



BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Teknologi Informasi yang sekarang ini semakin pesat dalam mendorong pemanfaatannya dalam berbagai bidang. Teknologi Informasi juga memiliki peranan penting dalam mewujudkan perubahan cara kerja guna memudahkan manusia untuk menyelesaikan pekerjaan. Penggunaan Teknologi Informasi yang saat ini menjadi sebuah tuntutan dan kebutuhan di setiap aktivitas. Dari penggunaan Teknologi Informasi saat ini sering digunakan oleh masyarakat adalah internet. Dengan adanya internet sekarang ini masyarakat dapat terhubung dalam berkomunikasi dimanapun tempat berada dan memudahkan masyarakat dalam mendapatkan informasi.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Kualitas pelayanan juga ditunjang dengan sumber daya manusia salah satunya dapat dilihat melalui kinerja yang diberikan pada organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Selama ini kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pemerintahan pusat maupun daerah terkesan kurangnya pengawasan. Terlihat di berbagai pelayanan sektor publik terkesan berbelit – belit, dan kurang ramah yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

Dari berbagai pandangan masyarakat terhadap rendahnya kualitas masyarakat terhadap rendahnya kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara di pemerintah pusat maupun daerah dan mendorong pemerintah melakukan pengawasan guna mengontrol kualitas kinerja pegawai.

Undang-undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan serta berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Namun, pada kenyataannya masih ada masyarakat yang mengeluh atas standar mutu pelayanan Pegawai Negeri Sipil seperti sering tidak masuk kerja saat bulan ramadhan, seringkali sibuk bermain game dan gadget atau sekedar duduk santai di warung kopi saat jam kerja dan terkadang membedakan pelayanan bagi si kaya dan si miskin atau orang biasa dengan orang yang memiliki kedudukan atau pangkat yang lebih tinggi dari mereka.

E-performance adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya. E-performance menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja,

keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam pencapaian target kinerja dan serta mengevaluasi pencapaian kinerja dan keuangan.

Salah satu instansi pemerintah kota Surabaya yang sudah melakukan E-performance adalah Pemerintah Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya juga telah melakukan pengawasan dan penentuan besaran uang yang akan diberikan terhadap Aparatur Sipil Negara melalui penerapan E-performance. Penerapan E-performance ini Aparatur Sipil Negara diberi wewenang untuk berpartisipasi dalam program E-performance yaitu dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dengan dibuktikan oleh lembar disposisi surat tugas dari atasan tersebut. Hal ini dapat dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kerja Aparatur Sipil Negara dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Aplikasi E-performance ini dirancang sesuai dengan Peraturan Walikota No. 21 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, dalam rangka penyelenggaraan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan cara berorientasi pada peningkatan dan pengembangan potensi Pegawai Negeri Sipil. Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersifat terbuka, diharapkan agar meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat yang menilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan mendapatkan kepuasan kerja setiap Pegawai Negeri Sipil.

Pelanggaran kinerja yang kebanyakan akibat dari banyaknya Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk. Melihat dari beberapa kasus mengenai pelanggaran Aparatur Sipil Negara terhadap disiplin kerja, hal ini bukan hanya menghambat proses birokrasi dan pelayanan melainkan yang dihasilkan untuk publik tidak maksimal dan hal tersebut tentu saja merugikan bagi masyarakat.

Di Provinsi Jawa Timur keberhasilan Pemerintah Kota Surabaya dalam menerapkan E-performance dapat dilihat dari beberapa penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Kota Surabaya yaitu penghargaan E-performance Award 2009 dimana Award ini merupakan penghargaan yang diberikan kepada lembaga pemerintah yang terbaik dalam mengimplementasikan Teknologi Informasi (IT) dalam melakukan kegiatan pemerintahan. Selain itu, Pemerintah Kota Surabaya juga mendapatkan E-performance Award secara berturut – turut yaitu tahun 2011 dan 2012. Melalui program E-performance ini Aparatur Sipil Negara diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam program E-performance dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan lembar disposisi surat tugas dari atasan.

E-performance telah dijalankan oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan mengacu pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung. Program E-performance adalah pusat untuk mengontrol kinerja pegawai. Memberikan nilai kepada pegawai yang sudah bekerja yang akhirnya nanti akan diberikan reward, dan memberikan *punishment* bagi para pegawai yang dinilai kurang terhadap kinerjanya. Jadi dalam hal ini teknis dari program E-performance ini dapat dilihat dari pegawai yang memang benar-benar serius dalam menjalankan tugas dan pegawai yang tidak serius dalam melakukan tugas.

