

**IMPLEMENTASI APLIKASI PUSDAY DALAM MENINGKATKAN
TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

OLEH

DEVINA ALVIRA AZHARANI

NIM. 220106110122



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**IMPLEMENTASI APLIKASI PUSDAY DALAM MENINGKATKAN
TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh

Devina Alvira Azharani

NIM. 220106110122



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

IMPLEMENTASI APLIKASI PUSDAY DALAM MENINGKATKAN TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI

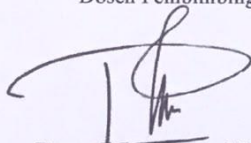
Oleh:

Devina Alvira Azharani

NIM. 220106110122

Telah diperiksa dan disetujui untuk
dipertanggungjawabkan dalam sidang skripsi

Dosen Pembimbing

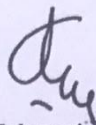


Prayudi Lestantvo, M.Kom

NIP.198612282020121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Ulfah Muhayani, M.PP., Ph.D

NIP. 97906022015032001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

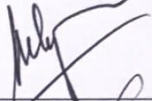
Skripsi dengan judul **"Implementasi Aplikasi Pusday dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri"** oleh Devina Alvira Azharani ini telah dipertahankan di depan penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 10 Juni 2026.

Dewan Penguji

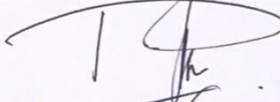
Dr. Sutrisno, M.Pd
NIP. 196504031995031002


Ketua (Penguji Utama)

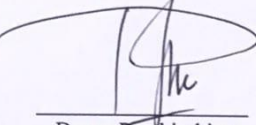
Dr. H. Mulyono, M.Pd
NIP. 196606262005011003


Penguji

Prayudi Lestantyo, M. Kom
NIP. 198612282020121002


Sekretaris

Prayudi Lestantyo, M. Kom
NIP. 198612282020121002


Dosen Pembimbing

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Muhammad Walid, M.A.
NIP. 67308232000031002

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prayudi Lestantyo, M.Kom.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 19 Mei 2026

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Di Malang

Assalamualaikum Wr Wb.

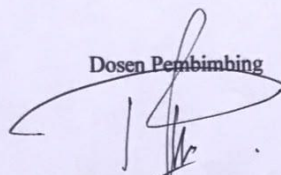
Setelah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik kepenulisan, maupun dari segi isi penelitian skripsi dari mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Devina Alvira Azharani
NIM	: 220106110122
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Implementasi Aplikasi Pusday dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa diatas, maka kami berpendapat bahwasanya mahasiswa sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Dosen Pembimbing



Prayudi Lestantyo, M.Kom
NIP. 198612282020121002

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS TULISAN

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devina Alvira Azharani

NIM : 220106110122

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri, bukan hasil plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila dalam skripsi ini terdapat unsur plagiasi, maka saya selaku penulis bersedia untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan yang ada.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya serta tidak ada paksaan dari pihak manapun, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Mei 2026
Yang Membuat Pernyataan



Devina Alvira Azharani
NIM. 220106110122

LEMBAR MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyirah Ayat 5-6)¹

"It's fine to fake it until you make it, until you do, until it true"

(Taylor Swift)

¹ "Surat Al-Insyirah Ayat 5: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online," diakses 20 Mei 2026, <https://quran.nu.or.id/al-insyirah/5>.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup dan proses penyusunan skripsi ini.

Pertama, kepada kedua orang tua tercinta Bapak Malik dan Ibu Susanti yang tidak pernah berhenti memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan tanpa batas demi masa depan penulis. Terima kasih atas setiap perjuangan, kesabaran, dan cinta yang selalu menguatkan langkah penulis hingga mampu berada pada titik ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu.

Kedua, kepada kedua adikku tercinta Aizza dan Nakhla yang selalu memberikan semangat dan menjadi salah satu alasan penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih atas dukungan dan perhatian yang selalu diberikan. Semoga segala cita-cita dan harapan yang diinginkan dapat tercapai serta selalu diberikan kebahagiaan dan keberkahan dalam hidup.

Ketiga, kepada Wahyudin Anang Ma'ruf yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, dan menjadi tempat berbagi cerita selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi. Terimakasih karena telah menemani penulis dalam berbagai keadaan dan selalu meyakinkan bahwa setiap proses akan membawa hasil terbaik pada waktunya.

Keempat, kepada sahabatku Nisa, Ira Fitri dan HIMAGA (Amel, El, Nat, Akfa, Imay) terima kasih atas segala dukungan, doa, semangat, dan kebersamaan yang telah diberikan selama perjalanan pendidikan ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita dan saling menguatkan dalam setiap proses yang dilalui. Semoga persahabatan yang telah terjalin selalu terjaga dan kita semua diberikan kemudahan, keberkahan, serta kesuksesan di masa depan.

Kelima, kepada teman-teman seperjuangan MPI khususnya Cici, Bella, Hazimah, Nafisah, Sherly, Intan, Andini, Nehla terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan selama perjalanan perkuliahan. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses belajar, berbagi pengalaman, dan saling menguatkan hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini. Semoga kita semua diberikan kemudahan dalam meraih cita-cita serta kesuksesan di masa depan.

Terakhir, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada diri sendiri, Devina Alvira Azharani, yang telah mampu bertahan dan terus berjuang hingga sampai pada titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah dalam menghadapi rasa lelah, takut, dan berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah percaya pada kemampuan diri sendiri dan tetap berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga langkah kecil ini menjadi awal yang baik untuk meraih cita-cita dan masa depan yang lebih indah. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin'.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala karena atas segala rahmat, nikmat, petunjuk, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul “*Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri*” dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, serta motivasi., Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP sebagai rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Mrs. Ulfah Muhayani, MPP. selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Prayudi Lestantyo, M.Kom. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan motivasi dalam penyusunan proposal ini.
4. Ibu Fantika Febry Puspitasari, M. Pd., selaku Dosen Wali yang sudah memberikan bimbingan akademik dan motivasi selama di bangku perkuliahan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah membekali saya dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa perkuliahan.

6. Bapak Agung Yulianto, Bapak Rusli Asyhari, Ibu Nuraini, dan Ibu Nadia Damayanti selaku staff di Dinas Pendidikan Kota Kediri yang meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah, dan keberkahan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga kita semua juga memperoleh syafaat Nabi Muhammad SAW di hari akhir kelak.

Malang, 20 Mei 2026

Devina Alvira Azharani

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi arab-latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf Konsonan

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = „	ء = „
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang =ā

Vokal (i) panjang =ī

Vokal (u) Panjang = ū

C. Vokal Diftong

Aw = ʾو

Ay = ʾي

ū = ʾو

ī = ʾي

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS TULISAN	v
LEMBAR MOTTO.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
المخلص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Orisinalitas Penelitian	7
F. Definisi Istilah.....	10
G. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori	13
B. Perspektif Teori dalam Islam	26
C. Kerangka Berfikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Kehadiran Peneliti.....	32
D. Subjek Penelitian	33

