

EFEKTIVITAS PROGRAM E-PERFORMANCE PADA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA SURABAYA

Nadya Puspita

Program Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nadyapuspita343@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Gedung Pemerintah Kota Surabaya. Jalan Jimerto No. 25 – 27 Kota Surabaya (Bagian Administrasi Pembangunan). 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 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Surabaya. Penerapan program E-Performance di Pemerintah Kota Surabaya ini dimulai sejak Tahun 2012 namun belum ada yang mengkaji mengenai sejauh mana efektivitas program E-Performance diterapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas program E-Performance pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya. yang mengacu pada teori Budiani dan menggunakan variabel – variabel sebagai berikut : ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program.

Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan pengamatan lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program E-Performance sudah tepat dengan sasaran program yang ditentukan sebelumnya. Karena sudah mempunyai Standart Operasional Prosedur dan sudah disosialisasikan di seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Surabaya. Dengan adanya program E-Performance yaitu dari Perangkat Daerah yang lain juga mengevaluasi masing – masing pegawai yang benar – benar kerja sesuai dengan tupoksinya.

Kata Kunci : Efektivitas, E-Performance, Teori Budiani, Kualitatif

Pendahuluan

Perkembangan Teknologi Informasi yang sekarang ini semakin pesat dan 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 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 organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Selama ini kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pemerintahan pusat maupun daerah terkesan kurangnya pengawasan. 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.

Landasan Teori

Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif. Kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya

kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Siagaan, 2001:24).

Menurut Sondang dalam Othenk (2008:4), efektivitas adalah pemanfaatan, sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat dalam Othenk (2008:7). Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Sementara menurut Gibson, pengertian efektivitas adalah hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan. Menurut Gibson efektivitas juga merupakan suatu pencapaian tujuan yang disepakati bersama atas usaha bersama . Tingkat efektivitas dapat diketahui dari tingkat pencapaian sasaran.

Menurut Gibson dalam Siagian mengatakan bahwa “efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut” : (Hessel Nogi 2005:141)

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.
4. Perencanaan yang matang.
5. Penyusunan program yang tepat.
6. Tersedianya sarana dan prasarana.

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Pengukuran Efektivitas

Tercapainya tingkats efektivitas yang tinggi perlu memperhatikan kriteria–kriteria efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:46) adalah produktivitas, kemampuan ber laba dan kesejahteraan pegawai.

Menurut Azhar Kasim (1993:16) dalam upaya mengukur efektivitas terdapat 3 (tiga) metode dasar yang dapat dijadikan instrument yaitu :

- a. Model Sistem Rasional, dalam sistem ini menekankan pada produktivitas dan efisiensi.
- b. Model Sistem Alamiah, dalam sistem ini menekankan pada segi moral dan kekompakannya dari anggota organisasi.
- c. Model Sistem Terbuka, dalam sistem ini menekankan pada dimensi perolehan sumber daya dan kemampuan mengadaptasi diri terhadap lingkungannya.

Efektivitas program dapat diketahui dengan membandingkan tujuan program dengan output program, pendapat peserta program dapat dijadikan sebagai ukuran bahwa untuk menentukan efektivitas program. Budiani (2007) menyatakan bahwa “untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel – variabel sebagai berikut” :

- a. Ketepatan Sasaran Program.
- b. Sosialisasi Program.
- c. Tujuan Program.
- d. Pemantauan Program.

Kajian E-Performance

E-Performance adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja dalam rangka penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan system karier kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dengan Peraturan Walikota No. 60 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif yaitu dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses dari pada hasil suatu aktivitas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat terjadi penelitian sedang berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan teknik – teknik sebagai berikut : wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian ini analisa yang digunakan adalah analisa secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif maka analisa data harus di interpretasikan dengan cara melukiskan hasil penelitian dalam bentuk kata atau kalimat.

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas program E-Performance pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Surabaya. Dengan menggunakan variabel – variabel Teori Budiani sebagai berikut :

- a. Ketepatan Sasaran Program.
- b. Sosialisasi Program.
- c. Tujuan Program.
- d. Pemantauan Program.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berlokasi di Gedung Pemerintah Kota Surabaya Jalan Jimerto No. 25 – 27 Kota Surabaya (Bagian Admininstrasi Pembangunan).

Hasil dan pembahasan

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 tersebut. Jadi dalam hal ini teknis program E-Performance ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak serius dalam melakukan tugasnya.

