

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang menerapkan sistem demokrasi dalam dunia politik, ekonomi, sosial dan budaya. Pemerintahan yang demokratis harus selalu diiringi dengan kepastian serta kenetralan lembaga birokrasi. Birokrasi berfungsi untuk mengorganisir pekerjaan dalam pemerintahan agar menjadi lebih terstruktur oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN). Seorang pelaku birokrasi yang disebut birokrat harus memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan prinsip-prinsip dari suatu instansi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil diatur bahwa birokrat akan terikat dengan kedisiplinan serta tanggungjawabnya menjadi abdi masyarakat dan negara, agar dapat mewujudkan kedamaian dan kenyamanan dalam bekerja. Instansi pemerintah terbagi menjadi 2, yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Instansi pemerintah, khususnya yang berorientasi pada pelayanan publik diharuskan untuk menciptakan suasana kerja yang bersih dengan kinerja para PNS yang profesional agar terciptanya kualitas pelayanan publik yang baik.

Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif dalam menunjang kualitas pelayanan publik. Dalam hal ini, kualitas PNS di ranah pemerintahan dapat diamati dari kinerja yang telah mereka berikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Sutrisno (2016:172) dalam

penelitian Gerung et al., (2022), kinerja pegawai merupakan dasar dari suatu organisasi yang dapat dinilai dari aspek *quality*, *quantity*, waktu kerja serta kerja sama yang berfungsi sebagai sarana mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

PNS dituntut oleh pemerintah untuk memiliki kinerja yang maksimal, dalam artian profesional dan cakap dalam melaksanakan tugas sebagai bentuk antisipasi persaingan yang tumbuh begitu pesat. Sehingga seluruh Aparatur Sipil Negara pada semua lapisan diharuskan memahami semua tugas pokok beserta fungsi dari jabatan yang mereka emban. Hal ini didukung dengan pernyataan Wakil Presiden Republik Indonesia, K.H. Ma'ruf Amin yang dimuat dalam [kominfo.go.id](http://kominfo.go.id) yang tertulis sebagai berikut.

“ . . . membentuk ASN yang unggul dan paripurna selain profesional juga harus ditunjang dengan integritas yang tinggi, akuntabel, anti korupsi, dan sikap mental wawasan kebangsaan yang luas. Hal ini untuk memperkuat posisi ASN sebagai *role model* (panutan) masyarakat, agen perubahan, dan penjaga NKRI”.

Sumber: (<https://www.kominfo.go.id/content/detail/27485/tata-kelola-asn-yang-baik-kunci-keberhasilan-reformasi-birokrasi/0/berita>, diakses 13/09/2023)

Selain harus memiliki kualitas kerja yang baik, ASN dituntut untuk memiliki sikap, kedisiplinan serta moral yang baik seperti yang telah diatur didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Menurut penelitian Rasulong (2019), disiplin pegawai berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, disiplin adalah sikap yang wajib dimiliki ASN untuk menaati semua jenis aturan yang berlaku dan menjauhi seluruh larangan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2021 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang jika terdapat pelanggaran, maka sanksi disiplin akan diberlakukan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil telah mengatur bahwa penilaian kinerja PNS perlu dilakukan sebagai bahan evaluasi. Penilaian kinerja PNS adalah sebuah rangkaian yang terdapat dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS dengan langkah awal Menyusun rencana kinerja yang dimuat ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP tersebut kemudian akan menjadi acuan dalam penilaian kinerja. Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara adalah sebagai acuan untuk menentukan beberapa pertimbangan, seperti kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan para ASN, sehingga terciptanya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat.

Sistem penilaian kinerja PNS akan semakin dipengaruhi perkembangan digital. Maka dari itu, pemerintah diharuskan melakukan inovasi dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Inovasi dalam sektor publik merupakan salah satu kunci dari keberhasilan suatu instansi publik dalam menjalankan tugas dan perannya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik memuat bahwa inovasi pelayanan publik adalah sebuah konsep kreatif dan orisinal yang merupakan hasil adaptasi yang telah disempurnakan serta dapat memberikan keuntungan kepada masyarakat secara langsung maupun tidak.