E.	Data dan Sumber Data Penelitian	34
F.	Instrumen Penelitian	35
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
H.	Pengecekan Keabsahan.....	38
I.	Analisis Data.....	39
J.	Prosedur Penelitian	41
K.	Kerangka Penelitian.....	43
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN		44
A.	Paparan Data	44
B.	Hasil Penelitian	46
C.	Temuan Penelitian	67
BAB V PEMBAHASAN		71
A.	Proses Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri Aplikasi PUSDAY sebagai Implementasi Sistem Informasi Manajemen	71
B.	Peran Aplikasi PUSDAY dalam Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja ASN ..	78
C.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri.....	83
BAB VI PENUTUP		88
A.	Kesimpulan	88
B.	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....		92
LAMPIRAN.....		96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	8
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	36
Tabel 5.1 Implementasi Komponen Sistem Informasi Manajemen Menurut O'Brien dalam Aplikasi PUSDAY	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3.1 Teknik Analisis Data	40
Gambar 3.2 Kerangka Penelitian	43
Gambar 4.1 Dinas Pendidikan Kota Kediri.....	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan	46
Gambar 4.3 Sosialisasi Aplikasi Pusday ASN di BKPSDM	49
Gambar 4.4 Surat Edaran Kewajiban Laporan Kinerja Harian ASN di lingkungan Pemerintah Kota Kediri melalui aplikasi PUSDAY	50
Gambar 4.5 Menu Aktivitas Harian	54
Gambar 4.6 Tampilan Input Aktivitas Harian ASN di Aplikasi PUSDAY	56
Gambar 4.7 Tampilan Dashboard dalam Aplikasi PUSDAY	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 2 Balasan Surat oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri.....	97
Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara	98
Lampiran 4 Tampilan Aplikasi PUSDAY	99
Lampiran 5 Surat Edaran Penerapan Aplikasi PUSDAY untuk seluruh ASN di Pemerintah Kota Kediri.....	102
Lampiran 6 Tabel Pedoman Wawancara	103
Lampiran 7 Lembar Observasi.....	106
Lampiran 7 Lembar Wawancara Penelitian	106

ABSTRAK

Azharani, Devina Alvira. 2026. *Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing: Prayudi Lestantyo, M.Kom.

Kata Kunci: Implementasi, Transparansi, Akuntabilitas Kinerja ASN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan teknologi informasi dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu inovasi yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Kediri adalah aplikasi PUSDAY (Pusdasip Day), yaitu sistem pelaporan kinerja harian ASN yang terintegrasi dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses implementasi aplikasi PUSDAY, menganalisis perannya dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN, serta mengetahui dampak implementasinya di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses implementasi aplikasi PUSDAY dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu sosialisasi dan pelatihan kepada ASN, pendampingan penggunaan aplikasi, pelaporan kinerja harian sesuai uraian jabatan, verifikasi laporan oleh atasan langsung, serta integrasi sistem dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Implementasi tersebut didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia, perangkat teknologi, dan regulasi yang menjadi dasar penggunaan aplikasi.

Peran aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN terlihat dari adanya keterbukaan informasi kinerja yang dapat diakses secara langsung oleh ASN dan atasan. Selain itu, setiap laporan kinerja wajib disertai bukti pendukung dan melalui proses verifikasi oleh atasan sehingga mendorong ASN untuk melaksanakan tugas secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Adapun faktor pendukung implementasi meliputi dukungan pimpinan, sistem yang terintegrasi dengan TPP, serta kemudahan akses aplikasi, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan pemahaman teknologi pada sebagian ASN dan kendala teknis jaringan internet.

Dampak implementasi aplikasi PUSDAY ditunjukkan dengan meningkatnya disiplin ASN dalam pelaporan kinerja harian, kemudahan monitoring dan evaluasi oleh atasan, serta terciptanya sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, aplikasi PUSDAY berkontribusi dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

ABSTRACT

Azharani, Devina Alvira. 2026. *Implementation of the PUSDAY Application in Improving Transparency and Accountability of State Civil Apparatus (ASN) Performance at the Kediri City Education Office*. Undergraduate Thesis. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.
Advisor: Prayudi Lestantyo, M.Kom.

Keyword: Implementation, Transparency, ASN Performance Accountability

This study is motivated by the importance of implementing information technology to enhance the transparency and accountability of Civil Servants' (ASN) performance. One of the innovations implemented by the Government of Kediri City is the PUSDAY (Pusdasip Day) application, a daily performance reporting system for civil servants integrated with the Employee Performance Allowance (TPP). This study aims to describe the implementation process of the PUSDAY application, analyze its role in improving transparency and accountability, and identify its impact on the performance of civil servants at the Education Office of Kediri City.

This study employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles, Huberman, and Saldaña model, which includes data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. Data validity was tested through source triangulation and technique triangulation.

The results indicate that the implementation of the PUSDAY application was carried out through several stages, including socialization and training for civil servants, assistance in application usage, daily performance reporting based on job descriptions, verification of reports by direct supervisors, and system integration with the Employee Performance Allowance (TPP).

The role of the PUSDAY application in enhancing transparency and accountability is reflected in the openness of performance information that can be directly accessed by civil servants and supervisors. In addition, each performance report must be accompanied by supporting evidence and undergo a verification process by supervisors, encouraging civil servants to perform their duties honestly, discipline, and responsibly. Supporting factors include leadership support, integration with the TPP system, and ease of access to the application.

The impact of implementing the PUSDAY application is reflected in the increased discipline of civil servants in submitting daily performance reports, the ease of monitoring and evaluation by supervisors, and the establishment of a more objective, transparent, and accountable performance assessment system. Therefore, the PUSDAY application contributes to supporting more effective governance and improving the quality of civil servant performance management at the Education Office of Kediri City.

الملخص

أزهراني ديفينا ألفيرا. ٢٠٢٦. تنفيذ تطبيق بوسداي في تعزيز الشفافية والمساءلة في أداء موظفي الدولة المدنيين في دائرة التربية والتعليم بمدينة كديري. رسالة جامعية. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج
المشرف: بريودي ليستانتيو، الماجستير في علوم الكمبيوتر.

الكلمات المفتاحية: التنفيذ، الشفافية، المساءلة في أداء موظفي الدولة المدنيين

تنطلق هذه الدراسة من أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الشفافية والمساءلة في أداء الموظفين المدنيين الحكوميين. ومن بين الابتكارات التي طبقتها حكومة مدينة كديري تطبيق بوسداي، وهو نظام إلكتروني لتسجيل الأداء اليومي للموظفين المدنيين الحكوميين والمتكامل مع نظام بدل تحسين الدخل وتهدف هذه الدراسة إلى وصف عملية تطبيق نظام بوسداي، وتحليل دوره في تعزيز الشفافية والمساءلة، وبيان أثر تطبيقه في دائرة التربية بمدينة كديري.

اعتمدت الدراسة المنهج النوعي الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. كما تم تحليل البيانات باستخدام نموذج مايلز وهوبرمان وسالدانا الذي يتضمن جمع البيانات، وتكثيفها، وعرضها، واستخلاص النتائج. وتم التحقق من صحة البيانات من خلال أسلوب تثلث المصادر وتثلث الأدوات.

أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق نظام بوسداي تم عبر عدة مراحل تشمل التعريف بالنظام وتدريب الموظفين عليه، وتقديم الدعم والإرشاد في استخدامه، وإعداد تقارير الأداء اليومية وفق الوصف الوظيفي، والتحقق من التقارير من قبل الرؤساء المباشرين، إضافة إلى تكامل النظام مع آلية صرف بدل تحسين الدخل. وقد دعمت عملية التطبيق توافر الموارد البشرية، والبنية التكنولوجية، واللوائح التنظيمية التي تشكل الأساس القانوني لاستخدام النظام. ويتجلى دور تطبيق بوسداي في تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال إتاحة معلومات الأداء بشكل مباشر للموظفين والرؤساء. كما أن كل تقرير أداء يجب أن يكون مرفقاً بالأدلة والوثائق الداعمة وأن يخضع لعملية التحقق من قبل المسؤول المباشر، مما يشجع الموظفين على أداء واجباتهم بأمانة وانضباط ومسؤولية. ومن العوامل الداعمة للتطبيق دعم القيادة، وتكامل النظام مع نظام بدل تحسين الدخل، وسهولة الوصول إلى التطبيق، في حين تمثلت المعوقات في محدودية المعرفة التقنية لدى بعض الموظفين والمشكلات الفنية المتعلقة بشبكة الإنترنت.

