki pemikiran yang

---

[152]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB
[153]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB
[154] Hasil observasi dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang pada 05-06 April 2021, data terlampir di lampiran XIX

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda, serta bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini disampaikan oleh IL selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, AH selaku Kepala Seksi PENDMAdan SA selaku Kepala Seksi Haji sebagai berikut:

> "Untuk faktor penghambatnya itu ya kembali lagi kepada setiap individu pegawai ya mbak, kadang itu ada yang disiplin kadang ada yang kurang cepat dalam melakukan pekerjaan, sehingga kadang bisa keteteran. Ya mungkin itu menjadi salah satu faktornya" (I.W.IL.F2/24-03-2021)[155]

> "Kalau disaat ini yang cukup vital dalam mendukung kinerja pegawai itu otomatis yaa jaringannya, wifinya, komputer mencukupi, karna di era pandemi ini jadi ketika ketersediaan wifinya mencukupi ya kita kerja semuanya data bisa cepat kita akses dan kita kirimkan. Tapi kalau jaringannya agak bermasalah otomatis akan menimbulkan masalah juga, kalau untuk saat ini mungkin ya sarana dan prasana itu yang sangat vital dalam kita bekerja. Sedangkan penghambat ya ketika ada masalah itu yang menjadi penghambat" (I.W.AH.F2/05-04-2021)[156]

> "Tentu ada hambatan yang terjadi. Apalagi sekarang musim pandemi banyak kendala-kendala. Ada aturan WFH misalnya, kadang-kadang masuk ada ditempat walaupun mereka dirumah suatu diperlukan mereka bisa datang tapi itu sedikit menghambat juga tidak sebagaimana kondisi normal" (I.W.SA.F2/29-03-2021)[157]

Hal selaras juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian)sebagai berikut:

> "Hambatan yang terjadi berasal dari individu masing-masing. Karena apabila setiap pegawai tidak disiplin secara tidak langsung pegawai

[155]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB.
[156]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB
[157]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan diberikan sanksi dan wajib mengikuti pembinaan yang sudah diagendaan oleh lembaga" (I.W.SH.F2/22-04-2021)[158]

"Jika ada salah satu pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya. Hal ini menjadi faktor penghambat untuk tercapainya kinerja yang baik" (I.W.Y.F2/20-05-2021)[159]

"Meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah tidak Hambatan dalam disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pegawai yang seperti itu akan mendapatan sanksi dan harus ikut pembinaan" (I.W.R.F2/26-05-2021)[160]

Dapat disimpulkan bahwa hambatan yang terjadidalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombangadalah tidak disiplinnya individu menjadi salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan disiplin bisa tercapainya kinerja yang baik.

Tabel 4.4 Triangulasi Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Pertanyaan	Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang	
Wawancara	Kepala Sub. Bagian TU	a. Ada pembinaan dari pimpinan b. Adanya event-event seperti apel pagi, BIMKARSITAL (bimbingan karir, disiplin, dan mental), dan tunjangan kinerja. c. pendidikan itu sesuai jabatan

[158]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[159]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[160]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kepala Seksi Pendma	a. Pembagian tugas pokok dan fungsi dan lain sebagainya sudah jelas. b. Adaya rapat secara berkala c. Support, empati dari pimpinan, dan kemudian suasana kerja nyaman.
	Kepala Seksi Haji	a. Capaian yang diperoleh pegawai sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan b. Kinerjanya terukur, sistematis, dan selalu menghemat waktu.
	Kepala Urusan kepegawaian	a. Fasilitas yang memadai b. Ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
	Pegawai	a. Kinerja pegawai PNS bisa terukur b. Adanya *reward* pada setiap pegawai yang memiliki kompetensi c. Kepuasan pegawai dan kompetensi pegawai
Dokumentasi	a. Dokumen laporan kinerja pegawai b. Dokumen foto proses melayani tamu c. Dokumen data sarana dan prasarana d. Dokumen foto fasilitas penunjang di ruangan e. Dokumentasi kegiatan-kegiatan	
Observasi	a. Melakukan pengamatan proses kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan b. Melakukan pengamatan proses kerja pegawai dalam melayani tamu	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)ini pada dasarnya berpengaruh dalammeningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan proses. Salah satu proses dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dibuktikan dengan adanya pelatihan, pengarahan, serta memberikan pemahaman bagi pegawai terkait SIEKA, karena hal itu sangat dibutuhkan pegawai agar pegawai bisa konsisten, disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan terutama dalam melaporkan hasil kerjanya. Hal ini diungkapkan secara langsung oleh IL (Kepala Sub. Bagiab TU), AH (Kepala Seksi PENDMA), SAselaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

> "Hubunganya ya pasti ada, jadi implementasi sieka memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, karena dengan sieka itu ASN akan dipacu untuk melakukan etos kerja yang lebih baik, karena jika dengan tidak melakukan kegiatan maka dihari itu dia tidak bisa menginput di sieka, jadi kan laporannya kosong, karena sieka ini kan harus diinput setiap hari untuk meringankan pegawai disamping itu juga menjadi sebuah hal yang wajib dikerjakan oleh setiap pegawai" (I.W.IL.F3/24-03-2021)[161]

