

**PENERAPAN E-KINERJA DI DINAS PEDAGANGAN
KOTA SURAKARTA**

Dhany Wahyu Pratama¹, Tri Murwaningsih², Anton Subarno³

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Email: dhanywahyu1998@gmail.com, murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id,

antonsubarno@fkip.uns.ac.id

Abstract

This research is a qualitative descriptive research using a case study approach. Research was conducted at Trade Office Surakarta. Research Data were collected from informants, events, documents using purposive sampling and snowball sampling method. The validity of the data is conducted using methodological and source triangulation.

The results of the research shows: (1) a work-planning in the electronic performance system (e-performance), (2) approval of performance target of employees (SKP), (3) civil servants (PNS) inputting data in (e-performance), (4) evaluation of e-performance data inputted by civil servants (PNS) in electronic e-performance systems. implementation of e-performance system has some constraints: (1) dissemination of e-performance system was not optimum (2) lack of IT capability of civil servants, (3) no standard operational procedure (SOP) e-performance, (4) lack of supporting facilities and infrastructure, (5) network problems. The solutions that can be considered follows: (1) re-disseminate of the e-performance system, (2) IT Mentoring, (3) communicate with the Regional personnel Agency (BKD) related to the SOP of e-Performance, (4) budgeting for upgrading the facility and infrastructure, and (5) coordinate with third parties related to the repair of Internet network.

Keywords: Information technology, civil servants, implementation of e-performance system

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan yang sangat pesat terutama di era globalisasi saat ini yang telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan aspek sosial. Banyaknya fasilitas serta kemudahan-kemudahan yang diakibatkan dari perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak pada kegiatan organisasi atau instansi.

Teknologi informasi memiliki peran untuk menunjang perkembangan sistem informasi. Peran teknologi informasi menurut Ismanto (2010) “Peran teknologi informasi berpusat pada pengaturan sistem informasi, selain itu teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat.”

Perkembangan teknologi informasi saat ini sudah mulai merambah ke berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi atau instansi. Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi yang menyebabkan peningkatan kebutuhan informasi maka dari itu sumber daya manusia harus mampu beradaptasi untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi yang ada, terutama ketika sedang bekerja di

suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Perkembangan teknologi informasi telah merambah ke sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis elektronik web yaitu E-Kinerja yang di terapkan di lingkup pemerintah kabupaten/kota. Sistem berbasis eletronik web ini merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah kabupaten/kota yang digunakan untuk mengelola, menilai dan mengevaluasi kinerja PNS dalam kurun waktu tertentu. E-kinerja dinilai mampu membentuk kinerja PNS menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab dan dapat bekerja sesuai dengan kegiatan kerjanya masing masing (Wahyu, 2018). Dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi pada era ini Dinas Perdagangan kota Surakarta sangat membutuhkan sistem E-Kinerja untuk mendukung kegiatan penilaian kinerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang ada.

E-kinerja merupakan salah satu upayah yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah instansi pemerintah dalam melakukan pengawasan kinerja serta penilaian kinerja PNS. Berlandaskan pada permendagri nomor 4 tahun 2005 tentang analisis jabatan yang dijadikan sebagai bahan untuk penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang berbasis pada kinerja untuk menghasilkan

Pegawai Negeri Sipil yang berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam penerapan E-Kinerja dibutuhkan sarana dan prasarana yang dapat menunjang penerapan dari E-Kinerja tersebut selain itu juga dibutuhkan sistem yang mendukung penerapan E-Kinerja dan juga perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang penilaian kinerja, serta memiliki keterampilan dan kemampuan yang digunakan sebagai pendukung penerapan E-kinerja. Dengan adanya penunjang tersebut maka bisa mendukung penerapan E-Kinerja yang optimal dan efisien. Akan tetapi jika salah satu dari penunjang tersebut tidak dapat tercapai maka penerapan sistem E-kinerja akan berjalan tidak optimal dan efisien terutama jika sumber daya manusia tidak berkompoten dalam pengoperasian sistem E-kinerja maka akan sangat menghambat dalam pengoperasian nya karena sumber daya manusia yang akan mengoperasikan sistem E-kinerja tersebut dalam hal ini PNS.