وأظهرت الدراسة أن تطبيق نظام بوسداي أسهم في زيادة انضباط الموظفين في إعداد تقارير الأداء اليومية، وسهّل عمليات المتابعة والتقييم من قبل الرؤساء، وأسهم في إيجاد نظام أكثر موضوعية وشفافية ومساءلة في تقييم الأداء. وبذلك يساهم تطبيق بوسداي في دعم الحوكمة الحكومية الفعالة وتحسين جودة إدارة أداء الموظفين المدنيين الحكوميين في دائرة التربية بمدينة كديري.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era transformasi digital dalam sektor pemerintahan, transparansi dan akuntabilitas merupakan dua prinsip yang harus dijunjung tinggi untuk mencapai pelayanan publik yang adil dan dapat dipercaya oleh masyarakat.² Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang profesional, terukur, dan dapat dipertanggung jawabkan. Setiap aktivitas ASN terdokumentasi secara baik sehingga dapat menjadi dasar evaluasi kinerja, pengambilan kebijakan, serta pertimbangan pemberian tunjangan berbasis kinerja.³ Prinsip-prinsip inilah yang kemudian mendorong pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Kota Kediri, untuk mengembangkan inovasi digital dalam bentuk aplikasi PUSDAY.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa ASN memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai pelaksana kebijakan, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.⁴ Fungsi ini menunjukkan bahwa keberadaan ASN sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. ASN tidak hanya berperan dalam melaksanakan peraturan dan

² Dwibin Kannapadang, Siti Munawaroh, dan Sayugo Adi Purwanto, "Optimizing E-Government for Enhanced Transparency and Accountability in Local Governance," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMKES)*, Vol. 10 No. 3 (2024), diakses dari <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3962>

³ Atika Tri Utami, "Optimalisasi Tata Kelola Melalui Digitalisasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Mewujudkan Efisiensi Dan Transparansi Di Jember," *Indonesian Journal of Public Administration Review* 2, no. 3 (2025): 10–10, <https://doi.org/10.47134/par.v2i3.4214>.

⁴ "UU No. 5 Tahun 2014," accessed October 29, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.

keputusan pemerintah, tetapi juga menjadi wajah birokrasi yang mencerminkan kualitas dan integritas negara di mata rakyat.

Profesionalitas ASN tidak hanya diukur dari kemampuan melaksanakan tugas administrasi, tetapi juga dari sejauh mana hasil kinerja mereka dapat memberikan manfaat langsung bagi Masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah membutuhkan sistem yang mampu memantau dan menilai kinerja ASN secara objektif dan terukur.⁵ Penilaian kinerja yang baik bukan hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga menjadi dasar bagi pemberian penghargaan dan tunjangan berbasis prestasi.⁶ Seiring dengan perkembangan teknologi, sistem pengelolaan kinerja ASN mulai beralih dari metode manual menuju sistem digital. Langkah ini dilakukan agar proses pelaporan dan evaluasi kinerja menjadi lebih efektif, transparan, dan mudah untuk diawasi.⁷

Aplikasi PUSDAY salah satu inovasi aplikasi digital dalam sistem monitoring dan evaluasi kinerja ASN. Pada aplikasi PUSDAY, setiap ASN diwajibkan melaporkan kinerja harian sesuai uraian jabatan (UrJab) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan. Laporan tersebut kemudian terintegrasi dengan sistem Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), sehingga pelaporan kinerja tidak hanya menjadi formalitas administrasi, tetapi juga berdampak langsung pada penghargaan finansial yang diterima ASN. Dengan

⁵ Mira Syahraini et al., "The Role of Civil Servant Professionalism and the Merit System on Employee Sustainable Performance Through Value Co-Creation," *Jurnal Manajemen Bisnis* 16, no. 1 (2025): 185–208, <https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.25610>.

⁶ Sugiani Sugiani et al., "Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda," *JURNAL MANAJEMEN* 10, no. 1 (2018): 50–66, <https://doi.org/10.30872/jmmn.v10i1.2012>.

⁷ Syamsuardi Syamsuardi, "PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN MENGGUNAKAN PRESENSI DIGITAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU," *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan* 2, no. 1 (2022): 14–24, <https://doi.org/10.51878/knowledge.v2i1.1062>.

adanya aplikasi PUSDAY dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin, transparan, dan akuntabel, dimana setiap ASN memiliki motivasi untuk melaporkan kinerja secara rutin dan sesuai dengan kenyataan lapangan.⁸

Dalam implementasi inovasi digital di pemerintahan daerah ditemukan beberapa kendala. Misalnya, ketidakpatuhan ASN dalam melaporkan kinerja secara harian, dan keterbatasan pemahaman pengguna terhadap fitur aplikasi. Faktor budaya organisasi, kesiapan teknologi, hingga komitmen pimpinan dalam melakukan pengawasan juga menjadi hal penting yang menentukan keberhasilan implementasi aplikasi ini. Jika tidak ditangani dengan baik, maka aplikasi berpotensi hanya menjadi beban administrasi tambahan tanpa memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ASN.⁹

Dinas Pendidikan Kota Kediri merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengimplementasikan aplikasi PUSDAY dalam pelaporan kinerja pegawai. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab di sektor pendidikan, keberhasilan implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan sangat strategis untuk menunjukkan bagaimana inovasi digital mampu memperbaiki tata kelola pemerintahan. Khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan.¹⁰ Melalui studi kasus ini, peneliti berupaya memahami secara mendalam bagaimana proses penerapan aplikasi PUSDAY berjalan, sejauh mana aplikasi ini mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta faktor-faktor pendukung maupun penghambat yang dihadapi dalam proses implementasinya.

⁸ BKPSDM Kota Kediri. (2024). *Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN*. Kediri: BKPSDM

⁹ Siti Hamidah et al., *Manajemen Perubahan Organisasi Dalam Penerapan Teknologi Informasi Untuk Layanan Masyarakat*, 02, no. 04 (2025).

¹⁰ BKPSDM Kota Kediri. (2024). *Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN*. Kediri: BKPSDM

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam manajemen kinerja ASN dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Misalnya, penelitian Aulia Asri, dkk. (2022) menyatakan bahwa aplikasi digital berbasis web mampu mempercepat proses pelaporan kinerja dan memudahkan monitoring oleh atasan langsung.¹¹ Selain itu, penelitian oleh Putra, dkk. (2020) menegaskan bahwa inovasi digital dalam sektor pemerintahan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik.¹²

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menilai efektivitas inovasi digital aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN, khususnya di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Penelitian ini penting dilakukan bukan hanya untuk melihat aspek teknis pengguna aplikasi, tetapi juga untuk menelaah faktor organisasi, kebijakan, serta respon pengguna. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terkait implementasi aplikasi PUSDAY dan memberikan rekomendasi praktis bagi penguatan tata kelola pemerintah daerah menuju birokrasi yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

¹¹ Aulia Asri Choirinisa, "PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2, no. 5 (2022): 483–92, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>.

¹² Putra, R. A., Wibowo, T., & Lestari, S. (2020). Inovasi Digital dan Kepercayaan Masyarakat pada Pelayanan Publik. *Jurnal Teknologi Pemerintahan*, 8(2), 101-115. <https://doi.org/10.2345/jtp.v8i2.4321>

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada:

1. Bagaimana proses penerapan aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri?
2. Bagaimana peran aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri?
3. Bagaimana dampak implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa fokus penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan proses penerapan aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Untuk mendeskripsikan peran aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Untuk mendeskripsikan dampak implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagaimana yang diuraikan dibawah ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah terkait penerapan sistem digital dalam manajemen kinerja ASN, khususnya mengenai implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran sekaligus menambah pengalaman praktis dalam mengkaji implementasi sistem aplikasi di instansi pemerintah.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi bahan referensi tambahan untuk mengembangkan keilmuan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan terhadap penerapan aplikasi PUSDAY agar lebih efektif dalam mendukung kinerja pegawai.

