

**PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DI SEKRETARIAT
DAERAH KOTA SURAKARTA**

**Pritha Marsha Elampusita¹, Hery Sawiji², Cicilia Dyah Sulistyaningrum
Indrawati³**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret*

*Email : tithamarsha13@student.uns.ac.id, sawiji_hery@yahoo.com,
ciciliadyah@staff.uns.ac.id*

Abstract

This type of research is descriptive qualitative with a case study approach. The research was conducted at the Regional Secretariat of Surakarta City. The research data were obtained from sources (informants), places and events, as well as documents and archives. To take the sample using purposive sampling and snowball sampling. Data was collected using participatory observation techniques, interviews and documents. The validity of the data was obtained by triangulation of techniques and sources. The data analysis technique uses Miles and Huberman interactive model data analysis, namely data reduction, data presentation, conclusions

The results showed that: 1) The application of the E-Performance appraisal system at the Regional Secretariat of Surakarta City includes: a) planning the E-Performance application, b) implementing the E-Performance application, c) filling in the employee activities inputted in the E-Performance application, d) evaluation of data inputted in the E-Performance application, and e) calculating the assessment on the E-Performance application. 2) The implementation of the e-performance assessment system at the City Regional Secretariat has several obstacles including: a) the IT capabilities of civil servants are still low, b) the components of the E-Performance application system are still limited, and c) the internet network is not good, and 3) Solutions to overcome the obstacles that occurred, among others: a) IT training and mentoring to civil servants, b) improvements to the E-Performance application system, and c) making new mayor regulations regarding changes to the E-Performance application system.

Keywords : *e-performance, human resources, regional secretariat*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dan terpenting dalam keberlangsungan hidup sebuah instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik yaitu dengan adanya manajemen sumber daya manusia dimana didalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja menurut (Marwansyah, 2014) merupakan sistem yang formal untuk mengkaji, memeriksa, dan menilai kinerja individu atau sekelompok karyawan. Mengutip dari jurnal (Wahyuningsih, 2014) bahwa suatu instansi tidak dapat terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Perlu dilakukan tindakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mengelola tanggung jawab dan beban tugas yang telah diberikan.

Penilaian kinerja juga berlaku di instansi pemerintahan seperti halnya penilaian kinerja pegawai dahulu dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) seiring dengan perkembangan zaman penilaian seperti itu sudah tidak relevan lagi. Mulai tahun 2011 dengan berdasar pada

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang mulai efektif diberlakukan tanggal 1 Januari 2014 penilaian mulai didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan menggunakan *fingerprint* yaitu penilaian pada absensi kehadiran. Setelah dilakukan evaluasi ternyata penilaian dengan menggunakan *fingerprint* kurang efektif karena banyak PNS yang kurang bertanggung jawab dengan tugasnya, dan juga penilaian dari atasan seperti tidak adil karena semua pegawai dinilai baik walaupun kenyataan dilapangan kerjanya buruk.

Mulai tahun 2018 dibuatlah aplikasi E-Kinerja tujuannya untuk menilai kinerja PNS tidak hanya dari tingkat kehadiran saja tetapi juga disetiap kegiatan yang dilakukan akan dinilai. Pada tahun 2019 aplikasi E-Kinerja mulai disosialisasikan kepada seluruh OPD yang ada di Pemerintah Kota Surakarta. Dikutip dari jurnal (Juliani, 2019) adanya upaya strategis Pemerintah Kota Surakarta untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) aparatur salah satunya dengan menerapkan E-Kinerja sebagai sistem penilaian kinerja SDM Aparatur dalam mengelola beban kerja personal maupun organisasi yang nanti penilaiannya didasarkan pada capaian indikator kinerja sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan juga sebagai pemberian insentif.