1. Ketepatan Sasaran Program

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program E-Performance itu sudah tepat dengan sasaran kalau tidak tepat nanti tidak bisa diukur kinerjanya. Karena sudah mempunyai Standart Operasional Prosedurnya dan itu sudah disosialisasikan di seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya. Jadi, pegawai Aparatur Sipil Negara

harus mengikuti prosedurnya. Dengan adanya E-Performance itu dari Perangkat Daerah yang lain juga mengevaluasi masing – masing pegawai itu yang benar – benar kerja sesuai dengan tupoksinya, sesuai dengan tujuan Perangkat Daerah bisa dilihat dari program tersebut.

2. Sosialisasi Program

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi itu sudah lama pada penyelenggaraan E-Government dari Tahun 2003. Dengan adanya sosialisasi program E-Performance pegawai Aparatur Sipil Negara dapat tersampaikan mengenai informasi program E-Performance tersebut. Jadi, penyelenggara program dari Administrasi Pembangunan sering mengadakan sosialisasi E-Performance.

3. Tujuan Program

Untuk mengukur kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujud pembinaan manajemen pegawai berdasarkan kinerja dan sistem karier kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Penilaian kinerja pegawai Pemerintah Kota Surabaya selaras dengan visi misi sasaran tujuan, sehingga kontribusi pegawai dapat menunjang capaian kinerja Kota Surabaya.

4. Pemantauan Program

Ada pengawasan secara rutin untuk Aparatur Sipil Negara yang bekerjanya tidak memenuhi target dan dilakukan evaluasi di Perangkat Daerah maupun kota yang di kawal oleh Tim Manajemen Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemantauan program ini juga dipantau oleh atasan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara. Dan hasil pemberian

program E-Performance kepada ASN yang mengisi aktivitas sehari – hari juga akan mendapatkan reward sebagai bentuk perhatian kepada pegawai ASN.

Kesimpulan

Bahwa program E-Performance sudah tepat dengan sasaran program yang ditentukan sebelumnya. Karena sudah mempunyai Standart Operasional Prosedur dan sudah disosialisasikan di seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Surabaya. Dengan adanya program E-Performance yaitu dari Perangkat Daerah yang lain juga mengevaluasi masing – masing pegawai yang benar – benar kerja sesuai dengan tupoksinya. Semua Aparatur Sipil Negara juga sudah memahami program E-Performance karena setiap akhir triwulan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan program E-Performance tersebut. Tujuan E-Performance ini adalah untuk mengukur kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya sama dengan visi misi sasaran dan tujuan, sehingga pendapatan pegawai dapat menunjang capaian kinerja pegawai Kota Surabaya. Jika Aparatur Sipil Negara sendiri memiliki prestasi kerja yang baik, maka sudah selayaknya diberikan reward dan demikian sebaliknya.

Pimpinan di masing – masing Perangkat Daerah untuk pengawasan Aparatur Sipil Negara yang bekerja tidak memenuhi target juga ada evaluasi terhadap pegawai karena akan berpengaruh terhadap E-Performance di Perangkat Daerah tersebut. Proses pemantauan dari program E-Performance yaitu setiap 3 bulan sekali akhir triwulan dan ada evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai. Dari evaluasi tersebut bisa diketahui Perangkat Daerah mana yang belum sesuai

target dan kendalanya apa saja. Bagian admin. Pembangunan akan langsung koordinasi dengan Perangkat Daerah tersebut supaya kedepannya tidak terulang kembali.

Saran

Berikut saran yang diajukan terkait dengan kesimpulan yang diperoleh :

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara harus melaksanakan Tupoksi yang sesuai jabatan masing – masing sehingga aktivitas sehari – hari sesuai dengan tujuan program yang telah ditentukan sebelumnya dan pegawai ASN harus mengikuti prosedurnya.
2. Semakin meningkatnya kinerja pegawai akan mendapatkan reward yaitu pemberian insentif bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Arisandi, M. M. 2014. *Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Bapemas dan KB Kota Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- AchmasRofai. 2006. *Analisis faktor – faktor Yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi Pada Badan Kesatuan Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Tesis. Universitas Diponegoro
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Adinata,A. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Institut Pertanian Bogor (IPB). Bogor.
- Bachtiar, A. R. 2013. *Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya*. UNESA. Surabaya.
- Faustino Cardoso Gomes. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grassindo

Lucas, Henry C. 2000. *Information Technology for Management*. Irwin: McGraw-Hill.

Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
Yogyakarta