E. Orisinalitas Penelitian

Sebagai bukti dari orisinalitas penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa acuan dari penelitian sebelumnya yang sudah ada lebih dahulu. Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan peneliti, diperoleh sejumlah penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan atau relevansi dengan penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Charty Seti Andina dengan judul *“Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja (Si Cantik) dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor”*. Dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana implementasi Si Cantik (Sistem Informasi Catatan Kinerja) dalam proses penilaian kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bogor.¹³ Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dan subjek penelitiannya. Selain itu juga terdapat pada objek penelitian, dimana penelitian terdahulu berfokus pada aplikasi Si Cantik, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada aplikasi PUSDAY. Persamaannya terletak pada tema yang diteliti dan metode yang digunakan dalam penelitian.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Liona Madhani, dkk. yang berjudul *“Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) dalam Menilai Kinerja ASN di Kota Padang”*. Penelitian ini membahas penerapan aplikasi E-Kinerja sebagai upaya meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta objektivitas dalam

¹³ Charty Seti Andina, *Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja (Si Cantik) dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor*, 2025.

penilaian kinerja ASN.¹⁴ Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu terletak pada lokasi dan subjek penelitian. Persamaannya terletak pada tema yang diteliti dan variabel terikat dari kedua penelitian.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Zakiyyah Zahra yang berjudul *“Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Aplikasi Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP Evo 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat”*. Dalam penelitian tersebut menekankan pentingnya manajemen kinerja ASN yang transparan, akuntabel, dan efisien.¹⁵ Perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti ini terletak pada lokasi dan subjek penelitian. Selain itu juga terdapat pada objek penelitian, dimana penelitian terdahulu berfokus pada sistem SASIKAP EVO 6.0, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada aplikasi PUSDAY. Persamaan penelitian terletak pada tema dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Charthy Seti Andina, <i>“Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja (Si Cantik) dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan</i>	1. Terdapat pada tema yang diteliti, yaitu implementasi sistem/sistem aplikasi digital, khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN.	1. Objek penelitian terdahulu berfokus pada aplikasi Si Cantik, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti	Penelitian peneliti berfokus pada Implementasi Inovasi Digital Aplikasi Pusdasip Day (PUSDAY) dalam Meningkatkan Transparan dan

¹⁴ Liona Madhani et al., *Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) dalam Menilai Kinerja ASN di Kota Padang*, 2, no. 1 (2024).

¹⁵ Zakiyya Zahra Nur Azizah, *“Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Aplikasi Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP Evo 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat”*, 2023.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	<i>Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor</i> . (2023)	2. Menggunakan metode penelitian kualitatif.	berfokus pada aplikasi PUSDAY. 2. Lokasi dan Subjek Penelitian	Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri
2.	Liona Madhani, dkk. <i>“Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) dalam Menilai Kinerja ASN di Kota Padang</i> ”. (2024)	1. Terdapat pada tema yang diteliti, yaitu implementasi sistem/sistem aplikasi digital, khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN. 2. Berfokus pada penilaian dan peningkatan kinerja ASN melalui penggunaan aplikasi berbasis elektronik 3. Menggunakan metode penelitian kualitatif.	1. Objek penelitian terdahulu berfokus pada E-Kinerja, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada aplikasi PUSDAY. 2. Lokasi dan Subjek Penelitian	
3.	Zakiyya Zahra Nur Azizah, <i>“Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Aplikasi Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP Evo 6.0) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat</i> ”. (2025)	1. Keduanya meneliti inovasi digital berbasis aplikasi kinerja ASN dan sama-sama menekankan pada peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kinerja ASN melalui pemanfaatan teknologi digital. 2. Menggunakan metode penelitian yang sama, yaitu metode penelitian kualitatif.	1. Objek penelitian terdahulu berfokus pada sistem aplikasi SASIKAP Evo 6.0, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada aplikasi PUSDAY. 2. Lokasi dan Subjek Penelitian	Penelitian peneliti berfokus pada Implementasi Inovasi Digital Aplikasi Pusdasip Day (PUSDAY) dalam Meningkatkan Transparan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Berdasarkan pada penelitian diatas, terdapat beberapa pembaharuan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu terdapat pada fokus penelitian yang membahas implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri, sehingga penelitian ini memiliki orisinalitas dengan memberikan kontribusi baru berupa kajian terhadap aplikasi PUSDAY, khususnya dalam mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di sektor pendidikan.

F. Definisi Istilah

1. Implementasi

Implementasi adalah tahapan pelaksanaan dari suatu kebijakan, program, atau inovasi ke dalam praktik nyata agar dapat dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Aplikasi PUSDAY

PUSDAY adalah singkatan dari Pusat Data dan Arsip Day yang merupakan sebuah aplikasi digital yang dikembangkan oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk mendukung pengelolaan data, pelaporan, serta monitoring kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan tujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja.

3. Transparansi

Prinsip transparansi yaitu menekankan pada penyediaan informasi kepada masyarakat secara terbuka, sehingga seluruh proses, data, maupun hasil kinerja dapat diakses dan dipantau secara jelas, akurat, dan mudah dipahami.

4. Akuntabilitas

Prinsip pertanggungjawaban ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, di mana setiap kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan secara administrasi, hukum, maupun etika.

5. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tingkat pencapaian hasil kerja ASN dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya berdasarkan indikator tertentu, seperti ketepatan, kualitas, efektivitas, dan efisiensi.

6. Dampak

Dampak adalah pengaruh atau akibat yang ditimbulkan oleh suatu tindakan, program, atau kebijakan. Dalam penelitian ini, dampak merujuk pada perubahan yang terjadi setelah penerapan aplikasi PUSDAY terhadap transparansi, akuntabilitas, dan kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi merupakan susunan dan pedoman yang berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Penyusunan sistematika ini bertujuan agar pembaca lebih mudah memahami dan menelusuri pembahasan skripsi secara menyeluruh dan terstruktur.

Bab I: Pendahuluan, berisi uraian umum mengenai keseluruhan isi penelitian yang mencakup konteks penelitian, fokus dan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan, orisinalitas penelitian, definisi istilah, serta sistematika penulisan.

Bab II: Kajian Pustaka, memuat tinjauan teori yang berkaitan dengan topik implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN. Pada bagian ini juga terdapat kerangka berfikir yang menjadi dasar konseptual penelitian.

Bab III: Metodologi Penelitian, membahas metode dan jenis penelitian yang digunakan, serta lokasi dan subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, serta prosedur penelitian.

Bab IV: Paparan data dan Hasil Penelitian, menjelaskan tentang apa saja yang didapat di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri sesuai dengan data yang didapatkan oleh peneliti yang memuat visi, misi, dan Sejarah pemaparan data disertai hasil analisis data.

Bab V: Pembahasan, dalam pembahasan berisi tentang penjelasan dari fokus penelitian dan rumusan penelitian, yaitu terkait implementasi, tantangan, dan dampak dari adanya aplikasi PUSDAY dalam upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Bab VI: Penutup, pada bagian ini berisi Kesimpulan dan saran dari tulisan ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Sistem Informasi Manajemen (SIM)

a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengelola dan mengatur data agar menjadi informasi yang dapat membantu pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi.¹⁶ Menurut Gordon B. Davis, Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan gabungan antara manusia dan mesin yang bekerja sama untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional, manajemen, serta pengambilan keputusan organisasi.¹⁷ Sedangkan menurut O'Brien, Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan perpaduan terstruktur antara manusia, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber data yang berperan dalam mengumpulkan, mengolah, serta menyebarkan informasi di lingkungan organisasi.¹⁸

Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem terpadu yang melibatkan manusia, teknologi, dan sumber data untuk mengelola serta menyajikan informasi yang

¹⁶ Slamet Hariyanto, "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN," *Publiciana* 9, no. 1 (2016): 80–85, <https://doi.org/10.36563/publiciana.v9i1.75>.