Di Sekretariat Daerah penerapan aplikasi E-Kinerja masih menemui beberapa masalah

diantaranya pada kemampuan IT PNS. Ada beberapa pegawai yang mengalami mutasi jabatan dan tua atau memasuki masa purna tugas yang mana tingkat pengetahuannya tentang teknologi masih rendah sehingga kesulitan dalam mengikuti perkembangan zaman terutama dalam hal teknologi hal itu yang menyebabkan timbulnya hambatan-hambatan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengetahui penerapan sistem penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta 2) mengetahui hambatan dalam penerapan sistem penilaian E-Kinerja dan 3) solusi untuk mengatasi hambatan dalam penerapan sistem penilaian E-Kinerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian memberikan gambaran secara lengkap dan mendalam mengenai penerapan sistem penilaian E-Kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Peneliti berusaha menyajikan data secara deskriptif yang didapatkan dari narasumber atau informan, observasi di lapangan dan studi mengenai dokumen yang berhubungan dengan objek. Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan yang terjadi dilapangan mengenai penerapan sistem E-Kinerja apakah sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sumber data penelitian

berupa narasumber atau informan, tempat dan peristiwa, serta dokumen dan arsip.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling* dengan memilih seseorang berdasarkan tujuan penelitian dan mengambil orang pertama yang dijadikan sebagai petunjuk untuk menjumpai informan selanjutnya yang lebih menguasai data tersebut. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi partisipan dan analisis dokumen. Untuk teknik validitas data peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Peneliti memanfaatkan beragam sumber data yang berbeda-beda untuk mendapatkan keberagaman data dan informasi yang didapat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman (1984) dalam (Sugiyono, 2014:246) yang menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari 3 tahapan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang penerapan sistem penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Untuk mempermudah dalam mengkaji permasalahan, maka peneliti membuat pemilihan data yang valid dalam menjawab permasalahan yang ada. Penelitian ini membahas tentang :

1. Penerapan E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta

a. Perencanaan aplikasi E-Kinerja

Perencanaan merupakan langkah awal yang perlu dilakukan agar kebijakan baru yang akan diterapkan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan untuk mencapai tingkat efisien dan efektivitas. Menurut (Listyansih, 2014:90) Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua aspek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan. Dengan permasalahan yang ada dibuatlah aplikasi E-Kinerja dengan pihak-pihak terkait yang membantu dalam pembuatan aplikasi E-Kinerja dan dibuatnya Peraturan Walikota Surakarta Nomor 25A Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dan diikuti Keputusan Walikota Surakarta Nomor 786/85.4 Tahun 2018 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Membuat aplikasi

E-Kinerja yang pertama yaitu dengan bagian organisasi selaku pengelola data pegawai yang ada di Pemerintah Kota Surakarta untuk membuat data PNS terupdate dan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang nanti akan diinputkan pada aplikasi E-Kinerja yang akan dilakukan oleh Diskominfo. Untuk selanjutnya kerja sama juga dilakukan dengan BPPKAD selaku pengelola anggaran daerah di Pemerintah Kota Surakarta karena tambahan penghasilan yang didapatkan oleh setiap pegawai akan diambilkan dari anggaran yang dibuat setiap tahunnya.

b. Pelaksanaan aplikasi E-Kinerja

Pelaksanaan menurut Tjokroadmudjoyo (2014:7) adalah proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek. Pada tahap perencanaan sudah dibuat dasar hukum yang melandasi dalam pembuatan aplikasi E-Kinerja yang mana ketika pelaksanaannya mulai dilakukan beberapa perubahan untuk penyempurnaan aplikasi E-Kinerja yaitu dengan dibuatnya perwal yang baru pada tahun 2019 menjadi Peraturan Walikota No 2 Tahun 2019. Setelah dibuat

Aplikasi E-Kinerja langkah selanjutnya adalah melakukan sosialisasi aplikasi E-Kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Pemerintahan Kota Surakarta. Sosialisasi merupakan suatu proses komunikasi yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan penyampaian pesan kepada sekelompok orang. Proses komunikasi yang dilakukan dalam suatu sosialisasi sangat diperlukan untuk menghindari adanya salah paham. Proses komunikasi menurut Devito (2011) mengatakan bahwa suatu proses untuk bertukar informasi dimana setiap komponennya saling berkaitan satu sama lain. Proses komunikasi di Sekretariat Daerah dilakukan sebagai salah satu cara untuk memperkenalkan aplikasi E-Kinerja, yang mana dengan adanya sosialisasi ini diharapkan PNS yang ada di Pemerintah Kota Surakarta terutama di Sekretariat Daerah dapat memahami secara jelas apa tujuan dari dibuatnya sistem E-Kinerja dan juga memahami bagaimana cara mengoperasikan aplikasi E-Kinerja sehingga meminimalisir kebingungan pada PNS saat mengoperasikan aplikasi E-Kinerja.