> "Ada keterkaitannya mbak karna dulu itu kan yang seenaknya sendiri mungkin juga ada target tapi kan tiak terukur dengan adanya sieka mau tidak mau kan kita harus menyelesaikan itu walaupun itu hanya diatas kertas ya, kalau ngarang terlalu banyak kan itu juga agak susah jadi yam

[161]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada harir Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

au tidak mau memang itu sudah menjadi tuntutan bagi ita untuk melakukan itu" (I.W.AH.F3/05-04-2021)[162]

"SIEKA ini jelas punya keterkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai jadi bagaimana seorang ASN atau pegawai itu kepingin aa ibararatnya gajinya itu utuh, kalau dia tidak bisa menepati targer-target misalnya banyak izin dia sudah tidak dapat uang makan, tunjangan juga akan berpengaruh, jadi sangat terkait sekali" (I.W.SA.F3/29-03-2021)[163]

Hal selaras juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian) bahwa sieka merupakan suatu kewajiban bagi pegawai, jadi pegawai akan dipacu untuk melakukan etos kerja yang baik, dan pekerjaan menjadi terukur sehingga kinerja pegawai akan meningkat menjadi lebih baik, sebagai berikut:

"Dengan diterapkannya sieka sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai karena didalam aplikasi sieka memuat kegiatan-kegiatan yang telah diinput oleh masing-masing pegawai sesuai dengan tupoksinya masing-masing" (I.W.SH.F3/22-04-2021)[164]

"Penerapan sieka ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya sieka sendiri dia akan memiliki tanggung jawab terkait tugasnya apa saja yang harus dimuat disana" (I.W.Y.F3/20-05-2021)[165]

"Diterapkannya sieka ini ada kaitannya untuk meningkatkan kinerja pegawai karena setiap pegawai harus melaporkan hasil kerjanya dalam sistem tersebut, maka dari itu jika ada pegawai yang tidak disiplin

[162]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB
[163]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB
[164]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB
[165]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kerjanya secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kinerjanya"(I.W.R.F3/26-05-2021)[166]

Pernyataan-pernyataan partisipan diatas juga diperkuat dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan contoh pencatatan laporan hasil kerja pegawai secara manual dalam buku laporan harian pegawai, hal tersebut tidak efektif dan efisien jika diakukan karena akan membuat pegawai kesulitan dalam evaluasi di akhir bulan, begitu juga tahun. (Data Terlampir di lampiran XI)[167]

Dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang ada kaitannya karena sieka ini berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melaporkan hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam sistem sehingga atasan bisa memantau langsung dari sistem tersebut.

Penilaian yang dilakukan terkait implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalammeningkatkan kinerja pegawai yakni dengan mamantau langsung melalui aplikasi sieka. Sehingga tidak memakan waktu yang banyak dalam penilaian. Untuk mengetahui perkembangan dan pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dalam sieka yakni laporan kinerja pegawai yang mana dalam laporan tersebut muncul persentase berdasarkan dengan kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas

[166]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB
[167]Hasil observasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang pada 22 April 2021, data terlampir di lampiran XI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pokok dan fungsinya. Hal ini diungkapkan secara langsung oleh IL (Kepala Sub. Bagiab TU), AH (Kepala Seksi PENDMA), danSA selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

> "Penilaiannya ya dilihat dari aplikasi tersebut suah bisa terbaca persentasinya, perencanaan awal, perjanjian kinerjanya diawal sampai dengan akhir kan bisa terpantau" (I.W.IL.F3/24-03-2021)[168]

> "Biasanya kita sudah di laporan tahunan itu, kalo di bulanannya kita hanya evaluasi melalui rapat masing-masing bidang. Otomatis kan kita melaporkan kegiatan masing masing bagian ya suapaya sesuai dengan tusinya itu tadi, apa yang sudah dilakukan apa yang belum itu saja yang biasanya dievaluasi setiap bulan tapi secara tertulis itu hanya di laporan tahunan itu karena kan nanti dicetak konsepnya diberikan ke pimpinan lalu diberikan nilai. Tapi sebenarnya bisa dipantau langsung lewat sieka jadi pimpinan bisa melihat capaian masing masing stafnya" (I.W.AH.F3/05-04-2021)[169]

> "Kita sehari-hari kan bergaul, dari sana kita mengetahui kinerjanya bagus atau tidak, setelah itu baru kita atur sebagaimana sesuai yang ada pada sistem" (I.W.SA.F3/ 29-03-2021)[170]

Pernyataan diatas didukung dengan dokumen arsip penyuluh Aparatur Sipil Negara dan data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). (Data terlampir pada lampiran XIV)[171]

Hal selaras juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian)sebagai berikut:

---

[168]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada harir Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

[169]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[170]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[171]Hasil studi dokumentasi dikumentasi arsip penyuluh Aparatur Sipil Negara diambil pada 22 April 2021(Rincian lengkap terdapat pada lampiran XIV)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Penilaian pegawai dilakukan dengan memilih langsung tampilan yang ada di dalam aplikasi tersebut sesuai dengan hasil kerja dari masing-masing pegawai mbak" (I.W.SH.F3/22-04-2021)[172]

"Cara penilaiannya itu ya langsung dalam aplikasi sieka mbak, jadi nanti atasan mengisi ceklist sesuai kinerja yang sudah diinput oleh pegawai. persetujuan atasan juga dapat membengaruhi hasil kinerja" (I.W.Y.F3/20-05-2021)[173]

"Penilaian dilakukan langsung dari aplikasi dipantau melalui sistem leh atasan" (I.W.R.F3/26-05-2021)[174]

Dapat disimpulkan bahwa cara penilaian terkaitimplementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yakni atasan langsung memantau hasil kerjanya melalui sistem, serta dapat diliat dari tiap pegawai masing-masing tetai tetap disesuaikan dengan sistem.