¹⁷ M. Aulia Fitra Purba and Rayyan Firdaus, "Peran Dan Tantangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Era Digital: Tinjauan Literatur," *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 3 (2024): 4302–9.

¹⁸ Prof. Dr. H. M. Ali Rahmdhadi, S.T.P., M.T. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 95

dibutuhkan dalam kegiatan operasional, pengambilan keputusan, dan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Tujuan Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Tujuan utama dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah untuk membantu organisasi dalam mengelola dan menggunakan informasi secara efektif.¹⁹ Beberapa tujuan tersebut antara lain:

- 1) Menyediakan informasi yang dibutuhkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.
- 2) Menyediakan informasi yang berguna untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, evaluasi, serta upaya perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan.
- 3) Menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam menghitung biaya produksi barang atau jasa, serta untuk keperluan manajerial lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Manfaat Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) mempunyai berbagai manfaat, antara lain membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi bisnis, serta menciptakan sumber informasi yang strategis.²⁰ Adapun beberapa manfaat dari penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM), yaitu:

- 1) Mempermudah akses data secara cepat dan akurat bagi pengguna tanpa memerlukan perantara.

¹⁹ Hariyanto, "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN."

²⁰ Prof. Dr. H. M. Ali Rahmdhadi, S.T.P., M.T. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 98-99

- 2) Menjamin ketersediaan informasi yang berkualitas serta kemampuan pengguna dalam mengelolanya secara tepat.
- 3) Membantu dalam menyusun proses perencanaan yang lebih efektif.
- 4) Mengetahui dan memenuhi kebutuhan keterampilan yang mendukung penggunaan sistem informasi.
- 5) Menentukan arah investasi yang berkaitan dengan pengembangan sistem informasi.
- 6) Memahami dan mempersiapkan dampak ekonomi dari penerapan teknologi dan sistem informasi baru.
- 7) Meningkatkan produktivitas dalam proses pengembangan maupun pemeliharaan sistem.
- 8) Mengelola transaksi secara efisien, menekankan biaya operasional, serta berkontribusi dalam peningkatan pendapatan organisasi.

d. Fungsi Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Terdapat berbagai fungsi dalam Sistem Informasi Manajemen (SIM), menurut Murni Yant dalam bukunya yang berjudul “*Sistem Informasi Manajemen: Mengelola Lembaga Pendidikan*” menjelaskan bahwa SIM memiliki fungsi, antara lain:²¹

- 1) Membantu manajemen dalam proses perencanaan, pengawasan, dan pengarahan kegiatan organisasi.

²¹ Yanto.2021. Sistem Informasi Manajemen Mengelola Lembaga Pendidikan.”

- 2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengolahan data dengan cara menyajikan informasi yang cepat, tepat, dan akurat.
- 3) Mengurangi biaya operasional sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Menjadi sarana untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui sistem yang terstruktur dan terkoordinasi berbasis teknologi.

Dari keempat fungsi tersebut, disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki peran penting dalam pengelolaan informasi. Selain itu, SIM juga memberikan manfaat besar bagi berbagai jenis organisasi, termasuk instansi pemerintah dalam hal pengelolaan data dan pengambilan keputusan yang lebih efektif.

2. Aplikasi

Aplikasi merupakan program perangkat lunak yang dibuat dengan tujuan menjalankan tugas tertentu. Menurut Kadir, aplikasi ialah program yang direka dan siap pakai untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna.²² Sedangkan Shelly,dkk. menjelaskan bahwa aplikasi adalah seperangkat intruksi khusus computer yang dibuat untuk menyelesaikan tugas tertentu.²³ Aplikasi juga diartikan sebagai penerapan suatu konsep sebagai program computer yang dirancang atau dibuat untuk melaksanakan dan membantu tugas manusia. Dengan kata

²² Rahmad Hidayat Et Al., “Pelatihan Dan Pendampingan Implementasi Aplikasi Kepegawaian Pada Sma Pgri Pagaralam Berbasis Web,” Jurnal Nasional Pengabdian Masyarakat 2, No. 2 (2021): 118–24.

²³ Misveria Villa Waru, “Aplikasi Registrasi Laporan Pertanggungjawaban Kegiatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng,” Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (Jisti) 5, No. 1 (2022): 37–42.

lain, aplikasi dibuat untuk mempermudah pekerjaan manusia dalam melaksanakan tugas tertentu, seperti pengelolaan data informasi berbasis teknologi.

Pembuatan aplikasi biasanya disesuaikan dengan kebutuhan pengguna, sehingga memiliki karakteristik dan bentuk model yang beragam. Dalam proses pembuatan aplikasi perlu melalui berbagai proses tahapan, mulai dari analisis kebutuhan, desain sistem, pengkodean, pengujian hingga implementasi.²⁴

Dalam konteks lembaga pemerintahan, aplikasi memiliki peranan penting dalam mendukung proses kegiatan di dalamnya, seperti layanan publik, administrasi, dan manajemen. Seperti yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Kediri yang menerapkan aplikasi pelaporan kinerja harian ASN, yaitu aplikasi PUSDAY. PUSDAY merupakan singkatan dari Pusat Data dan Arsip (Pusdasip) Day. Aplikasi PUSDAY adalah salah satu bentuk inovasi digital yang dirancang oleh Pemerintah Kota Kediri untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja ASN di Kota Kediri.²⁵

Aplikasi PUSDAY merupakan pembaruan dari Aplikasi Pusdasip yang mana dalam Aplikasi PUSDAY memuat kinerja harian ASN yang wajib dilaporkan kepada pimpinan setiap hari secara berkala. Aplikasi PUSDAY dirancang untuk mengukur kinerja harian ASN dan

²⁴ Arkaan Nurul Iman And Tri Astoto Kurniawan, "Pengembangan Aplikasi Untuk Mengukur Reusability Perangkat Lunak Menggunakan Object-Oriented Metric," Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer 5, No. 12 (2021): 5468–74.

²⁵ BKPSDM Kota Kediri. (2024). *Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN*. Kediri: BKPSDM

terintegrasi dengan sistem Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Melalui aplikasi ini, setiap ASN diminta untuk melaporkan kinerja harian, kemudian pelaporan tersebut digunakan sebagai acuan pembayaran TPP dan memudahkan pimpinan untuk memantau kinerja bawahannya. Adapun dasar penggunaan Aplikasi PUSDAY mengacu pada Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 Tentang Laporan Kinerja Harian ASN. Pada surat edaran tersebut, Aplikasi PUSDAY mulai digunakan pada bulan Juli tahun 2024.²⁶

3. Transparansi

a. Pengertian Transparansi

Transparansi adalah bentuk tindakan keterbukaan suatu organisasi dalam menyampaikan informasi yang dimilikinya, sehingga informasi tersebut tersedia dan mudah diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan atau membutuhkannya.²⁷ Sedangkan menurut Mustofa Didjaja, transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam menyusun kebijakan agar Masyarakat dapat mengetahui serta memahaminya. Dengan adanya transparansi, hubungan antara pemerintah dan masyarakat akan lebih akuntabel karena setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka.²⁸

²⁶ BKPSDM Kota Kediri. (2024). *Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN*. Kediri: BKPSDM

²⁷ Pakaya, N., Rorong, A., & Tulus, F. (2019). Transparansi Pengolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Kamanga Kecamatan Tompaso. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/23830/23480>

²⁸ Didjaja, Mustofa. 2003. *Transparansi Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 86 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), disebutkan bahwa Pengelolaan Kinerja ASN dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dalam pencapaian target kinerja instansi pemerintah.²⁹ Dalam hal ini transparansi dalam pengelolaan kinerja ASN bukan hanya elemen tambahan, melainkan mekanisme inti yang memastikan proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi kinerja dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa transparansi adalah salah satu prinsip penting yang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperoleh informasi yang mereka butuhkan terkait berbagai kegiatan dalam pelaksanaan pemerintah.