Dengan adanya sistem penilaian menggunakan E-Kinerja ini dapat

meningkatkan profesionalitas dan penilaian pada kinerja yang lebih transparan dan terukur seperti yang dikemukakan oleh (Rivai, 2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Jadi diharapkan dengan adanya sistem E-Kinerja ini Pemerintah Kota Surakarta lebih mudah memantau kinerja PNS yang ada di Kota Solo dan mampu meningkatkan kesejahteraan PNS melalui pemberian tambahan penghasilan dari apa yang dikerjakannya secara adil.

c. Pengisian kegiatan pegawai yang di input di dalam aplikasi E-Kinerja

Hal pertama yang harus dilakukan oleh pegawai adalah melakukan login *single user* menggunakan *username* yang berupa Nomor Induk Pegawai (NIP) dan *password* yang telah dibuat sebelumnya, nanti akan muncul tampilan menu aplikasi E-Kinerja yang mana diisi tergantung kebutuhan setiap PNS. Untuk proses input data kegiatan wajib dilakukan setiap hari oleh pegawai, yang mana kegiatan yang dilakukannya telah

disesuaikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah direncanakan pada setiap awal tahun. Tujuan dari penginputan kegiatan harus disesuaikan dengan SKP adalah untuk memberikan arahan kepada pegawai apa saja kegiatan yang harus dilakukannya selama 1(satu) tahun kedepan. Untuk seluruh kegiatan yang telah dilakukan akan masuk di sistem atasan dan akan dimintakan persetujuan untuk mendapatkan poin atas setiap kegiatan yang dilakukan. Lalu nantinya jika sudah dimintakan persetujuan atasan dan point sudah mencapai target dilaporkan kepada BKD untuk mendapatkan tambahan penghasilan.

d. Evaluasi data yang di input di dalam aplikasi E-Kinerja

Evaluasi data dilakukan setelah pegawai menginput kegiatannya di aplikasi E-Kinerja, setiap kegiatan yang dilakukannya harus melalui tahap persetujuan dari atasan untuk nantinya point baru akan keluar di masing-masing sistem pegawai. Persetujuan dari atasan atas kegiatan yang dilakukannya tergantung setiap atasan di instansi tersebut, ada beberapa instansi yang atasannya melakukan persetujuan kegiatan setiap hari, ada juga yang melakukan persetujuan

kegiatan setiap 3hari sekali. Hal ini dilakukan agar jika terdapat revisi ada data yang ditolak bisa segera untuk diperbaiki dan diupload ulang.

Pada Peraturan Walikota No 8 Tahun 2021 menyebutkan pelaporan aktivitas harian PNS dilakukan paling lambat pada tanggal 2 bulan berikut sehingga sebelum tanggal 2 pegawai harus segera melaporkan kegiatan harian yang dilakukannya untuk dimintakan persetujuan karena tidak semua kegiatan yang dilaporkannya akan disetujui oleh atasan, ada beberapa kegiatan pegawai yang harus direvisi dan diupload ulang. Revisi yang diajukan oleh atasan biasanya tidak sesuai dengan SKP dan beban kerja yang telah disusun oleh pegawai atau ada beberapa berkas yang belum lengkap.

e. Perhitungan pada aplikasi e-kinerja

Perhitungan target point setiap bulan didapatkan dari :

$$\begin{aligned} &5,5\text{jam efektif kerja} \times 22\text{hari} \\ &\text{kerja/bulan} \times 60\text{menit} = \\ &7260\text{point} \end{aligned}$$

Pertahun 2021 dengan dasar Peraturan Walikota No 8 Tahun 2021 penilaian pada aplikasi e-kinerja dengan bobot nilai :

Produktifitas 70% dan Kedisiplinan 30% yang mana untuk kedisiplinan dijabarkan lagi menjadi kehadiran 80% dari 30% kedisiplinan dan 20% kepatuhan pelaporan LHKPN & LHKASN 20% dari 30% kedisiplinan.