Dengan diterapkan sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) pegawai sangat antusias karena dengan diterapkannya sieka pelaporan pegawai lebih detail dan lebih fokus, serta juga sasara kinerja juga terukur, dalam menyelesaikan target juga jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini diungkapkan secara langsung oleh IL selaku Kepala Sub. Bagian TU, AH (Kepala Seksi PENDMA), SA selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

---

[172]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[173]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 20 Mei 2021 pukul 09.00-10.15 WIB

[174]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Responnya ya antusias mbak, karena untuk meningkatkan kinerjanya, sekaligus juga ada reward yang diberikan" (I.W.IL.F3/24-03-2021)[175]

"Responnya macem macem mbak, SDM pegawai kita kan tidak sama otomatis yang sepuh-sepuh itu juga harus menyesuaikan. Kalo yang muda muda sih gampang ya, tanpa belajar itu mereka melihat sendiri begitu sudah tahu lah. Kalau yang sepuh sepuh yang blm terbiasa menggunakan aplikasi itu kan masih ada beberapa yang membutuhkan bantuan, sosialisasi sudah dilakukan tapi kan untuk praktiknya itu kadang agak susah, biasanya setiap bulan juga masih ada yang bingung nyetak laporannya, tapi pada dasarnya kalau kita lakukan dengan istiqomah itu akan membantu kita" (I.W.AH.F3/05-04-2021)[176]

"Responnya sangat antusias, mau tidak mau harus karena ini sistem ya. Dalam sebuah lembaga itu ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu antara manusia nya diperbaiki tetapi sistemnya tidak, nanti manusia itu akan dikuasai oleh sistem, begitu juga sebaliknya. Karena itu keduanya harus, sistem bagus manusianya juga harus diadakan pembinaan dan pendampingan" (I.W.SA.F3/29-03-2021)[177]

Hal selaras juga disampaikan oleh SH (Kepala Urusan kepegawaian), Y (Analis Organisasi dan Tata Laksana Urusan Kepegawaian), dan R (Staf Urusan Kepegawaian)sebagai berikut:

"Antusias sekali mbak, sejauh ini kan kegiatan itu berpengaruh besar bagi penyelesaian pekerjaan. Jadi ya responnya selalu baik" (I.W.SH.F3/22-04-2021)[178]

"Responnya selalu baik karena kegiatan yang dilakukan sifatnya positif, kegiatan ini kan sudah menjadi tanggung jawab bagisetiap PNS" (I.W.Y.F3/20-05-2021)[179]

---

[175]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada harir Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

[176]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[177]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[178]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

[179]Hasil Wawancara dengan Ibu Y (Selaku Analis Organisasi san Tata Laksana Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Dengan adanya hal tersebut pegawai memberikan respon yang baik, serta berantusias untuk melaksanakan penerapan aplikasi sieka. Karena jika digunakan dengan baik maka kinerja pegawai akan ikut baik juga" (I.W.R.F3/26-05-2021)[180]

Dapat disimpulkan respon pegawai terkaitsistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yaitu sangan antusias karena dengan sieka sangat berpengruh dalam proses pelaporan, dan sistem ini leno mudah jika dibanding degan sebelumnya melakukan pelapoan secara manual.

Dampak yang diperoleh dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diungkapkan secara langsung oleh SH selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

> "Tentu dalam penerapan sistem ini dapat memberikan dampak positif yang besar bagi kantor maupun pegawainya. Karena sieka sangat mempermudah pelaporan kegiatan setiap pegawai jika dibandingkan dengan laporan kinerja manual, serta dapat menambah wawasan bagi pegawai juga mbak. Sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkann kinerja pegawai yang baik. Dan hasilnya bisa dilihat bagaimana pegawai bisa bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing" (I.W.SH.F3/22-04-2021)[181]

---

[180]Hasil Wawancara dengan Bapak R (Selaku Staf Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Rabu, 26 Mei 2021 pukul 10.15-11.10 WIB

[181]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis, 22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan SH didukung dengan data dokumentasi buku laporan kinerja manual pegawai. (Data terlampir pada lampiran XI)[182]

Hal selaras juga disampaikan oleh IL (Kepala Sub. Bagian TU), SA (Kepala Seksi Haji), dan AH (Kepala Seksi Pendma) sebagai berikut:

> "Dampaknya terhadap instansi itu ya akan betul betul melihat kinerja, seperti pelayanan kepada masyarakat, karena masing masing ASN itu kan punya taget sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dan targetnya itu ya pelayanan kepada masyarakat di bidang keagamaan kalau di kementerian agama" (I.W.IL.F3/24-03-2021)[183]