Sistem E-kinerja yang mulai diberlakukan sejak awal tahun 2019 ini menjadi salah satu instrument pendukung dalam mengukur beban kerja, efektifitas jabatan, efektifitas unit, dan komposisi pegawai. Selain itu sistem E-kinerja sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Sistem ini juga dapat digunakan sebagai alat monitoring seluruh pegawai

yang akan berjalan secara cepat, ringkas, dan efisien yang dilakukan oleh atasan.

Dinas Perdagangan kota Surakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang menggunakan sistem E-Kinerja dalam penilaian kinerja pegawainya dalam hal ini PNS. Dikarenakan sistem penilaian kinerja yang sebelumnya belum memiliki pedoman yang jelas dan tidak dilakukan dengan indikator penilaian pengukuran kinerja yang sebenarnya seperti dengan melihat ketercapaian beban kinerja yang dimiliki oleh PNS. Penilaian kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta hanya menggunakan dokumen analisa jabatan (Anjab) dan analisa beban kerja (ABK) yang hanya menjadi dokumen formalitas yang tidak diberi pedoman. Selain itu, penilaian kinerja PNS disana juga sulit diukur karena hanya menggunakan dokumen analisa jabatan (Anjab) dan dokumen, analisa beban kinerja (ABK) sehingga sangat subyektif. Penilaian juga tidak jarang berdasarkan atas dasar suka atau tidak suka antara PNS. Maka dari itu diterapkanlah sistem E-kinerja ini guna mengatasi segala permasalahan dalam penilaian kinerja yang ada di Dinas Perdagangan kota Surakarta dengan sistem yang jelas dan dapat di operasikan oleh masing masing PNS menggunakan *username* dan *password* yang hanya di ketahui oleh masing masing PNS tersebut, dan dapat

di akses kapan saja dan dimana saja.

Efektivitas penerapan E-kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta sangat dipengaruhi oleh keadaan yang ada di Dinas Perdagangan kota Surakarta. Seperti fasilitas penunjang, partisipasi PNS terhadap penerapan E-kinerja tersebut, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. Hal-hal itulah yang sangat mempengaruhi efektivitas dari E-Kinerja tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta dalam upaya melakukan pembaharuan system penilaian kinerja PNS.

Selain itu Efektivitas penerapan E-Kinerja juga dapat diukur dari beberapa indikator. Latuserimala (2015) menyatakan:

“(1) Kejelasan tujuan yang ingin dicapai, (2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, (3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, (4) Perencanaan yang matang, (5) Penyusunan program yang tepat, (6) Tersedianya sarana dan prasarana, dan (7) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.”

Namun, pada kenyataannya penerapan yang terjadi di Dinas Perdagangan kota Surakarta tidak seperti yang diharapkan terdapat kendala yang menghambat penerapan E-kinerja sehingga tidak optimal dan efisien. Kendala yang terjadi di lapangan adalah sebagai

berikut: (1) Banyak PNS yang masih bingung mengoperasikan sistem E-kinerja terutama dalam penginputan data tentang kinerja, (2) Standar Operasional Prosedur belum tersusun secara rapi, (3) Banyak PNS yang berada di lingkup Dinas Perdagangan kota Surakarta yang malas untuk menginput data kinerjanya dikarenakan kebingungan dalam mengoperasikan sistem E-Kinerja ini terutama PNS yang sudah berumur dan sudah mendekati masa pensiun, (4) Sarana prasarana belum memadai.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta 2) mengetahui kendala dalam penerapan sistem E-Kinerja dan (3) upaya yang dilakukan Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam mengatasi kendala penerapan sistem E-Kinerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan kota Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif studi kasus. Hasil penelitian memberikan gambaran yang lengkap dan mendalam mengenai penerapan sistem E-Kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Peneliti berusaha menyajikan data secara deskriptif berupa narasumber atau informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen yang