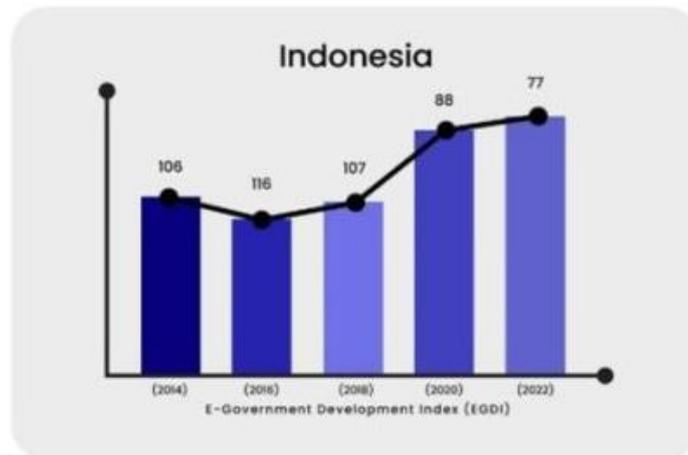
Inovasi merupakan gagasan maupun ide yang kreatif dan orisinal berupa adaptasi yang telah dimodifikasi dan kemudian secara langsung maupun tidak

langsung memberikan manfaat kepada masyarakat. Tanpa adanya inovasi, maka sektor publik secara perlahan akan mulai kehilangan legitimasi serta kepercayaan dari masyarakat (Prabowo et al., 2022). Dalam masa globalisasi ini, perkembangan pesat Teknologi Informasi (TI) mendorong pemanfaatannya di berbagai bidang.

Lucas (2009) menjelaskan TI merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melakukan proses dan pengiriman informasi fisik menjadi elektronik dengan bantuan kecanggihan teknologi. Salah satu bentuk penerapan teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari adalah penggunaan internet. Dengan adanya internet, semua penggunanya akan mendapat keunggulan yaitu dapat dengan mudah menerima serta mengirimkan informasi. Sama halnya dengan penggunaan internet dalam ruang lingkup pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah. Saat ini, pemerintah dituntut untuk dapat memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pelayanannya dengan menunjang kinerja seluruh pegawai di dalamnya dengan penggunaan internet.

Pemanfaatan TI di dalam sektor pemerintahan ialah pengimplementasian *electronic government* atau yang lebih sering dikenal dengan *e-government* merupakan penerapan dari *Good Corporate Governance* (GCG) dan bertujuan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik, hubungan antara pemerintah, swasta, dan masyarakat yang lebih efektif, efisien dan produktif, serta modernisasi penyelenggaraan pelayanan publik (Fanida & Niswah, 2015). Implementasi *e-government* berperan aktif dalam membentuk sistem tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia.

**Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan E-Government Indonesia**



Sumber: (Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, 2022)

Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) mempublikasikan hasil survei *e-government* tahun 2022. Hasil tersebut mengungkapkan secara signifikan, Indonesia mengalami peningkatan posisi sebanyak 11 peringkat menjadi peringkat 77 sejak terakhir survei di tahun 2020. Hal ini menggambarkan kemajuan yang baik dalam upaya pengembangan dan implementasi *e-government* dan merupakan keberhasilan kolaborasi yang efektif antara pelaksana di Kementerian, lembaga dan pemerintah daerah. Survei tersebut menjadi indikasi kuat bahwa penerapan digitalisasi memiliki urgensi khususnya untuk meningkatkan pelayanan publik dari ASN. Sehingga kolaborasi serta komitmen yang kuat dari seluruh Kementerian, lembaga dan pemerintah daerah sangat diperlukan untuk mendorong keterwujudan pemerintahan digital (Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, 2022).