2. Hambatan dalam penerapan e-kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

a. Kemampuan IT PNS masih rendah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi Diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola segala sumber daya manusia yang ada termasuk dalam hal kinerjanya. Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2015:5) manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pada Sekretariat Daerah sendiri pegawai negeri sipil manajemen sumber daya manusianya terbilang masih rendah terlihat dari pegawai yang ada di sekretariat daerah sangat terbatas, terbatas disini dalam hal kemampuan IT yang dimiliki oleh pegawai, keterbatasan ini yang menjadi salah satu faktor penghambat kebijakan yang dibuat tidak

bisa terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Keterbatasan sumber daya manusia disini dipengaruhi oleh faktor usia, pada saat peneliti melakukan magang di salah satu instansi di Sekretariat Daerah terdapat beberapa pegawai yang sudah tua dan pemahaman akan penggunaan teknologi sangat terbatas, hal itu yang menjadi kendala tersendiri aplikasi E-Kinerja ini tidak bisa berjalan dengan semestinya. Seperti yang dikutip dari jurnal (Dwibi Ramdhaniah Dismar, Firman, Juni 2019) pegawai yang telah berusia lanjut bahkan memasuki usia pensiun biasanya enggan dan acuh mempelajari hal-hal yang baru, terutama teknologi sehingga menyebabkan rendahnya pemahaman teknologi menimbulkan kecenderungan pegawai untuk melakukan manipulasi pada pengisian di sistem E-Kinerja. Karena itu menjadi salah satu penyebab masih banyak pegawai yang kebingungan dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja.

b. Komponen sistem aplikasi E-Kinerja masih terbatas

Pada awal tahun yang mana mulai tahun 2020 sistem keamanan setelah pelaporan belum terkunci secara otomatis, oleh karena itu masih terdapat perbedaan saat pelaporan dan pada saat laporan realisasi yang didapat

lagi oleh pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang terus menginput kegiatan yang dilakukannya sehingga terjadi perbedaan point saat dilaporkan dan saat laporan realisasi yang diberikan kembali kepada pegawai. sistem pengisiannya harus urut menunggu dari atasan atau linear, jadi penyusunan rencana kerja yang dilakukan oleh pegawai harus mengikut kegiatan dari atasan hal itu dilakukan agar atasan bisa lebih mudah memantau segala kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Oleh karena itu pegawai mengeluhkan karena dulu pengisian bisa dilakukan secara langsung tapi sekarang harus menunggu dari atasan dulu baru nanti bawahan bisa mengisi di aplikasi E-Kinerja. Pengisian yang dilakukan atasan tidak ada batasan akhir tanggal untuk mengisi hal ini yang dikawatirkan oleh pegawai karena ditakutkan atasan mengisi mepet dengan tanggal pelaporan yaitu tanggal 5 bulan berikutnya padahal setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai harus melalui persetujuan dulu dari atasan ditakutkan point bulanan pegawai tidak bisa tercapai.

c. Jaringan internet yang kurang baik

Di lingkungan Balaikota Surakarta sendiri sinyal jaringan ponsel kurang bagus

apalagi ketika memasuki beberapa gedung instansi terutama di Sekretariat Daerah sinyal ponsel sangat terbatas padahal gedung Sekretariat Daerah terbilang baru, tapi sangat lemah untuk menangkap sinyal. Saat peneliti melakukan observasi di lapangan dan sewaktu melakukan magang instansi memang sinyal jaringan susah didapatkan, ada beberapa operator yang bisa tetapi sinyalnya tidak stabil, apalagi ketika di bagian umum tidak ada sinyal jaringan sama sekali dimungkinkan karena ruangan yang terlalu tertutup sehingga sulit untuk menangkap sinyal. Hal ini yang menyebabkan beberapa pegawai mengeluhkan jika jaringan internet tidak stabil padahal ingin mengisi di aplikasi E-Kinerja dikawatirkan ketika mengisi kegiatan terjadi kendala. Kendala ini yang menyebabkan E-Kinerja di Sekretariat Daerah tidak bisa berjalan secara maksimal karena terhambat pada jaringan internet yang digunakan untuk mengakses aplikasi E-Kinerja.