> "Dampaknya ya dari manusia yang sudah diberikan arahan itu sangat mempengaruhi, kemudian situasi dan kondisi bak menyangkut masalah internal kantor maupun internal person. Jadi kalau kondisi-kondisi itu bagus maka sieka itu juga akan ikut bagus" (I.W.SA.F3/29-03-2021)[184]

> "Dampaknya ya bagus sih mbak, menjadi bisa terukur, dulu kalo PNS meskipun sudah ada bagiannya kadang itu ndak jelas itu sekarang lebih jelas dan terukur begitu" (I.W.AH.F3/05-04-2021)[185]

Penjelasan IL, SA, dan AH didukung degan pengamatan langsung oleh peneliti terkait pegawai melakukan kegiatan, melaporkan kegiatan yang telah dikerjakan, dan mengerjakan tugas dengan tepat waktu, serta tanggung jawab. (Data terlampir pada lampiran XIX)[186]

Dari beberapa pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa dampak implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)dalam

---

[182]Hasil studi dokumentasi buku laporan manual diambil pada 22 April 2021 (Rincian lengkap terdapat pada lampiran XI)

[183]Hasil Wawancara dengan Bapak IL (Selaku Kepala Sub. Bagian TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada harir Rabu, 24 Maret 2021 pukul 08.00-09.10 WIB

[184]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[185]Hasil Wawancara dengan Bapak AH (Selaku Kepala Seksi PENDMA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 05 April 2021 pukul 10.00-11.15 WIB

[186] Hasil Observasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang terkait kegiatan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan.(Rincian data terlampir pada lampiran XIX)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah sieka sangat mempermudah pelaporan kegiatan setiap pegawai, serta dapat menambah wawasan bagi pegawai, serta dengan adanya situasi dan kondisi yang baik maka akan menjadikan pegawai dan sistemnya juga baik.

Tabel 4.5 Triangulasisistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Pertanyaan	Bagaimana implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)dalam meningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang	
Wawancara	Kepala Sub. Bagian TU	a. Adanya sieka ASN akan dipacu untuk melakukan etos kerja yang lebih baik b. Perencanaan awal, perjanjian kinerja diawal sampai akhir bisa terpantau. c. targetpegawai adalah pelayanan kepada masyarakat
	Kepala Seksi Pendma	a. Target akan terukur dengan SIEKA b. Evaluasi melalui rapat masing-masing bidang
	Kepala Seksi Haji	a. Memenuhi target-target b. Penilaian dlihat dari kegiatan pegawai
	Kepala Urusan kepegawaian	a. Aplikasi sieka memuat kegiatan-kegiatan yang telah diinput oleh masing-masing pegawai b. Berpengaruh besar bagi penyelesaian pekerjaan c. Menambah wawasan bagi pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Pegawai	a. Tanggung jawab terkait tugasnya b. Disiplin terhadap kerjanyaakan mempengaruhi hasil kerja pegawai c. Penilaiannya langsung dalam aplikasi
Dokumentasi	a. Dokumen jumlah penyuluh PNS di Kantor Kementerian agama Kabupaten Jombang b. Dokumentasi buku laporan kinerja manual c. Dokumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	
Observasi	a. Melakukan pengamatan pada kegiatan Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN b. Mengamati cara-cara yang digunakan dalam melakukan pekerjaan	

C. ANALISIS TEMUAN PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti akan menyampaikan hasil analisis data penelitian tentang Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam MeningkatkanKinerja Pegawai. Data tersebut akan disajikan dengan deskripsi temuan diatas.

1. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 bahwa Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terintegrasi dengan berbasis teknologi.[187] Berdasarkan landasan hukum tersebut, Kantor Kementerian Agama wajib menerapkan sistem informasi manajemen ASN yang memuat informasi maupun data-data pegawai secara rinci.

Menurut Gordon B. Davis bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem pengguna mesin yang terintegrasi untuk menyediakan informasi untuk mendukung operasi manajemen sebagai fungsi untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.[188]

SIEKA (sistem informasi elektronik kinerja ASN) merupakan sebuah aplikasi yang berbasis online yang ditujukan untuk pegawai negeri sipil (PNS) untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai.[189]

Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala seksi pendidikan madrasah dan kepala seksi Haji terkait implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

> "SIEKA ini kan sebuah sistem yang bisa dikatakan terbaru dimana kita ini bisa terkait sekali terhadap digital karna itu sieka ini sangat membantu, untuk proses mengcover semua proses perjalanan ASN sehingga untuk mengukur sebuah kinerja yang lebih sempurna" (I.W.SA.F3/29-03-2021)[190]

---

[187]Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[188] Jimmy L. Goal, *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2008), 15.
[189] Helmi Yanti, Cara Mengisi SIEKA Guru, 2019. Diakses pada 12 Maret 2021. https://www.kompasiana.com/helmiyantisaja/cara-mengisi-sieka-guru?page=3
[190]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis hasil yang peneliti lakukan melalui wawancara menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang merupakan sebuah aplikasi yang berbasis online yang diterapkan untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Dengan diterapkannya SIEKA mampu membuat pekerjaan pegawai lebih mudah karena SIEKA ini dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh pegawai sehingga untuk pelaporannya sendiri menjadi efektif dan efisien.