Salah satu penerapan *e-government* dalam ruang lingkup pemerintahan Indonesia adalah pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis sistem informasi sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Sistem Informasi Kinerja PNS merupakan sebuah sarana untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan dan mendokumentasikan data penilaian kinerja PNS sebagai bahan evaluasi kinerja. Aplikasi tersebut dapat diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS lainnya pada Instansi Pemerintah secara nasional dan telah dipersiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bentuk inovasi penerapan *e-government* dalam ranah pemerintahan, khususnya Pemerintah Daerah secara lebih rinci diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sistem manajemen kinerja PNS merupakan inovasi *e-government* yang berorientasi pada penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih objektif, transparan, terukur, partisipatif dan akuntabel dalam rangka manajemen Sumber Daya Manusia.

Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menerapkan pengelolaan kinerja pegawai yang kemudian diperjelas dengan pasal 35 bahwa pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan melalui aplikasi kinerja Pegawai. disiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara dengan persetujuan Menteri dan terintegrasi dengan platform tunggal pengelolaan Pegawai.

Sesuai dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, pengelolaan kinerja Pegawai merupakan suatu instrumen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah. Selain itu, pengelolaan kinerja Pegawai juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja Pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang tepat.

Salah satu instansi yang mengimplementasikan sistem informasi pengelolaan kinerja PNS sekaligus percontohan bagi pemerintah lain adalah Pemerintah Kota Surabaya. Secara teknis pengelolaan kinerja PNS yang berdampak pada besaran tunjangan yang diterima PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya telah diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 141 Tahun 2022 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang disebut *e-performance*.

Secara teknis, Sistem Informasi Manajemen Kinerja atau *e-Performance* adalah sistem penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Pernyataan

serupa juga disampaikan oleh Walikota Surabaya, Tri Rismaharini pada tahun 2019 yang dilansir oleh [banten.antaranews.com](http://banten.antaranews.com) yang tertulis sebagai berikut.

“ . . . “Terus terang saya tidak mantau tiap hari karena semua itu sudah terekam dari *e-performance*. Kalau mereka bohong akan ketahuan, karena sudah saya koneksikan dengan absen dan capaian kinerja mereka itu sendiri. Jadi, akan ketahuan kalau berbohong,” kata Risma. Menurut dia, selain *e-performance* dalam rangka meningkatkan kinerja juga untuk menentukan tunjangan kinerja (tukin) para pegawai di Pemkot Surabaya. . . .”

Sumber: (<https://banten.antaranews.com/berita/64232/wali-kota-surabaya-gunakan-e-performance-pantau-kinerja-pegawai-pemkot-surabaya>, diakses 21/09/2023).

Tujuan dari implementasi program *e-performance* pada seluruh dinas yang berada di bawah naungan Pemerintah Kota Surabaya telah dijelaskan dalam kegiatan Seminar *e-performance* yang diadakan Pemerintah Surabaya. Tujuan yang disebutkan dalam seminar tersebut diantaranya adalah:

1. Sebagai manifestasi kepedulian dari Pemerintah Kota Surabaya yang komprehensif dalam mengembangkan etos kerja yang berintegritas serta profesional dalam birokrasi melalui peningkatan kinerja yang terstruktur;
2. Sebagai sarana membentuk komitmen yang konsisten antara institusi dan ASN dalam manajemen APBD melalui evaluasi dan penilaian kinerja terhadap kontrak kerja yang telah dibuat di awal tahun; dan
3. Sebagai mekanisme pengawasan dan penilaian secara berkala sebagai acuan untuk pengambilan keputusan pada periode selanjutnya (Bachtiar & Fanida, 2014).