berhubungan dengan objek. Penelitian ini memfokuskan pada pemmasalahan yang terjadi dilapangan mengenai penerapan sistem E-Kinerja sudah berjalan dengan efektif atau belum. Sumber data penelitian berupa narasumber/informan, peristiwa/aktivitas serta dokumen dan arsip.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* pengambilan data dengan memilih seseorang berdasarkan tujuan. Dalam melengkapi data untuk kepentingan triangulasi informasi, maka peneliti menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dan diikuti dengan *Snowball Sampling*, yaitu dengan mengambil orang pertama kemudian mengikuti petunjuk untuk menjumpai informan selanjutnya yang lebih menguasai data tersebut. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi serta dokumen dan arsip. Penelitian menggunakan Teknik pengumpulan data triangulasi/gabungan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi metodologis dalam menguji validitas data penelitian. Peneliti memanfaatkan beragam sumber data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data yang sejenis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif. Menurut Miles &

Huberman (2014) menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen analisis data yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta Untuk mempermudah dalam suatu proses pengkajian permasalahan, maka peneliti melakukan pemilihan data yang valid dalam memecahkan permasalahan penelitian. Penelitian ini membahas tentang:

1. Penerapan Sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

a. Perencanaan kinerja di sistem E-Kinerja

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan juga merupakan landasan dan pedoman untuk menjalankan suatu sistem agar tidak keluar jalur dan mengurangi penyimpangan. Dalam hal ini perencanaan berisikan tentang proses mengidentifikasi tujuan, strategi serta mengemban kerja organisasi selalu dilandaskan dengan evaluasi dari perencanaan yang sudah dibentuk sebelumnya. Tanpa adanya suatu perencanaan

yang baik segala kegiatan tidak aka nada pedoman, tidak memiliki tujuan yang pasti, dan tidak bisa mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Pada kegiatan penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta, perencanaan kinerja dilakukan dengan memperhatikan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) perencanaan ini dilakukan oleh PNS yang bersangkutan secara mandiri melalui sistem E-Kinerja yang sudah di sediakan. Sesuai Peraturan Pemerintah no 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyatakan “SKP telah disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh pejabat penilai kinerja PNS” oleh karena itu Dinas Perdagangan kota Surakarta menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sebagai dasar untuk membuat rencana tahunan tentang kinerja PNS. Selanjutnya di Dinas Perdagangan kota Surakarta selain menggunakan dasar hukum yang ada sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta juga mengacu pada Peraturan Walikota Surakarta No. 5 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta

Perencanaan kinerja ini terbagi menjadi 3 tahap yaitu melakukan perencanaan tahunan yang berdasarkan pada SKP, melakukan perencanaan bulanan, melakukan perencanaan harian. Dalam penerapannya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dijadikan sebagai acuan bagi PNS sebagai dasar untuk merencanakan kinerja mereka selama kurun waktu satu tahun. Dengan menggunakan SKP diharapkan data kinerja PNS sesuai dengan golongan dan jabatan mereka karena SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) di setiap PNS berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut Wibowo (2016:37) “Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja” perencanaan kinerja ini juga terintegrasi dengan perencanaan strategis dari Dinas Perdagangan kota Surakarta yang nantinya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi dari Dinas Perdagangan kota Surakarta yaitu menjamin kesejahteraan PNS dan memastikan PNS bekerja sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dimilikinya. Dengan melakukan perencanaan kinerja dengan baik dan sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan maka nantinya diharapkan penerapan sistem E-Kinerja ini dapat berjalan dengan efektif dan dapat

mencapai pada titik tujuan yang sudah ditetapkan sejak awal penerapannya. Sistem E-kinerja ini digunakan oleh Dinas Perdagangan kota Surakarta untuk memudahkan PNS dalam menginput kegiatan dan melakukan pelaporan harian. Penggunaan sistem ini diharapkan mampu untuk mendukung bagi pimpinan dalam hal ini kepala dinas Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam mengambil keputusan terkait dengan kinerja pegawai, unit kerja dan satuan kerja. Didalam sistem E-Kinerja ini terdapat beberapa informasi menyangkut seluruh aktivitas PNS mulai dari presensi, laporan kinerja harian, dan target yang telah disusun sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang telah ditetapkan. Sistem e- Kinerja mengukur kualitas kinerja pegawai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berisikan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), Tupoksi bertujuan untuk menjelaskan apa saja tugas dan fungsi dari jabatan pegawai dan digunakan oleh pegawai untuk menginput laporan kerja harian dan digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja dari pegawai dan satuan/unit kerja. Alur data sistem E-Kinerja ini diatur secara terstruktur guna mendukung perencanaan kinerja PNS di Sistem E-