Proses implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang tentunya tidak dilakukan dengan spontanitas melainkan memerlukan persiapan. Proses implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) ini ini sebelumnya menggunakan laporan kinerja manual yang dicatat langsung pada buku kinerja harian berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Saat ini pelaporan kinerja menggunakan aplikasi yang mana bisa input langsung dalam SIEKA. Adanya sosialisasi, pengarahan, serta mempraktikkan langsung sebelumnya. Sehingga pegawai hingga saat ini menginput setiap hasil kinerjanya dalam SIEKA serta juga bisa mencapai target sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Implementasisistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) adalah untuk memonitoring kinerja individu ASN secara harian, mengukur capaian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja dari setiap individu maupun organisasi pusat oleh daerah, serta memonitoring capaian target indikator kinerja utama organisasi.[191]

Berdasarkan hasil Observasi di lapangan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dapat diinterpretasikan bahwa implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombangi ini dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai seriap harinya sesuai dengan kegiatan yang telah diinput oleh pegawai. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat menambah wawasan baru terkait sistem informasi bagi pegawai.Implementasi SIEKA dapat membantu pekerjaan pegawai lebih mudah karena SIEKA ini dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh pegawai sehingga untuk pelaporannya sendiri menjadi efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, setidaknya diketahui hal yang menjadi hambatan terlaksananya implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA), yakni jaringan yang kurang mendukung untuk mengakses SIEKA karena sistem ini berbasis online,maka harus tersedia internet yang baik sehingga dapatberjaan dengan baik. Kemudian setidaknya ditemukan juga faktor pendukung dalam melakukan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yaitu dapat dilihat dari tiap individu masing-masing serta situasi dan kondisi. Indvidu masing-masing yang maksudnya yaitu pegawai yang

[191]Humas KANKEMENAG Malang, Wujudkan ASN Berkualitas dengan SIEKA, 2018. Diakses pada 22 Februaru 2021. https://www.kemenagkotamalang.net/wujudkan-as n-berkualitas-dengan-sieka/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah diberi arahan sangat mempengaruhi karena tentu sudah mengetahui tugas pokok msan fungsinya masing-masing. Serta situasi dan kondisi yang dimaksud adalah kondisi yang menyangkut masalah internal kantor maupun internal pegawai, jika kondisi tersebut bagus maka SIEKA itu juga akan bagus.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasannya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori yang diungkapkan oleh Gordon memiliki kesamaan atau senada antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang ada beberapa temuan atas dasar pertimbangan beberapa teori dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

> "Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai itu kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Serta perlu pengukuran kriteria yang jelas dan terukur yang mana sudah ditetapkan sebagai acuan.[192]

> "Kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan"[193]

Adapun dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat ditekankan pada karakteristik sebagai berikut:

> "Kinerja pegawai dapat meningkat apabila memenuhi beberapa karakteristik yakni kriteria yang baik diukur dengan cara yang dipercaya, mampu membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka,

---

[192] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pegukuran, dan Implikasi*(Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012,), 5.

[193]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2012), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan, dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang menilai"[194]

"Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara membuat standar pencapaian dengan melalui penulisan-penulisan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika akan melaksanakan suatu pekerjaan."[195]

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan penelitian mengenai kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

"Cara yang dilakukan untuk meningkakan kinerja pegawai salah satunya adalah selalu ada pendampingan, sehingga pegawai itu akan memahami tugasnya masing-masing. Selain itu adanya fasilitas untuk menunjang, misalnya dengan adanya IT ini sangat membantu sekali dalam setiap pekerjaan" **(**I.W.SA.F3/29-03-2021)[196]

Pernyataan diatas diperkuat dengan pendapat SH selaku kepala urusan kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai berikut:

"Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di kemenag tentunyayang paling utama adalah memenuhi kebutuhan pegawai dan fasilitaspun juga harus dipenuhi, perlu ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta hal penunjang lainnya seperti pelatihan-pelatihan" (I.W.SH.F3/22-04-2021)[197]

Berdasarkan uraian yang disampaikan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah dilakukan dengan maksimal yakni melalui pendampingan, memenuhi kebutuhan

---

[194]Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2012), 96-97

[195]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 9.