4. Akuntabilitas

a. Pengertian Akuntabilitas

Menurut Edowai, dkk. akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka juga menjelaskan bahwa akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk menyampaikan, melaporkan, serta mempertanggungjawabkan berbagai aktivitas, terutama yang

²⁹ “UU Nomor 20 Tahun 2023.Pdf,”.

berkaitan dengan keuangan, agar dapat diketahui oleh masyarakat.³⁰ Adanya akuntabilitas dalam pemerintahan menunjukkan bahwa pemerintah telah menerapkan salah satu prinsip utama dari tata Kelola pemerintah yang baik (*Good Governance*).

Menurut Mardiasmo, akuntabilitas merupakan kewajiban seseorang atau pihak yang menerima amanah (*agent*) untuk memberikan laporan, penjelasan, serta pertanggungjawaban atas setiap kegiatan dan tanggung jawabnya kepada pihak yang memberi amanah (*principal*).³¹ Pihak yang memberikan amanah memiliki hak sekaligus kewajiban untuk meminta laporan pertanggungjawaban tersebut. Mardiasmo membagi akuntabilitas sektor publik menjadi dua jenis. Pertama, akuntabilitas vertical (*Vertical Accountability*), yaitu bentuk pertanggungjawaban kepada pihak yang memiliki Tingkat otoritas lebih tinggi, misalnya pemerintah desa bertanggung jawab kepada pemerintah kabupaten hingga ke pemerintah pusat. Kedua, akuntabilitas horizontal (*Horizontal Accountability*), yaitu bentuk pertanggungjawaban yang ditujukan kepada Masyarakat luas.³²

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah bentuk tanggung jawab atas hasil akhir dari pelaksanaan suatu kegiatan, di mana pertanggungjawaban tersebut disampaikan

³⁰ Edowai, M., Abubakar, H., & Said, M. (2021). Akuntabilitas & Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah (A. Musfirah, A. Puspita, & Hasriani, Eds.). Pusaka Almaida.

³¹ Mardiasmo, 2006, Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance, Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol.2, No.1.

³² Mardiasmo, 2018. *Akutansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

kepada pihak yang berhak menerima dan membutuhkan informasi tersebut.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Pegawai

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.³³ Simamora menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian berbagai tanggung jawab yang membentuk pekerjaan seorang pegawai, serta mencerminkan keunggulan pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan pekerjaannya. Namun, kinerja sering kali salah dipahami sebagai usaha yang menunjukkan jumlah energi yang dikeluarkan, kinerja sebenarnya diukur berdasarkan hasil yang dicapai.³⁴

Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan serta perkembangan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi karena mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja seseorang dapat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki, usaha yang dilakukan serta kesempatan yang tersedia untuk melaksanakan tugasnya.

³³ Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia organisasi

³⁴ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: YKPN, 2004)

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gibson, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:³⁵

1) Faktor Individu

Faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keterampilan dapat berupa aspek mental maupun fisik, sementara latar belakang mencakup faktor keluarga dan pengalaman. Adapun demografi meliputi usia, ras, dan jenis kelamin. Berikut adalah uraian terkait faktor-faktor individu:

a) Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan adalah sifat bawaan atau dikembangkan untuk tugas mental atau fisik. Sedangkan keterampilan adalah kompetensi langsung terkait pekerjaan. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan individu bekerja lebih efektivitas dan efisiensi kinerja dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan.

b) Latar Belakang

Latar belakang terdiri dari keluarga maupun pengalaman kerja, keduanya memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kinerja individu. Individu yang dibesarkan dalam keluarga yang menanamkan nilai-nilai

³⁵ James L. Gibson, dkk, *Organization: Behaviour, Structure, Processes*, ed. by Paul Ducham, (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012).

positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur cenderung membawa sikap-sikap tersebut ke dalam lingkungan kerja. Kebiasaan ini mempengaruhi cara kerja individu dan berinteraksi dengan lingkungan profesional.

c) Faktor Demografis

Faktor demografi meliputi jenis kelamin dan ras. Jenis kelamin seringkali menunjukkan perbedaan kinerja dalam pekerjaan tertentu. Misalnya, pada pekerjaan yang memerlukan kekutatan fisik, umumnya laki-laki dianggap lebih dapat diandalkan. Sebaliknya, dalam bekerja yang membutuhkan ketelitian, perempuan dinilai lebih unggul. Ras juga faktor demografis yang penting karena berkaitan dengan budaya, nilai-nilai, keterampilan bahasa, dan persiapan pendidikan.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis melibatkan proses mental dan emosional yang mempengaruhi respons individu terhadap lingkungan kerja. Berikut beberapa uraian terkait faktor psikologis:

a) Persepsi

Persepsi adalah dimana seseorang memberikan makna terhadap lingkungannya. Persepsi membantu seseorang untuk memilih, mengatur, menyimpan, dan menafsirkan berbagai rangsangan menjadi gambaran yang

bermakna dan masuk akal. Karena persepsi yang bersifat subjektif, setiap individu dapat memberi makna yang berbeda terhadap stimulan yang sama.

b) *Attitude*

Attitude dalam bahasa Indonesia berarti sikap. Sikap adalah pandangan seseorang terhadap sebuah objek. Sikap merupakan reaksi yang masih tersembunyi terhadap stimulus atau objek tertentu, sehingga manifestasinya tidak langsung terlihat melainkan harus ditafsirkan melalui perilaku individu. Sikap secara umum menunjukkan adanya keselarasan antara reaksi seseorang dengan rangsangan yang diterimanya dalam kehidupan sehari-hari.

c) *Personality*

Personality dalam bahasa Indonesia berarti kepribadian. Kepribadian ini didefinisikan sebagai sifat dasar yang mencerminkan sikap seseorang atau suatu kelompok yang membedakannya dari individu atau kelompok lainnya. Kepribadian adalah kumpulan sifat-sifat yang memengaruhi bagaimana seseorang bertindak dan bereaksi terhadap situasi tertentu. Beberapa orang cenderung memberikan perhatian besar pada kualitas pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin tidak.

d) Pembelajaran

Pembelajaran dapat diartikan dengan perubahan perilaku permanen dari pengalaman yang meningkatkan adaptasi. Perubahan ini menunjukkan bahwa pembelajaran telah terjadi, di mana pembelajaran sendiri didefinisikan sebagai perubahan dalam perilaku. Individu dengan pembelajaran baik beradaptasi cepat terhadap perubahan, sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

e) Motivasi

Dorongan internal/eksternal yang memicu komitmen dan semangat kerja. Motivasi tinggi mendorong upaya maksimal untuk kepuasan, bukan hanya imbalan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3) Faktor Organisasi

Berikut merupakan faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja:

a) Sumber Daya

Alat, teknologi, dan dukungan yang memadai meningkatkan efisiensi tugas. Pengelolaan sumber daya tepat memungkinkan kerja cepat dan terarah, mendukung kinerja individu optimal.

b) Kepemimpinan

Pengaruh signifikan melalui gaya adaptif terhadap situasi. Pemimpin efektif mengenali potensi bawahan,

memotivasi, dan memengaruhi untuk mencapai kinerja individu, kelompok, dan organisasi yang lebih baik.

c) Penghargaan

Insentif, bonus, atau pujian yang memotivasi antusiasme kerja. Sistem penghargaan kuat menarik talenta dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

d) Struktur

Organisasi yang jelas mendefinisikan tugas, wewenang, dan jalur perintah. Struktur baik dengan desentralisasi keputusan memfasilitasi koordinasi dan efisiensi, sehingga meningkatkan kinerja individu.

e) Job Design

Penataan tugas, metode, dan hubungan pekerjaan untuk manfaat bersama. Desain yang tepat memenuhi kebutuhan organisasi dan individu, meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja.