Kinerja yang sudah diterapkan.

b. Persetujuan SKP

Persetujuan SKP ini dilakukan oleh pejabat penilai yang memiliki wewenang dan akses untuk melakukan persetujuan atau tidak, di Dinas Perdagangan kota Surakarta pejabat penilai terdiri dari kabid dan kepala dinas jika yang melakukan perencanaan kinerja staff bidang maka yang menjadi pejabat penilai adalah kabid di bidang tersebut sebaliknya jika yang melakukan input kinerja kabid maka yang menjadi pejabat penilai adalah kepala dinas secara langsung. Persetujuan SKP dilakukan setelah PNS melakukan input perencanaan data kinerja selama satu tahun kedepan di sistem E-Kinerja. Persetujuan SKP dilakukan untuk memastikan PNS dalam setahun kedepan bekerja sesuai dengan beban kinerjanya, hal ini dilakukan untuk meminimalisir PNS yang tidak bekerja sesuai dengan beban kinerjanya sangat penting memastikan PNS bekerja sesuai dengan beban kinerjanya jika kinerja yang dilakukan sesuai dengan beban kinerjanya akan bermanfaat bagi PNS dan Dinas Perdagangan kota Surakarta sendiri.

c. Penginputan Data Kinerja PNS di Sistem E-Kinerja

Penginputan data kinerja PNS ini dilakukan oleh PNS yang bersangkutan dengan diberikan *username* dan *password* yang diketahui oleh PNS yang bersangkutan, data kinerja yang di inputkan sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari PNS yang bersangkutan serta sesuai dengan rencana kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun. Proses E-Kinerja bekerja dalam satu alur untuk mengukur kinerja dari PNS begitupun dalam proses input data berjalan dalam satu alur yang terstruktur.

d. Evaluasi data kinerja yang di inputkan PNS di sistem E-Kinerja

Evaluasi data kinerja ini juga dilakukan oleh pejabat penilai yang ada, evaluasi data kinerja ini biasanya dilakukan di pertengahan bulan hal ini berguna jika terjadi revisi yang diajukan oleh pejabat penilai PNS masih bisa untuk melakukan input ulang terhadap data kinerja yang direvisi tersebut. Evaluasi dilakukan setelah tahap perencanaan, persetujuan SKP, dan penginputan data kinerja oleh PNS evaluasi dilakukan untuk melakukan pengecekan kembali data kinerja yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan SKP dan beban kinerja, jika sudah sesuai dengan kriteria yang ada maka data kinerja akan di validasi oleh pejabat

penilai dan nanti hasilnya akan menjadi point kinerja tentunya besaran point yang muncul akan sesuai dengan indikator kinerja yang sudah di tetapkan.

Evaluasi ini dilakukan selain untuk melakukan check data kinerja dan memvalidasi data kinerja juga digunakan untuk memunculkan point kinerja PNS yang dihasilkan dari hasil hasil validasi tersebut, jika data kinerja yang di inputkan PNS tervalidasi maka point kinerja akan muncul di layar sistem E-Kinerja point yang muncul sesuai dengan indikator yang ada, sedangkan jika data kinerja yang di input oleh PNS tidak tervalidasi dan diajukan revisi maka point kinerja dari data kinerja tersebut tidak akan muncul sebelum hasil revisi di input dan divalidasi oleh pejabat penilai.