Pemerintah Kota Surabaya berupaya mengimplementasikan TI dalam aspek manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan dukungan serta meningkatkan antusiasme para ASN dalam meningkatkan kinerjanya sekaligus

mendukung program kerja yang telah dibuat terlaksana secara optimal. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Rasulong (2019), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, maka apabila banyak dari ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang melakukan pelanggaran disiplin akan menjadikan kinerjanya menurun dan akan menerima hukuman disiplin sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Pemberlakuan *e-performance* di Pemerintah Kota Surabaya telah dimulai sejak tahun 2011. Penggunaan *e-performance* sebagai media penilaian perilaku kerja PNS akan berjalan secara otomatis karena di dalam sistem tersebut telah diatur dan memuat standar-standar penilaian kinerja (Nangameka & Anshori, 2018).

Kota Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur telah menerapkan *e-government* sejak tahun 2004 dan mengimplementasikan *e-performance* sejak tahun 2011. Pemerintah Kota Surabaya merupakan salah satu instansi yang mengimplementasikan program *e-performance* sebagai sistem informasi guna menilai kinerja dan perilaku kerja para PNS sekaligus percontohan bagi pemerintah daerah lainnya dalam mengoperasikan dan menerapkan TI di lingkungan pemerintahan. Hal ini dikarenakan beberapa penghargaan yang didapatkan oleh Pemerintah Kota Surabaya.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia penghargaan *Innovative Government Award* (IGA) pada tahun 2017, tahun 2021 dan tahun 2022 kepada Pemerintah Kota Surabaya sebagai kota terinovatif. Selain itu Pemerintah Kota Surabaya juga mendapatkan penghargaan TOP IT & TELCO pada tahun 2017 pada kategori TOP IT *Implementation On City Government*. Penghargaan ini adalah

salah satu bentuk apresiasi dari keberhasilan implementasi serta pemanfaatan IT dan TELCO dalam lingkungan Perusahaan, institusi pemerintahan, BUMN, BUMD dan lembaga-lembaga lainnya karena telah berhasil mewujudkan pengelolaan manajemen dan bisnis menjadi lebih efisien, efektif serta berdaya saing tinggi.

Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Surabaya telah mampu dan serius dalam menerapkan serta mengembangkan *e-government* dalam mendorong terciptanya *good governance*. Meskipun Pemerintah Kota Surabaya telah menerima beberapa penghargaan tersebut, namun masih terdapat kemungkinan terjadi pelanggaran pada undang-undang yang berlaku. Berikut adalah data hukuman disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun 2018-2022.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hukuman Disiplin Terhadap PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun 2018-2022**

<b>Jenis Hukuman Disiplin</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Jumlah Hukuman Disiplin Ringan	5	2	8	13	37
Jumlah Hukuman Disiplin Sedang	3	2	7	0	27
Jumlah Hukuman Disiplin Berat	10	23	15	24	80
<b>Total Hukuman Disiplin Yang Dijatuhkan</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>144</b>

Sumber: (Pemerintah Kota Surabaya, 2022)

Tabel diatas menggambarkan peningkatan jumlah hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS Pemerintah Kota Surabaya yang selalu meningkat di setiap tahun. Fenomena tersebut menunjukkan ketidaksesuaian fakta di lapangan dengan tujuan dan fungsi dari adanya sistem penilaian *e-performance* di Kota Surabaya. Penyebab dari penjatuhan hukuman disiplin kepada para PNS ini disebabkan oleh berbagai alasan salah satunya adalah tidak masuk kantor tanpa izin atasan yang

merupakan pelanggaran disiplin. Fenomena ini juga disinggung oleh Sekretaris Inspektorat Kota Surabaya, Dahliana Lubis yang dimuat dalam [beritajatim.com](http://beritajatim.com):

“ . . . terdapat Rekap 30 Permasalahan pak/bu terkait kasus disiplin pegawai yang datanya kita peroleh dari berkoordinasi dengan BKD dan Tingkat hukuman disiplin terdiri dari, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Dalam paparannya, Dahliana menyampaikan bahwa dalam 5 tahun terakhir (sejak 2015), angka tertinggi dalam disiplin pegawai negeri adalah tidak Masuk kerja yakni 38 kasus. Namun tidak bisa dipungkiri ada juga kasus-kasus pelanggaran yang lain baik sedang maupun berat. Seperti korupsi, perselingkuhan, penyalahgunaan wewenang, kasus perbuatan asusila, cerai, tidak ijin atasan dan KDRT. . . .”