B. Perspektif Teori dalam Islam

1. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Surah Al-hujurat ayat: 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا

بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jika seorang fasik datang kepadamu membawa berita penting, maka telitilah kebenarannya agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena

ketidaktahuan (-mu) yang berakibat kamu menyesali perbuatanmu itu.”

Dalam tafsir Jalalain yang dikarang oleh Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad, menafsirkan bahwa ayat ini memberikan arahan untuk mencari terlebih dahulu kebenarannya apabila menerima suatu informasi. Apabila dikaitkan dalam konsep sistem informasi manajemen, ayat ini memberitahukan kepada setiap orang untuk memproses suatu informasi agar menjadi data yang akurat. Selain itu ayat ini juga menganjurkan manusia agar berhati-hati ketika menerima dan mengambil suatu keputusan.³⁶

2. Transparansi

Q.S. An-Nisa' ayat: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Ayat ini memerintahkan agar menyampaikan “amanat” kepada yang berhak. Pengertian “amanat” dalam ayat ini, ialah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.³⁷ Ayat ini menekankan transparansi dalam menjalankan

³⁶ Athok Mahfud, “Penafsiran Surat Al-Hujarat Ayat 6 Dan Kontekstualisasinya Di Era Post-Truth,” N.D.

³⁷ “Surat An-Nisa' Ayat 58: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online,” accessed September 29, 2025, <https://quran.nu.or.id/an-nisa/58>.

amanah dan keadilan. Pemimpin atau individu harus terbuka dan adil dalam pengelolaan tanggung jawab, tanpa menyembunyikan atau memanipulasi fakta, untuk menjaga kepercayaan masyarakat.

3. Akuntabilitas

Q.S. Al-Baqarah ayat: 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka Berdoa), “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”.”

Dalam mencapai tujuan hidup, manusia diberi beban oleh Allah sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya. Amal yang dibebankan kepada seorang hanyalah yang sesuai dengan kesanggupannya.³⁸ Ayat ini menekankan bahwa

³⁸ “Surat Al-Baqarah Ayat 286: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online,” accessed September 29, 2025, <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/286>.

tanggung jawab adalah hakikat kehidupan manusia sesuai kemampuan, proposional dengan perbuatan, dan diimbangi dengan rahmat Allah.

4. Kinerja Pegawai

Q.S. An-Najm ayat: 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ③٩

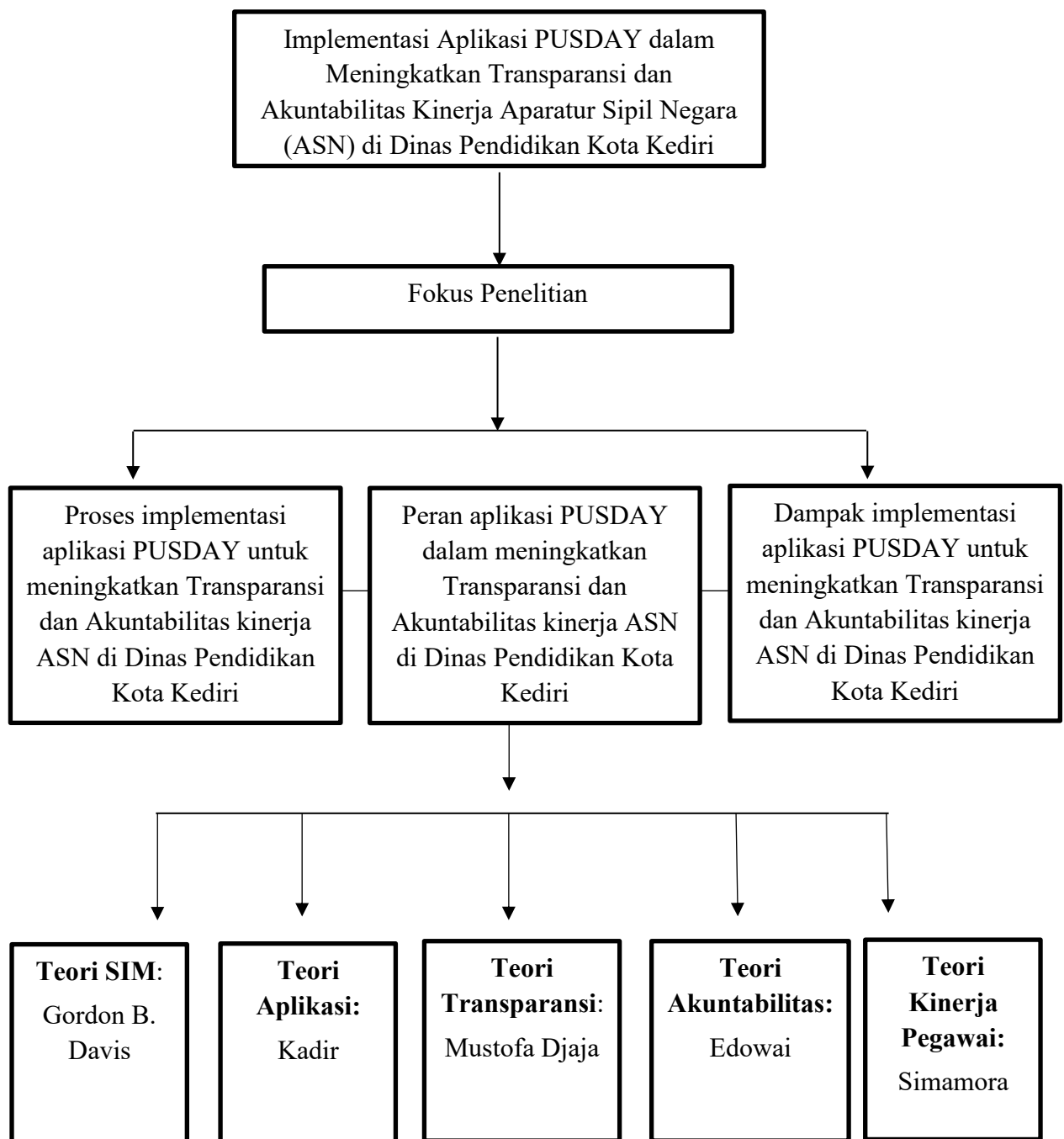
Artinya: “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

Dari ayat tersebut, Imam Malik dan Imam Syafi’i menafsirkan bahwa setiap manusia hanya akan mendapat balasan dari usaha dan perbuatan baik yang dilakukannya sendiri, sehingga ia tidak berhak menerima pahala atas perbuatan yang tidak ia lakukan³⁹

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dari penelitian Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri, dijelaskan dalam bagan berikut:

³⁹ “Surat An-Najm Ayat 39: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online,” accessed September 29, 2025, <https://quran.nu.or.id/an-najm/39>.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami dan menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu bagaimana implementasi aplikasi PUSDAY berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Menurut Creswell, penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang melibatkan pemahaman mendalam terhadap makna yang dianggap penting oleh individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial atau kemanusiaan.⁴⁰

Menurut Moeloeng, penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan, serta menafsirkan fenomena yang terjadi secara apa adanya, dengan focus pada makna dan proses.⁴¹ Oleh karena itu, penelitian ini tidak menghasilkan data dalam bentuk angka, tetapi berupa data naratif yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti dapat memahami bagaimana aplikasi PUSDAY digunakan sebagai sarana pengawasan dan evaluasi kinerja ASN.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Kediri, yang beralamat di JL. Mayor Bismo No. 10-12 Semampir, Kota Kediri, Jawa Timur.

⁴⁰ Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.