2. Hambatan dalam Penerapan Sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

a. Sosialisasi sistem E-Kinerja yang tidak maksimal

Sosialisasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan pemahaman tentang suatu sistem yang baru di terapkan kepada pengguna yang akan menggunakannya. Di dalam sosialisasi

nantinya dijelaskan mulai dari segi teknis dan non teknis serta cara melakukan maintenance jika di dalam pengoperasiannya terjadi kendala. Di Dinas Perdagangan kota Surakarta sosialisasi tentang sistem E-kinerja kepada PNS yang berada di ruang lingkupnya belum berjalan dengan maksimal hal ini terjadi karena beberapa faktor mulai dari sering bolongnya PNS dalam mengikuti sosialisasi dan jadwal sosialisai yang sering berbenturan dengan jam kinerja yang ada. Hal ini menghambat jalannya sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan kota Surakarta sehingga mengakibatkan banyak PNS yang tidak mengerti dan tidak paham tentang bagaimana cara mengoperasikan sistem E-Kinerja hal ini sangat meghambat dalam penerapan sistem E-Kinerja yang menjadikannya sangat tidak efektif karena banyak kebingungan yang dialami oleh PNS yang ada di Dinas Perdagangan kota Surakarta.

b. Kurangnya kemampuan IT PNS

Kemampuan IT sangat penting dalam penerapan sistem E-

Kinerja di Dinas Perdagangan karena segala aktivitas yang terjadi dilakukan secara *online* sehingga memerlukan kemampuan IT yang baik untuk dapat mengoperasikan sistem E-Kinerja ini, di Dinas Perdagangan kota Surakarta kemampuan IT yang dimiliki oleh PNS masih sangat kurang hal ini didasarkan pada banyaknya PNS yang dalam kesehariannya bekerja di lapangan dalam hal ini pemungutan retribusi dan tidak bersinggungan secara langsung dengan IT karena masih manual selain itu di Dinas Perdagangan kota Surakarta banyak PNS yang memasuki masa pensiun sehingga kemampuan IT tidak terlalu baik. Dengan kurangnya kemampuan IT ini menyebabkan PNS yang akan mengoperasikan sistem E-Kinerja menjadi bingung dan malas karena mereka tidak mengerti bagaimana cara menggunakan sistem ini.

c. Belum adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

Penerapan suatu sistem yang baik tentunya

diikuti dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang tersusun secara terstruktur karena dengan memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) maka suatu sistem yang dijalankan akan memiliki pedoman dalam mengatur keberjalanannya sesuai dengan aturan dan menghindari segala bentuk penyelewengan yang ada. Kaitannya dengan penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta belum memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) yang terstruktur hal ini dikarenakan masih seringnya dirubah peraturan walikota tentang sistem E-Kinerja sehingga menyebabkan SOP (Standar Operasional Prosedur) masih belum tersusun secara terstruktur.

Keadaan ini menyebabkan penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta belum memiliki pengatur dalam wujud SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga dalam penerapannya masih belum memiliki pedoman yang jelas. Dengan belum memilikinya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang terstruktur PNS cenderung mengoperasikan sistem E-

Kinerja ini tidak sesuai dengan aturan secara garis besar yang ditetapkan oleh BKD kota Surakarta, seperti PNS cenderung melakukan input data kinerja dengan melakukan rapel untuk beberapa hari sedangkan dari aturan garis besar dari BKD kota Surakarta mengharuskan PNS menginputkan data kinerja secara terstruktur disetiap harinya. Maka dari itu sangat penting Dinas Perdagangan kota Surakarta memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) yang tersusun secara terstruktur guna mengatasi segala penyelewengan dalam penerapannya yang nantinya secara otomatis akan menghambat penerapan sistem E-Kinerja.

d. Sarana dan prasarana yang belum memadai

Sarana dan prasarana memang sangat penting dalam mendukung penerapan sistem E-Kinerja karena sistem E-Kinerja membutuhkan dukungan sarana dan prasarana yang bagus seperti spesifikasi PC yang sudah tinggi serta koneksi internet yang stabil, hal yang terpenting dari dukungan sarana dan prasarana untuk sistem E-Kinerja ini adalah koneksi

internet yang stabil karena dengan internet yang stabil maka sistem E-Kinerja akan bisa diakses begitupun sebaliknya jika koneksi internet tidak stabil maka akses sistem E-Kinerja akan terhambat seperti akan sering terjadi kegagalan dalam penginputan data kinerja yang akan di inputkan.