Dapat dilihat dari tahun ke tahun kinerja pegawai semakin meningkat karena memang salah satu reward dari program E-performance ini adalah pemberian insentif bagi pegawai yang mempunyai kinerja

yang baik. Dapat terbukti juga semakin meningkatnya motivasi instansi-instansi pemerintah untuk mendapatkan nilai terbaik dari hasil evaluasi setiap tahun.

Di Provinsi Jawa Timur juga melaksanakan hal yang sama yaitu penerapan program E-performance, yang di wakili oleh Kota Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan peraturan Walikota No. 24 Tahun 2013 mengenai Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung, dalam peraturan ini di jelaskan tentang adanya proses Nilai Kerja Individu (NKI) yaitu melalui Proses Penilaian Kinerja Individu, selanjutnya masing-masing pegawai secara rutin dan berkelanjutan wajib mengisi rincian aktivitas yang dilakukan selama dalam rangka mencapai sasaran / target kegiatan dan tanggung jawabnya. Dalam pengisian rincian aktivitas tersebut dapat dilakukan oleh setiap Pegawai melalui sistem informasi manajemen kinerja paling lambat 15 (lima belas) hari dari tanggal rincian aktivitas yang dimasukkan. Apabila rincian aktivitas tersebut lebih dari 15 (lima belas) hari maka pengisian rincian aktivitas tidak akan bisa diproses oleh sistem informasi manajemen kinerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) juga wajib mengisi password masing-masing, setiap hari. Hal ini terkait dengan pemberian intensif, tunjangan pegawai pemerintah (TPP) dan uang kinerja. Jika pegawai tidak mengisi, maka pegawai tersebut tidak mendapatkan uang kinerja. Salah satu indikator adanya efektivitas sebuah dinas dapat dilihat dari kedisiplinan kerja seorang pegawai.

Dalam penerapan E-performance terdapat alur sistem dimana alur ini yang menjelaskan bagaimana E-performance dilaksanakan dari mulai awal update data kepegawaian sampai pemberian poin kepada pegawai atas hasil kinerja pegawai. Apabila Aparatur Sipil Negara telah melaksanakan aktivitas-aktivitas kepegawaiannya, maka ada hasil penilaian berupa poin. Jika jumlah poin yang dikumpulkan sudah mencapai target yang ditentukan maka pegawai tersebut berhak mendapatkan tambahan uang kinerja dan diberikan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pemberian uang kinerja pada pegawai akan diukur dari 2 (dua) hal yaitu nilai kinerja individu (NKI) dan kompetensi dengan bobot sebesar 80 : 20. Pengukuran nilai kerja individu (NKI) terhadap realisasi output / keluaran kegiatan berdasarkan sasaran kinerja individu yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja setiap pegawai meliputi 2 (dua) aspek yaitu nilai kerja individu (NKI) dan nilai kerja individu (NKI) hasil. Melalui penilaian kinerja individu, selanjutnya masing-masing pegawai secara rutin dan berkelanjutan wajib mengisi rincian aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencapai target / sasaran kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pemerintah Kota Surabaya telah membangun pemerintahan dan perekonomian daerah yang lebih baik dengan mencapai visi misinya, maka untuk itu dapat memenuhi dan mencapai visi misi Kota Surabaya tersebut dibutuhkan kerjasama yang baik antara Pemerintah Kota Surabaya dengan organisasi yang ada dibawahnya dengan melihat birokrasinya.

Permasalahannya adalah sejauhmana Efektivitas Program E-performance tersebut mampu berjalan sesuai dengan perencanaan hingga mencapai tujuannya, yaitu untuk Memberikan penilaian prestasi

kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan kinerja pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran “Efektivitas Program E-performance pada PNS Pemerintah Kota Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana efektivitas program E-performance pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Surabaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas maka penelitian ini bertujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan efektivitas program E-performance pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan analisisnya di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah ilmu maupun wawasan bagi peneliti tentang program E-performance pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Surabaya.
3. Manfaat bagi pengambil kebijakan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh masukan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintah dan memperoleh pertimbangan dalam mengambil kebijakan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan merupakan bab yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan bab yang terdiri dari penelitian terdahulu dan landasan teori yang di gunakan sebagai dasar penelitian dan sebagai penguat terhadap analisis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang cara atau langkah-langkah yang terkait dengan bagaimana penelitian ini dilakukan yaitu terdiri dari jenis penelitian, peran peneliti, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV Diskripsi obyek, Penyajian Data Dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan umum objek penelitian yang terdiri dari penyajian data dan analisis data.

Bab V Penutup

Pada umumnya bagian ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi tentang penjelasan tentang hasil dan temuan yang diperoleh dari penelitian tersebut. Sedangkan saran berisi mengenai usulan-usulan kongkrit yang mengenai usaha-usaha penyelesaian masalah yang diteliti.