[196]Hasil Wawancara dengan Bapak SA (Selaku Kepala Seksi Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Senin, 29 Maret 2021 pukul 09.00-10.25 WIB

[197]Hasil Wawancara dengan Bapak SH (Selaku Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang) pada hari Kamis,22 April 2021 pukul 08.30-09.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai salah satunya memberikan fasilitas yang memadai, adanya pelatihan atau sosialisasi, serta menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang tentunya tidak meningkat begitu saja, akan tetapi ada proses yang harus dilakukan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Proses dalam meningkatkan kinerja pegawaiyakni adanya pembinaan maupun pendampingan oleh pimpinan kepada pegawai. Selain itu setiap pegawai tentunya memiliki acuan dalam bekerja yakni SKP (Standar Kinerja Pegawai), dengan SKP maka pegawai akan mengetahui target-target yang akan ditempuh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Yang mana juga dapat sebagai bahan evaluasi kerja serta mengetahui perkembangan kinerja pegawai. Serta juga bisa ditempuh dengan melakukan pendampingan pegawai, memberi apresiasi terhadap karyawan, manajemen waktu yang baik dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan fasilitas penunjang bagi pegawai. Dengan begitu peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang akan sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Withmore, bahwasannya untuk meningkatkan kinerja perlu menetapkan standar yang jelas, sehingga bisa menjadi acuan bagi seluruh pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja pegawai ini akan tercapai jika pegawai bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.[198]

Pada dasarnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang pada proses meningkatkan kinerja pegawaitidak memiliki metode khusus melainkan perlu ditempuh dengan melakukan beberapa langkah yang dimulai dari diri masing-masing individu dari setiap disiplin dakam menyelesaikan pekerjaan serta mampu bekerjasama denganpegawai lainnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai ini ada proses yang dilakukan salah satunya adanya kegiatan bimbingan karir, prestasi dan mental guna untuk menyamakan visi misi terkait tugas pokok dan fungsi, adanya pelatihan teknis dalam penyusunan SOP (Standar Operasional Prosedur) pegawai, serta adanya rapat koordinasi, selain itu dalam meningkatkan kinerja pegawai juga harus adanya *support*, empati dari pimpinan dan selalu membentuk suasana kerja yang baik, sehingga pegawai kan merasa nyaman dengan Susana kerja yang baik yang nantinya juga berdampak positif bagi pegawai maupun instansi

Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, adanya motivasi yang diberikan langsung kepada setiap individu pegawai, adanya dukungan yang diterima seperti adanya fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga secara tidak langsung

[198]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu: 2012), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pencapaian kinerja akan baik, dan membantu meningkatkan kinerja pegawai, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan akan memberikan kepuasaan dan kecintaan terhadap perusahaan serta pekerjaan sehingga menimbulkan kinerja yang baik, hubungan mereka dengan organisasi, artinya jika antara karyawan satu dengan yang lain menjalin hubungan yang harmonis dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi.[199]

Berdasarkan analisis hasil yang peneliti lakukan melalui wawancara menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang memiliki beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yakni selalu ada pendampingan, sehingga pegawai itu akan memahami tugasnya masing-masing, selain itu adanya fasilitas untuk menunjang misalnya dengan adanya IT, perlu ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, adanya *reward* pada setiap pegawai yang memiliki kompetensi, serta hal penunjang lainnya seperti pelatihan-pelatihan.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasannya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori yang diungkapkan oleh Lijan Poltak Sinambela memiliki kesamaan atau senada antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

[199]Iendy Zelviean Adhari, Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Pasuruan: Qiara Media, 2020), 80-82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) merupakan sebuah aplikasi yang berbasis online yang ditujukan untuk pegawai negeri sipil (PNS) untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai.[200] Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dilakukan dengan beberapa metode, yakni Pendampingan, bimbingan teknik, dan sosialisasi.Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh kepala sub. bagian TU sebagai berikut:

> "Hubunganya ya pasti ada, jadi implementasi sieka memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, karena dengan sieka itu ASN akan dipacu untuk melakukan etos kerja yang lebih baik, karena jika dengan tidak melakukan kegiatan maka dihari itu dia tidak bisa menginput di sieka, jadi kan laporannya kosong, karena sieka ini kan harus diinput setiap hari untuk meringankan pegawai disamping itu juga menjadi sebuah hal yang wajib dikerjakan oleh setiap pegawai"

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) berdampak pada proses peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Dengan dilaksanakannya implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA), pegawai dapat mengetahui

---

[200]Helmi Yanti, Cara Mengisi SIEKA Guru, 2019. Diakses pada 12 Maret 2021. https://www.kompasiana.com/helmiyantisaja/cara-mengisi-sieka-guru?page=3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan tepat serta dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya hal ini pegawai juga akan memiliki tanggung jawab terkait dengan tugas-tugasnya dan secara tidak langsung dapat meningkatkan etos kerja yang lebih baik.

Dengan diterapkannya sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat menentukan siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) baik melalui metode pendampingan maupun sosialisasi. Kegiatan analisis ini menyangkut tentang pertanyaan dimana dan bagaimana personal di kantor kementerian agama kabupaten jombang memerlukan pendampingan. Setelah itu dipertimbangkan aspek-aspek penunjang lainnya. Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai sangat antusias karena dengan diterapkannya sieka pelaporan pegawai lebih detail dan lebih fokus, serta juga sasaran kinerja juga terukur, dalam menyelesaikan target juga jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk mengetahui perkembangan dan pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dalam SIEKA yakni laporan kinerja pegawai yang mana dalam laporan tersebut muncul persentase berdasarkan dengan kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kegiatan implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari bagaimana pegawai telah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini dibuktikan bahwa implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Dengan diterapkannya sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA), pegawai dapat mengetahui bagaimana pelaporan hasil kerjanya bisa lebih efektif dan efisien.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan dijelaskan oleh peneliti tentang beberapa hasil kesimpulan dari beberapa bab yang telah dijelaskan dalam pembahasan yang terdahulu, serta dapat ditarik kesimpulan dan juga saran diantaranya adalah sebagai berikut:

A. SIMPULAN

Berdasarkan penyajian data dan analisis data diatas, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang ini mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Proses implementasi SIEKA dengan membuat SKP di awal tahun sebagai target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai yang telah disepakati oleh atasan. Tahapan dalam implementasi SIEKA yakni dengan menyelenggaraan kegiatan sosialisasi penyusunan laporan kinerja secara elektronik. Kegiatan sosialisasi tersebt tidak hanya mendengarkan arahan-arahan dalam mengakses SIEKA, tetapi juga mempraktikkan langsung bagaimana cara mengisi catatan harian, bulanan, tahunan, dan lain sebagainya. Diterapkannya SIEKA mampu membuat pekerjaan pegawai lebih mudah karena SIEKA ini dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh pegawai sehingga untuk pelaporannya sendiri menjadi efektif dan efisien.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sudah ditingkatan dengan baik memalui proses tertentu. Proses tersebut bisa ditempuh dengan melakukan pendampingan pegawai, dengan memberi apresiasi terhadap pegawai, manajemen waktu yang baik dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan fasilitas penunjang bagi pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai yakni dari kualitas, kuantitas, efektifitas, ketepatan waktu, kemandirian pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai dalam laporan hasil kinerja pegawai, yang mana bisa dijadikan evaluasi kinerja bagi setiap karyawan, bisa mendorong kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Adapun cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni denan bimbingan karir, prestasi dan mental, adanya pelatihan teknis dalam penyusunan SOP pegawai, serta adanya rapat koordinasi, selain itu dalam meningkatkan kinerja pegawai juga harus adanya *support*, empati dari pimpinan dan selalu membentuk suasana kerja yang baik, sehingga pegawai kan merasa nyaman dengan Susana kerja yang baik yang nantinya juga berdampak positif bagi pegawai maupun instansi.
3. Implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sangat memiliki keterkaitan. Dengan menerapkan SIEKA melalui pendampingan dan sosialisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Hal ini dapat dibuktikan dengan bagaimana pegawai telah disiplin dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan TUSI. Serta dalam penilaian lebih efektif dan efisien. Sehingga tidak memakan waktu yang banyak dalam penilaian. Serta untuk mengetahui perkembangan dan pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dalam SIEKA seperti laporan kinerja pegawai yang mana dalam laporan tersebut muncul persentase berdasarkan dengan kinerja yang dilakukan. Selain itu pegawai dapat mengetahui bagaimana cara melaporkan hasil kerjanya dengan lebihefektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat, seperti menginput kegiatan harian, bulanan, tahunan, serta kegiatan tambahan lainnya dalam aplikasi tersebut.

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, ternyata banyak hal yang terjadi dalam implementasi sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA)dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Apa yang kita ketahui dan pahami dalam teori, tidak mesti sama dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Maka dengan segala rendah hati dari sifat yang bijak penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi, utamanya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang agar dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memaksimalkan hasil yang telah dikerjakan.
2. Bagi seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yakni Kepala, KTU, Kepala Seksi, dan Pegawai hendaknya terus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan koordinasi dan bekerja samasistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapakan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan di kantor kementerian agama kabupaten jombang.

3. Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan kiranya peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan dan menjadi khazanah pengetahuan bagi kita semua.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Sudirman,Acai. Muttaqin. Purba, Ramen A. dkk. 2020. *Sistem Informasi Manajemen*, Yayasan Kita Menulis. Diakses pada 16 Oktober 2020.https://books.google.co.id/books?id=WiLwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sistem+informasi+manajemen&hl=ban&sa=X&ved=2ahUKEwjP9vOQ2LjsAhXy6XMBHUn_DjoQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=sistem%20informasi%20manajemen&f=false

Kumorotomo, Wahyudi. Margono, Subando Agus. 2017. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Kementerian Agama.

Simadrasah, Panduan Lengkap Cara Mengisi Profil SIEKA Kemenag RI, 2020. Diakses pada 29 Januari 2021, https://simadrasah.com/panduan-lengkap-cara-mengisi-profil-sieka-kemenag-ri-yang-benar/

GURUMAJU, Panduan SIEKA Kemenag, 2021. Diakses Pada 29 Januari 2021, https://www.gurumaju.com/2018/08/panduan-si-eka-kemenag-dengan-alamat.html

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Herlintanti. 2020. *Budaya Kerja, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Medis*, Yogyakarta: Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY. Diakses pada 01 Februari 2021 https://books.google.co.id/books?id=22bvDwAAQBAJ&pg=PA57&dq=tujuan+meningkatkan+kinerja+pegawai&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjU3diWvMfuAhXN63MBHVLDC_AQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=tujuan%20meningkatkan%20kinerja%20pegawai&f=false

Kiptyah, Neneng Maria. 2020. *Menjadi Wisyaiswara Pembelajar*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Khaleed, Badriyah. 2014. *Legistative Drafting: Teori dan Praktik Penyusunan Peraturan Perundang-Undagan*, Yogyakarta: Medprees Digital.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 20l9 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa.