Dinas Perdagangan kota Surakarta belum terlalu siap dari segi dukungan sarana dan prasarana, karena sesuai dengan hasil observasi peneliti pada tanggal 17 Januari 2020 jumlah dari sarana dan prasarana pendukung belum terlalu memadai dimana masih banyak PC yang spesifikasinya masih belum tinggi serta jumlah PC yang lebih sedikit dibandingkan jumlah PNS dinas Perdagangan kota Surakarta serta yang paling penting adalah koneksi internet di Dinas Perdagangan kota Surakarta belum terlalu stabil karena hanya memiliki satu jaringan wifi yang digunakan seluruh oleh seluruh PNS yang ada di kantor Dinas Perdagangan kota Surakarta sehingga tak jarang menyebabkan PNS harus menggunakan koneksi pribadi melalui jaringan *hotspot* dari

smartphone pribadi yang dimilikinya. Hal ini menggambarkan bahwa sarana dan prasarana di Dinas Perdagangan kota Surakarta belum terlalu mendukung penerapan sistem E-Kinerja.

e. Jaringan internet yang kurang stabil

Jaringan internet menjadi komponen yang sangat penting dalam penerapan sistem E-Kinerja karena dalam penerapan sistem E-Kinerja ini membutuhkan jaringan internet yang kuat sehingga dengan jaringan internet yang kuat maka sistem E-Kinerja tidak akan terganggu dalam pengoperasiannya. Di Dinas Perdagangan kota Surakarta jaringan internet yang ada sangat jauh dari harapan sehingga menyebabkan pengoperasian sistem E-Kinerja menjadi terhambat karena masih sangat sering terjadi kegagalan login dan kegagalan server yang diakibatkan oleh jaringan internet yang lemah.

Jaringan Internet yang lemah ini disebabkan dari hanya terdapat satu wifi portable yang mengakomodir kebutuhan jaringan internet satu kantor Dinas Perdagangan kota Surakarta, hal ini mengakibatkan koneksi

internet menjadi sangat lemah karena user yang masuk ke wifi portable tersebut melebihi kapasitas sehingga menyebabkan sering terjadi kesalahan koneksi atau yang sering disebut *troubleshoot* hal ini sangat menghambat penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta karena sistem E-Kinerja ini merupakan sistem yang membutuhkan jaringan internet yang kuat dalam pengoperasiannya.

3. Upaya Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam Mengatasi Hambatan Penerapan Sistem E-Kinerja

a. Sosialisasi ulang tentang sistem E-kinerja kepada PNS Dinas Perdagangan kota Surakarta

Sosialisasi adalah langkah awal untuk mengenalkan sesuatu hal yang baru kepada pengguna yang nantinya akan menggunakan hal baru tersebut baik untuk kepentingan individu maupun kepentingan kelompok. Sosialisasi yang berisikan pemberian pengetahuan tentang bagaimana cara kerja hal yang baru tersebut serta melalui sosialisasi juga diberikan pengetahuan bagaimana cara merawat dan memelihara hal yang baru tersebut jika terjadi

kendala yang akan menghambat proses kerja dari hal baru tersebut. Tanpa adanya sosialisasi segala sesuatu yang terjadi tidak akan ada pedoman, tidak memiliki tujuan yang jelas, dan tidak mencapai *goals* yang ingin dicapai. Pada kegiatan sosialisasi Sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta sosialisasi dibagi menjadi dua macam yaitu sosialisasi teknis dan sosialisasi non teknis.

b. Pendampingan dan Pelatihan IT bagi PNS yang belum menguasai IT

Pendampingan dan pelatihan IT merupakan sebuah tahapan yang paling penting untuk mengatasi masalah kebingungan PNS dalam pengoperasian sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta, karena sukses atau tidaknya segala usahay Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam mengatasi kebingungan PNS mengoperasikan sistem E-kinerja di tentukan dengan kemampuan penguasaan IT dari PNS yang ada di ruang lingkup Dinas Perdagangan kota Surakarta sosialisasi tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya kemampuan

penguasaan IT karena sistem E-Kinerja ini bersinggungan langsung dengan IT maka penguasaan IT harus wajib dimiliki oleh PNS yang akan menggunakan sistem E-Kinerja ini.

c. Melakukan komunikasi dan pemberian masukan kepada Pihak BKD kota Surakarta terkait penyusunan SOP