3. Solusi mengatasi hambatan dalam penerapan E-Kinerja

a. Pelatihan dan pendampingan IT kepada PNS

Pelatihan dan pendampingan pada Sekretariat Daerah Kota

Surakarta dilakukan dengan memberikan pelatihan atau diklat untuk seluruh pegawai yang ada di Sekretariat Daerah terkhususkan untuk yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi terutama dalam hal mengoperasikan aplikasi E-Kinerja, hal ini dilakukan karena sebuah tuntutan bagi setiap pegawai untuk bisa mengoperasikan teknologi dan mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Selain diadakan pelatihan untuk beberapa instansi di Sekretariat Daerah dilakukan pendampingan IT secara *personal* yang mana dalam pendampingan ini dilakukan bersama rekan kerjanya yaitu minta dibantu untuk mengoperasikan aplikasi E-Kinerja dengan membuat video *step by step* sehingga ketika pegawai lupa bisa melihat kembali videonya. Pendampingan juga dilakukan dengan dibantu untuk menginputkan kegiatan yang dilakukannya oleh rekan kerja, jadi pegawai akan menuliskan dibuku agenda apa saja kegiatan yang telah dilakukannya.

b. Upgrade sistem aplikasi E-Kinerja

Dengan ditetapkannya Peraturan Walikota yang baru Nomor 8 Tahun 2021 yaitu tanggal pelaporan aktivitas harian pegawai dilakukan terakhir tanggal 2 bulan

berikutnya dan untuk tanggal pelaporan ke BKD paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya, setelah itu sistem akan secara otomatis terkunci sehingga pegawai tidak akan bisa menginput kegiatan yang dilakukannya lagi hal ini dilakukan untuk menghindari adanya perbedaan jumlah point pada saat pelaporan dan pada saat didapat kembali setelah pelaporan. Selain itu ditambahkan menu baru tentang jumlah hari kerja dan jumlah hari pelaporan yang mana jumlah itu harus sama ketika pegawai akan melaporkan kegiatannya, dengan adanya penambahan itu mempermudah pegawai dalam melihat sudah berapa hari kerja yang sudah dilakukan dan kurang berapa hari lagi target yang harus dicapai.

c. Koordinasi dengan pihak ketiga untuk penambahan jaringan internet

Di Lingkungan Balaikota Surakarta sinyal jaringan dapat dikatakan kurang baik terkhususkan untuk beberapa instansi terutama Sekretariat Daerah Kota Surakarta juga mengalami kesulitan untuk mendapatkan sinyal hal ini dimungkinkan gedung yang terlalu rapat sehingga kesulitan untuk menangkap sinyal dengan baik, itu yang menjadi salah satu faktor utama untuk dilakukan penambahan jaringan internet

yang dilakukan dengan pihak ketiga, dalam hal ini penambahan jaringan dilakukan dengan melakukan pemasangan wifi tambahan dan kecepatan internet di beberapa instansi sehingga sinyal jaringan akan lebih cepat dan lebih mempercepat kegiatan yang dilakukan oleh pegawai terutama hal ini dimanfaatkan pegawai untuk menginput kegiatan yang dilakukannya ke dalam aplikasi E-Kinerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan analisis data yang dilakukan, dapat dirangkum bahwa kegiatan penerapan sistem penilaian aplikasi E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Penerapan E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

a. Perencanaan aplikasi E-Kinerja

Pemerintah Kota Surakarta melakukan perencanaan secara matang mengenai bagaimana sistem ini dapat terlaksana dan baik dan sesuai yang diharapkan. Dengan permasalahan yang telah dikaji sebelumnya dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam pembuatan aplikasi E-Kinerja. Dibuatnya

Peraturan Walikota Surakarta No 25A Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dan diikuti dengan Keputusan Walikota Nomor 786/85.4 tahun 2018 tentang Daftar Rincian Aktivitas Harian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta sebagai dasar hukum dibuatnya aplikasi E-Kinerja.

Pemerintah Surakarta melibatkan beberapa pihak bekerja sama untuk membuat aplikasi E-Kinerja sebagaimana pihak yang terlibat terdiri dari BKPPD/BKD selaku pengelola pegawai yang ada di Pemerintahan Kota Surakarta, Bagian Organisasi selaku pengelola data-data kepegawaian yang ada di Pemerintahan Kota Surakarta, Diskominfo, dan BPPKAD.

b. Pelaksanaan aplikasi E-Kinerja

Setelah dibuatnya perwali yang menjadi dasar pembuatan aplikasi E-Kinerja dalam penerapannya dilakukan evaluasi dan monitoring untuk menyempurnakan aplikasi E-Kinerja agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan hingga

akhirnya pada tahun 2020 dibuatlah perwali yang baru yaitu Peraturan Walikota No 2 Tahun 2020. Pada pelaksanaan dilakukan sosialisasi kepada PNS yang ada di Sekretariat Daerah Kota Surakarta hal ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada PNS yang ada di Sekretariat Daerah Kota Surakarta dalam mengoperasikan aplikasi E-Kinerja dan meminimalisir kebingungan saat nantinya mulai menginput kegiatan yang dilakukan kedalam aplikasi E-Kinerja.