Nasrullah, Muhammad. 2015. "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Berbasis Teknologi Informasi di Universitas Negeri Makassar", *Jurnal Administrasi Publik*, 5, No. 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kaleb, Bryan J. Lengkong, Victor P.K. Taroreh, Rita N. 2019. "Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pengawasannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No.1.

Irawati. Salju. Hapid. 2017. "Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT. Telkom Kota Palopo", *Jurnal Manajemen*, 3, No. 2.

Sutanta, Edhy. 2019. *Sistem Informasi Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: Expert.

Mursid, Mansur Chadi. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Pekalongan: Khoirunnisa.

Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Agama RI. 2018. *Buku Panduan Manual SIEKA.*

Goal, Jimmy L. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo.

Yanti, Helmi. 2019. Cara Mengisi SIEKA Guru. Diakses pada 12 Maret 2021. https://www.kompasiana.com/helmiyantisaja/cara-mengisi-sieka-guru?page=3

Humas KANKEMENAG Sulawesi Tengah. 2020. KAKANWIL: ASN KEMENAG Wajib Mengisi SIEKA. Diakses pada 22 Februari 2021. https://sulteng.kemenag.go.id/berita/detail/kankemenag-parmout-sosialisasikan-aplikasi-sieka

Simadrasah. 2019. Halaman dan Cara Login SIEKA yang Benar.Diakses pada 08 Oktober 2021, https://www.google.com/amp/s/simadrasah.com/halaman-dan-cara-login-sieka-yang-benar-http-sieka-go-id-kinerja/amp/

Sari, Ririn Nur Indah. Hadijah, Hady Siti. 2016. "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1.

Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*, Yogyakarta: Elmatera.

Musdalifah. 2016. "Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Mendukung Pelayanan Administrasi di SMA Negeri 1 Barru", Skripsi: UIN AlauuddinMakkasar.

Syam, Ahmad. 2018. "Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto", Skripsi: Universitas AlauddinMakassar.

Pasanda, Laurensius J. 2016. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo", Skripsi: Universitas Riau.

Raufiq, Rohmat. 2013. *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hutahaean, Jeperson. 2014.*Konsep Sistem Informasi*, Yogyakarta: Deepublish.

Hakimpoor, Hossein. Khairabadi, M. 2018. "Management Information System, Conceptual Dimensions of Information Quality and Quality of Managerial Decisions: Modelling Artificial Neutral Networks", *Universal Journal of Management*, 6, No. 4. Diakses pada 01 Oktober 2021, https://www.researchgate.net

Muslihudin, Muhammad. Oktafianto. 2016.*Analisis dan Perancanagn Sistem Informasi Menggunakan Model Terrstruktur dan UML*, Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Daune,Michael R. 2016. *Manajemen Strategi*, Jakarta: Salemba Empat, Edisi pertama.

Adani, Muhammad Robith. 2020. *Sistem Informasi Manajemen dan Manfaat untuk Bisnis*. Diakses pada 22 Februari 2021. https://www.google.com/amp/s/www.sekawanmedia.co.id/sistem-informasi-manajemen/amp/

Nugroho, Adi Sulistyo. 2018. *Sistem Informasi Manajemen Tinjauan Praktis Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Teknosain.

HUMAS KANKEMENAG MALANG. 2018. Wujudkan ASN Berkuaitas dengan SIEKA. Diakses pada 22 Februari 2021. https://www.kemenagkotamalang.net/wujudkan-asn-berkualitas-dengan-sieka/

Sulaksono, Hari. 2012. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikas*i, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Diamantidis, Anastasius D. Chatzoglou, Prodromos. 2019. "Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach", *International Journal of Productivityand Performance Management*,68, No. 1. Diakses pada 30 September 2021, https://www.researchgate.net

Bintoro. Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.

Hermina, Utin Nina. Yosepha, Sri Yanthy. 2019. "The Model Of Employee Performance", *International Review of Management and Marketing*, 9, No. 3. Diakses pada 01 Oktober 2021, https://www.researchgate.net

Adhari, Iendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja, Pasuruan: Qiara Media.

Ulfa, Maria. 2015. "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode *Human Resources Scorecard* di BMT Logam Mulia", *Jurnal Ekonomi*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Syariah, 3, No. 2. Diakses pada 12 Maret 2021, https://journal.iainkudus.ac.id

Hasan, Isal Anwar. Rudiansyah. 2017. "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)", *Jurnal Gema Kampus*, 12, No. 2.

Karuniawan, Bagus. *Sistem Informasi Manajemen dengan Visual Basic 6*, Yogyakarta: ANDI.

Akantu, Budi. 2021. Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Kemenag Terukur dengan Aplikasi SIEKA. Diakses pada 08 Oktober 2021, https://m.ri.co.id/gotontalo/sosial/1109205/pemberan-tunjangan-kinerja-pegawai-kemenag-terukur-degan-aplikasi-sieka/

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitataif*, Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana.

Moloeng, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya.

Siyoto, Sandu. Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Grup.

Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humaika.

Kusaeri. 2014. *Metodologi Penelitian*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.

Agustinova, Danu Eko. 2015. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Calpulis.

Hisbanarto, Yakub Vico. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id