Dinas Perdagangan kota Surakarta sebagai OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) yang ada di lingkup kota Surakarta tentunya sering berkomunikasi dengan OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) lainnya, terkhusus untuk masalah SOP tentang sistem E-Kinerja Dinas Perdagangan kota Surakarta melakukan komunikasi dengan pihak BKD kota Surakarta, hal ini dilakukan guna membantu BKD kota Surakarta dalam menyusun SOP tentang sistem E-kinerja agar dapat tersusun dengan baik dan sesuai dengan keadaan yang ada, BKD kota Surakarta merupakan OPD yang memiliki kewenangan dalam perumusan SOP tentang sistem E-kinerja karena kaitannya dengan kepegawaian dan penilaian kinerja PNS maka BKD kota Surakarta memiliki

kewenangan dalam menyusun SOP tentang sistem E-Kinerja ini.

d. Pengajuan anggaran peremajaan sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana memang sangat penting dalam mendukung sistem E-Kinerja yang secara langsung bersinggungan dengan IT sehingga mengharuskan dukungan sarana dan prasarana yang mumpuni mulai dari PC hingga jaringan internet karena jika kedua aspek penting tersebut tidak dapat terpenuhi maka penerapan sistem E-Kinerja akan terhambat. Di Dinas Perdagangan kota Surakarta belum terlalu siap dalam segi sarana dan prasarana karena sarana dan prasarana yang ada belum memadai untuk mendukung sistem E-Kinerja seperti jumlah PC yang tidak seimbang dengan jumlah PNS serta jaringan internet yang tidak stabil sehingga menghambat dalam penerapan sistem E-Kinerja.

e. Koordinasi dengan Pihak ketiga terkait penguatan jaringan internet

Koordinasi pihak ketiga ini berwujud koordinasi yang dilakukan oleh pihak ketiga dalam hal

ini perusahaan penyedia jasa penguatan jaringan internet yang dibutuhkan oleh Dinas Perdagangan kota Surakarta. Koordinasi pihak ketiga ini nantinya berwujud kesepakatan kontrak, pelaksanaan kontrak ini merupakan tahapan penting yang dilakukan dalam proses penguatan jaringan internet ini karena hasil dari baik atau buruknya proses penguatan jaringan internet bergantung pada keberhasilan dari Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam melakukan kontrak dengan penyedia jasa penguatan jaringan internet.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan analisis data yang dilakukan, dapat dirangkum bahwa kegiatan penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem E-kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

a. Perencanaan kinerja di Sistem E-Kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan oleh PNS di dalam sistem E-Kinerja, perencanaan ini dilakukan di awal tahun dan disesuaikan dengan SKP (Standar Kinerja Pegawai) yang dimiliki oleh masing-masing PNS hal tersebut

dilakukan agar nantinya PNS dapat melakukan input data kinerja harian, mingguan, dan bulanan di sistem E-Kinerja. Setelah melakukan input rencana kinerja sesuai dengan SKP (Standar Kinerja Pegawai) PNS menunggu approve dari pejabat penilai, selanjutnya jika sudah di approve maka PNS diwajibkan membuat rencana kinerja harian, mingguan dan bulanan yang nantinya akan memudahkan PNS dalam melakukan input data kinerja masing-masing didalam sistem E-Kinerja terdapat indikator penilaian ini dibentuk untuk mempermudah PNS dalam melakukan input tentang SKP dan melakukan input tentang kinerja mereka.

b. Persetujuan SKP

Persetujuan SKP ini dilakukan oleh pejabat penilai yang memiliki wewenang dan akses untuk melakukan persetujuan atau tidak, di Dinas Perdagangan kota Surakarta pejabat penilai terdiri dari kabid dan kepala dinas jika yang melakukan perencanaan kinerja staff bidang maka yang menjadi pejabat penilai adalah kabid di bidang tersebut sebaliknya jika yang melakukan input kinerja kabid maka yang

menjadi pejabat penilai adalah kepala dinas secara langsung. Persetujuan SKP dilakukan setelah PNS melakukan input perencanaan data kinerja selama satu tahun kedepan di sistem E-Kinerja. Persetujuan SKP dilakukan untuk memastikan PNS dalam setahun kedepan bekerja sesuai dengan beban kerjanya

c. Penginputan Data kinerja PNS

Penginputan data kinerja PNS ini dilakukan secara pribadi oleh PNS yang bersangkutan dengan diberikan *username* dan *password* yang diketahui oleh PNS yang bersangkutan, data kinerja yang di inputkan sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari PNS yang bersangkutan serta sesuai dengan rencana kinerja yang telah ditetapkan diawal tahun. Proses E-Kinerja bekerja dalam satu alur untuk mengukur kinerja dari PNS begitupun dalam proses input data berjalan dalam satu alur yang terstruktur.