c. Pengisian kegiatan pegawai yang di input di dalam aplikasi e-kinerja

Langkah selanjutnya adalah aplikasi e-kinerja mulai digunakan oleh pegawai. Setiap pegawai melakukan login menggunakan Nomer Induk Pegawai (NIP) dan *Password*. Penginputan kegiatan dilakukan setiap hari dan pegawai menyusun Sasaran Kegiatan Pegawai (SKP) untuk kegiatan yang akan dilakukannya selama satu tahun kedepan. Setiap kegiatan yang diinput akan melalui proses persetujuan dari tim penilaian yaitu atasan atau kepala disetiap instansi untuk mendapat

poin dan masuk di sistem setiap pegawai.

d. Perhitungan pada aplikasi E-Kinerja

Pada tahap ini dijabarkan perhitungan pada aplikasi e-kinerja sebagaimana poin yang didapatkan itu berdasarkan perolehan dari bobot kerja (kelas jabatan) dan juga prestasi kerja yang mana dijabarkan lagi dari sasaran kerja pegawai (sesuai target kerja bulanan) mendapat poin dan juga perilaku kerja (tingkat kehadiran) yang akan menghasilkan poin dan penentuan hukuman.

2. Hambatan dalam penerapan e-kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam penerapan sistem aplikasi E-Kinerja adalah :

- a. Kemampuan IT PNS masih rendah
- b. Komponen sistem aplikasi E-Kinerja masih terbatas
- c. Jaringan internet yang kurang baik
- d.

3. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surakarta untuk keberlangsungan penggunaan aplikasi e-

kinerja di Sekretariat Daerah.

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa solusi yang diberikan dalam mengatasi hambatan yang ada selama penerapan sistem e-kinerja sebagai berikut :

- a. Pelatihan dan pendampingan IT kepada PNS
- b. Upgrade sistem aplikasi E-Kinerja
- c. Koordinasi dengan pihak ketiga untuk penambahan jaringan internet

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Sekretariat Daerah Kota Surakarta

- a. Perlu dilakukan pelatihan bagi para pegawai terutama bagi yang masih terkendala dalam penggunaan teknologi terutama teknologi yang berbasis online yang tujuannya agar pegawai dapat memahami kebijakan E-Kinerja dan bisa menggunakannya
- b. Perlu adanya peaninjaun kembali terhadap sumber daya manusia dan sarana serta prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung kebijakan E-Kinerja agar bisa berjalan dengan maksimal.
- c. Perlu adanya tes secara berkala untuk mengetahui

kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil di setiap bagian agar ketika terdapat kendala bisa segera untuk di atasi.

2. Kepada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Surakarta

- a. Perlu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya mengikuti perkembangan teknologi yang ada dengan mengikuti pelatihan-pelatihan mengenai IT agar lebih mudah mengoperasikan teknologi terkhususnya aplikasi E-Kinerja.
- b. Pegawai harus lebih pro-aktif dalam penerapan aplikasi E-Kinerja dengan cara menyampaikan kendala yang dialami saat menggunakan aplikasi E-Kinerja guna menjadi bahan pertimbangan pengembangan aplikasi E-Kinerja agar menjadi lebih baik.

3. Kepada Peneliti Lain

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai penggunaan aplikasi E-Kinerja guna menilai kinerja dan meningkatkan profesionalitas PNS di Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

V. DAFTAR PUSTAKA

Devito, Joseph A (2011). Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Dwibi Ramdhaniah Dismar,

- Firman. Juni 2019. Evaluasi Kebijakan Sistem E-Kinerja Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Of Government-JOG*, Vol 4, No 2.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliani, H. (2019). *Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur*. 2(3), 436–449.
- Listyaningsih. (2014). Administrasi Pembangunan, Pendekatan Konsep dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Saefudin, & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sri Wahyuningsih. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat, eJournal Pemerintahan Integratif.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjokroadmudjoyo dalam Dwi Purnama Wati, (2014). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pendidikan Agama Islam Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam. Lampung: Universitas Lampung. Hlm 7.
- Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.