Sumber: (<https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/dprd-surabaya-soroti-masalah-disiplin-asn-pemkot/>), diakses pada 14/09/2023)

Penerapan *e-performance* di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya juga dikaji oleh Febriani dan Prabawati (2021), dengan analisis menggunakan teori *e-government* milik Harvard JFK *School of Government* bahwa tingkat kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya mengalami peningkatan yang cukup baik dengan adanya implementasi *e-performance*. Namun masih terdapat adanya hambatan dalam pelaksanaannya diantaranya adalah kurangnya sarana dan prasarana, terjadinya *error* pada sistem dan adanya celah pada pengawasan. Selain itu, beberapa dari pegawai masih mengalami kesulitan ketika mengoperasikan *e-performance*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti bermaksud untuk melanjutkan dengan mengikuti saran dari peneliti sebelumnya yaitu untuk turun ke lapangan agar data yang didapatkan lebih valid dan kredibel dalam membahas implementasi *e-performance* lebih lanjut.

Salah satu dinas yang berada dibawah naungan Pemerintah Kota Surabaya adalah Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Dinas Perhubungan Kota Surabaya memiliki kemampuan dan keharusan menyediakan pelayanan publik dalam

penyediaan transportasi umum, sarana dan prasarana untuk kepentingan publik. Tuntutan publik saat ini adalah terwujudnya *Good Governance* sehingga Dinas Perhubungan Kota Surabaya berkontribusi dalam menyelenggarakan, melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya, berhasil, bersih dan bertanggung jawab.

Mengacu pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Surabaya, secara umum Dinas Perhubungan Kota Surabaya mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab sebagai pelaksana pembangunan di sektor perhubungan. Mulai dari kegiatan yang bersifat administrasi ketatausahaan maupun yang bersifat teknis secara proporsional telah berjalan sebagaimana mestinya. Hal tersebut merupakan langkah yang baik untuk memberikan pelayanan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat (Dinas Perhubungan Kota Surabaya, 2023).

**Tabel 1. 2 Nilai dan Predikat Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Pemerintah Kota Surabaya**

No.	Nama Instansi	Nilai Rata-Rata LAKIP	Nilai dan Predikat Penilaian Kinerja dari Pimpinan	Nilai dan Predikat Implementasi Kinerja (Ketepatan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> )	Nilai dan Predikat Penyajian Laporan Kinerja
1.	Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga serta Pariwisata	92,75	9,00 (AA)	13,50 (A)	2,25 (C)
2.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	91,70	8,10 (A)	15,00 (AA)	3,15 (B)

No.	Nama Instansi	Nilai Rata-Rata LAKIP	Nilai dan Predikat Penilaian Kinerja dari Pimpinan	Nilai dan Predikat Implementasi Kinerja (Ketepatan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> )	Nilai dan Predikat Penyajian Laporan Kinerja
3.	Dinas Kesehatan	91,10	8,10 (A)	13,50 (A)	3,15 (B)
4.	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	95,15	9,00 (AA)	13,50 (A)	3,15 (B)
5.	Dinas Komunikasi dan Informatika	96,80	9,00 (AA)	13,50 (A)	4,05 (A)
6.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan	93,20	9,00 (AA)	15,00 (AA)	3,15 (B)
7.	Dinas Lingkungan Hidup	93,80	9,00 (AA)	13,50 (A)	4,05 (A)
8.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	95,75	9,00 (AA)	15,00 (AA)	3,15 (B)
9.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	93,50	9,00 (AA)	15,00 (AA)	3,15 (B)
10.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu	95,65	9,00 (AA)	15,00 (AA)	3,15 (B)
11.	Dinas Pendidikan	93,95	9,00 (AA)	15,00 (AA)	2,70 (CC)