d. Evaluasi data kinerja yang di inputkan PNS di sistem E-Kinerja

Evaluasi data kinerja ini juga dilakukan oleh pejabat penilai yang ada, evaluasi data kinerja ini biasanya dilakukan di pertengahan bulan hal ini berguna jika

terjadi revisi yang diajukan oleh pejabat penilai PNS masih bisa untuk melakukan input ulang terhadap data kinerja yang direvisi tersebut. Evaluasi dilakukan setelah tahap perencanaan, persetujuan SKP, dan penginputan data kinerja oleh PNS evaluasi dilakukan untuk melakukan pengecekan kembali data kinerja yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan SKP dan beban kinerja.

2. Hambatan-Hambatan yang dihadapi dalam penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat dirangkum bahwa hambatan-hambatan dalam penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta adalah sebagai berikut:

- a. Sosialisasi sistem E-Kinerja tidak maksimal
- b. Kemampuan IT PNS kurang
- c. Belum ada SOP tentang sistem E-kinerja
- d. Sarana dan prasarana pendukung sistem E-Kinerja yang kurang memadai
- e. Jaringan internet yang lemah

3. Upayah mengatasi hambatan penerapan EE-kinerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan

pada bab sebelumnya dapat dirangkum bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan kota Surakarta dalam mengatasi hambatan penerapan sistem E-Kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Sosialisasi ulang tentang sistem E-Kinerja
- b. Pendampingan dan pelatihan IT bagi PNS yang belum menguasai IT
- c. Melakukan Komunikasi dan memberikan masukan kepada pihak BKD kota Surakarta terkait penyusunan SOP sistem E-Kinerja
- d. Pengajuan anggaran peremajaan sarana dan prasarana
- e. Koordinasi dengan pihak ketiga terkait penguatan jaringan internet

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas Perdagangan kota Surakarta

- a. Hendaknya melakukan FGD (Forum Group Discussion) terhadap seluruh PNS minimal 6 bulan sekali untuk membahas segala hambatan dilapangan dalam penerapan sistem E-Kinerja dan di atur sesuai dengan bidang masing masing PNS

- b. Melakukan pendampingan kepada PNS yang memasuki masa pensiun dan PNS yang tidak menguasai IT

2. Kepada PNS di Dinas Perdagangan kota Surakarta

PNS hendaknya meningkatkan kemampuan IT yang dimiliki melalui pelatihan-pelatihan yang ada gunanya adalah untuk meningkatkan kemampuan IT yang nantinya akan memudahkan PNS dalam pengoperasian sistem E-Kinerja

3. Kepada Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai keefektifan sistem E-Kinerja dalam proses penilaian PNS di Dinas Perdagangan kota Surakarta.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ismanto, A., (2010), *Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu mahasiswa jurusan akuntansi STIE Perbanas Surabaya*”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya

Latuserimala, (2015). *Studi deskriptif efektivitas sistem e-performance dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan*

*kota Surabaya. Ilmu
Administrasi Negara Fisip
Unair, Surabaya*

Miles, M.B., Huberman, A.M., &
Saldana, J. (2014).
*Qualitative data analysis,
a methods sourcebook,
edition 3.* USA: Sage
Publication. Terjemahan
Tjetjep Rohindi, UI-Press.

Permendagri nomor 4 tahun 2005
tentang analisis jabatan

Wahyu, H.P. (2018).
*Pengawasan kinerja
birokrasi melalui e-kinerja
studi kasus pemerintah
kota Semarang. Ilmu
Pemerintahan Fisip Undip,
Semarang*