12.	Dinas Perhubungan	90,20	8,10 (A)	13,50 (A)	2,25 (C)
13.	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	93,65	9,00 (AA)	15,00 (AA)	3,15 (B)
14.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	95,35	8,10 (A)	15,00 (AA)	3,15 (B)
15.	Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman serta Pertanahan	95,15	9,00 (AA)	15,00 (AA)	4,50 (AA)
16.	Dinas Sosial	92,60	8,10 (A)	15,00 (AA)	3,15 (B)
17.	Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga	93,65	9,00 (AA)	13,50 (A)	4,05 (A)

Sumber: (Pemerintah Kota Surabaya, 2023)

Berdasarkan hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) oleh Inspektorat Pemerintah Kota Surabaya melalui hasil pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang telah dihimpun melalui *e-performance*, Dinas Perhubungan Kota Surabaya memperoleh nilai rata-rata pada LAKIP sebesar 90,20. Nilai tergolong kedalam nilai terendah diantara dinas-dinas lainnya. Selain itu Dinas Perhubungan Kota Surabaya juga memperoleh predikat C (kurang) pada aspek kualitas dokumen laporan kinerja.

Nilai rata-rata dalam LAKIP akan menggambarkan kinerja yang telah dicapai oleh instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelanan publik. Apabila LAKIP tidak mencapai nilai minimal, hal tersebut mengindikasikan bahwa diperlukannya perbaikan secara mendasar dikarenakan masih terdapat kurang handalnya sistem dan tatanan dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kinerja pemerintah akan didorong dengan keberhasilan

penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini dikarenakan pelayanan publik merupakan bagian penting dalam pemerintahan (Rahmadana et al., 2020). Sehingga apabila Dinas Perhubungan Kota Surabaya tidak mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya, maka kemungkinan besar akan berpengaruh pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan oleh penulis, dengan adanya implementasi kebijakan mengenai sistem penilaian kinerja dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui sistem manajemen kinerja PNS *e-performance*, peneliti tertarik untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi keberhasilan implementasi *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai Lokus dari Penelitian dengan judul **“Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui E-Performance Di Dinas Perhubungan Kota Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan penjabaran pada latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok dari permasalahan adalah “apakah proses implementasi kebijakan pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah berjalan dengan baik?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan penulis, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis proses implementasi kebijakan pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah berjalan dengan baik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Adapun dari hasil penelitian, nantinya diharapkan menuai banyak manfaat baik bagi pembaca, penulis, UPN “Veteran” Jawa Timur, dan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Harapan tersebut yakni:

#### **1. Bagi Penulis**

Bertambahnya wawasan dan pemahaman penulis terkait terkait proses implementasi *e-performance* sebagai pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berkaitan dengan materi perkuliahan Kebijakan Publik, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik, Analisis Kebijakan Publik serta Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

#### **2. Bagi UPN “Veteran” Jawa Timur**

Memperbanyak kerjasama antara UPN “Veteran” Jawa Timur dengan Instansi dalam kegiatan ilmiah, menambah arsip di Ruang Baca Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “Veteran” Jawa Timur dan arsip di Perpustakaan UPN “veteran” Jawa Timur, serta menjadi referensi yang bermanfaat sebagai acuan peneliti lainnya dalam mengembangkan pokok kajian serupa di masa mendatang.

#### **3. Bagi Dinas Perhubungan Kota Surabaya**

Memberikan saran serta masukan kepada Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Besar harapan peneliti agar nantinya penelitian ini dapat menjadi tambahan kajian yang berfokus pada pemanfaatan *e-government* dalam proses pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Implementasi Kebijakan Publik dalam ranah Pemerintah Daerah dengan mengembangkan teori Implementasi Kebijakan Van Meter & Van Horn khususnya pada implementasi kebijakan pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.