⁴¹ Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada alasan beberapa aspek, diantaranya karena di Dinas Pendidikan Kota Kediri merupakan salah satu instansi pemerintah yang sudah menerapkan aplikasi PUSDAY untuk pelapora kinerja harian para ASN. Hal ini sesuai dengan apa yang ingin diteliti oleh peneliti mengenai implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN. Sehingga peneliti memilih Dinas Pendidikan Kota Kediri sebagai lokasi penelitian.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrument utama yang secara langsung terlibat dalam seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan.⁴² Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan instrument kunci yang berfungsi menentukan fokus penelitian, memilih informan, mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.⁴³ Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bersifat partisipatif namun tidak mengganggu aktivitas subjek penelitian. Peneliti berperan sebagai pengamat sekaligus pewawancara, yang berinteraksi secara langsung dengan para ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Peneliti hadir di lokasi penelitian untuk melakukan observasi terhadap proses implementasi aplikasi PUSDAY, serta melakukan wawancara mendalam dengan pegawai dan pejabat terkait.

⁴² Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

⁴³ Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sebagai upaya memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan penelitian, kehadiran peneliti merupakan langkah yang amat penting. Maka dari itu, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan peneliti untuk mendapat informasi atau data, antara lain:

1. Peneliti menyerahkan surat izin penelitian dari fakultas ke Dinas Pendidikan Kota Kediri dan menjelaskan tujuan dan alasan penelitian.
2. Kemudian setelah surat izin disetujui, peneliti menyiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk penelitian yang akan dilakukan dengan melakukan dengan SDM yang terkait di Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Pendalaman terkait topik yang dipilih peneliti dengan melakukan komunikasi secara intensif dengan pihak yang bersangkutan, guna melakukan pertemuan dan pendalaman terkait penjadwalan, observasi, wawancara dan telaah dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian yang berjudul “Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri.” adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam mengelola dan menggunakan aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Teknik penentuan informan menggunakan teknik *snowball sampling*, yaitu peneliti memulai dari satu kunci (*key informant*) yang dianggap paling memahami topik penelitian, kemudian memperoleh rekomendasi untuk

mewawancarai informan lain yang juga memahami topik penelitian tersebut.⁴⁴

Adapun subjek penelitian meliputi:

1. Pejabat/Staf Kepegawaian

Dalam hal ini yang dimaksud adalah pejabat atau staff yang bertugas menilai dari hasil pelaporan kinerja, hasil penilaian ini digunakan sebagai acuan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

2. Tim Pengelola Aplikasi PUSDAY

Tim pengelola aplikasi PUSDAY ini meliputi tim ICT (*Information and Communication Technology*) di Dinas Pendidikan Kota Kediri

3. Pengguna Aplikasi PUSDAY

Dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri yang wajib melaporkan kinerja harian melalui aplikasi PUSDAY.

E. Data dan Sumber Data Penelitian

Data merupakan sekumpulan fakta dan angka yang dapat digunakan sebagian dasar dalam membentuk suatu informasi. Dalam sebuah penelitian, data diperoleh dari subjek penelitian yang disebut sumber data.⁴⁵ Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa informasi mengenai kegiatan atau aktivitas yang sesuai dengan fokus kajian. Sumber data terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder.⁴⁶

⁴⁴ Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006). Hal.3

⁴⁶ Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, hal. 64-65.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ASN pengguna aplikasi PUSDAY, Staf Kepegawaian, dan pihak pengelola system aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang peneliti kumpulkan untuk menunjang data primer. Dalam hal ini, yang termasuk data sekunder diantaranya berupa dokumen kebijakan atau pedoman pengguna aplikasi PUSDAY.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyona, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial, fenomena itu disebut variabel penelitian.⁴⁷ Instrumen penelitian adalah alat pengumpul data dalam penelitian atau alat penelitian. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan kajian teori.

Cara menyusun instrumen penelitian menurut Sugiyono, yaitu dengan menetapkan variabel-variabel penelitian untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan tersebut nantinya akan dijadikan pedoman wawancara dalam penelitian.

⁴⁷ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Hal. 158

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Konsep/Teori	Dimensi	Indikator
1.	Implementasi Aplikasi PUSDAY	Sistem Informasi Manajemen (Gordon B. Davis)	Komponen SIM	a. Ketersediaan SDM (Brainware) b. Ketersediaan Perangkat Keras (Hardware) c. Kesesuaian perangkat lunak (Software) d. Kelengkapan dan Keakuratan Data e. Ketersediaan jaringan komunikasi
2.	Aplikasi PUSDAY	Teori Aplikasi (Kadir)	Kualitas Aplikasi	a. Kemudahan pengguna b. Keandalan sistem c. Kesesuaian dengan kebutuhan kerja
			Integrasi Sistem	a. Integrasi dengan sistem TPP b. Keberlanjutan penggunaan aplikasi
3.	Transparansi	Teori Transparansi (Mustofa Djaja)	Keterbukaan Informasi	a. Keterbukaan informasi kinerja b. Kemudahan akses informasi c. Kejelasan informasi d. Kelengkapan data kinerja
4.	Akuntabilitas	Teori Akuntabilitas (Madiasmo)	Akuntabilitas Vertikal	a. Pertanggungjawaban kepada atasan b. Pelaporan kinerja berkala
			Akuntabilitas Horizontal	a. Dokumentasi kinerja dapat diaudit b. Keterbukaan kepada stakeholder
			Kepatuhan	a. Kepatuhan terhadap SOP c. Konsistensi pelaporan kinerja
5.	Kinerja ASN	Teori Kinerja ASN (Simamora)	Hasil Kerja dan Perilaku Kerja	a. Kualitas Kinerja b. Kuantitas Kinerja c. Ketepatan waktu d. Disiplin kerja

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama mendapatkan sebuah data yang akurat. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam situasi ilmiah (*natural setting*) dengan peneliti sebagai instrument kunci yang berinteraksi langsung dengan sumber data.⁴⁸ Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga metode utama, antara lain:

1. Metode Interview (Wawancara)

Metode wawancara atau interview merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka, pertanyaan diberikan secara lisan dan jawabannya pun diterima secara lisan juga. Metode wawancara peneliti dipergunakan untuk menggali dan mencari data terkait implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN.

Dalam prosesnya, peneliti membawa pedoman wawancara juga alat bantu lain seperti Handphone dan lainnya untuk kelancaran proses wawancara.

2. Teknik Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati serta mencatat secara sistematis berbagai fenomena yang berkaitan dengan objek penelitian.⁴⁹ Teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi di lapangan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti melakukan

⁴⁸ Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

⁴⁹ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, ed. by Resti Damayanti, 3rd edn (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)

pengamatan langsung serta mencatat temuan-temuan yang sesuai dengan fokus penelitian.

Peneliti mengamati langsung semua kegiatan yang berkaitan dengan implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN. Peneliti juga memastikan apakah dalam implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri sudah diterapkan dengan baik atau belum.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mengumpulkan dan merekam berbagai dokumen yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.⁵⁰ Proses ini dapat dilakukan bersamaan dengan observasi maupun wawancara. Selain berfungsi sebagai pendukung data., dokumentasi juga menjadi sarana untuk memperoleh bukti tertulis yang mudah diakses dan dikumpulkan dalam waktu singkat. Dalam penelitian ini, peneliti mencari dan mengkaji berbagai informasi berbentuk teks maupun gambar yang mampu memberikan penjelasan atau memperkuat keterkaitan dengan fokus penelitian.

H. Pengecekan Keabsahan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sebagai langkah untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh. Triangulasi merupakan metode yang digunakan untuk memverifikasi kebenaran informasi melalui perbandingan data dari berbagai sumber, waktu, dan teknik pengumpulan yang berbeda.⁵¹ Teknik triangulasi yang digunakan mencakup:

⁵⁰ Creswell. John W, *Research Design*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017). Hal. 256-257

⁵¹ Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa informan yang memiliki peran berbeda dalam pelaksanaan aplikasi PUSDAY, seperti kepala bidang kepegawaian, pengelola aplikasi, ASN pengguna. Tujuannya adalah untuk memastikan kesesuaian informasi dari berbagai sudut pandang dan tingkat jabatan yang berbeda.

2. Triangulasi Teknik

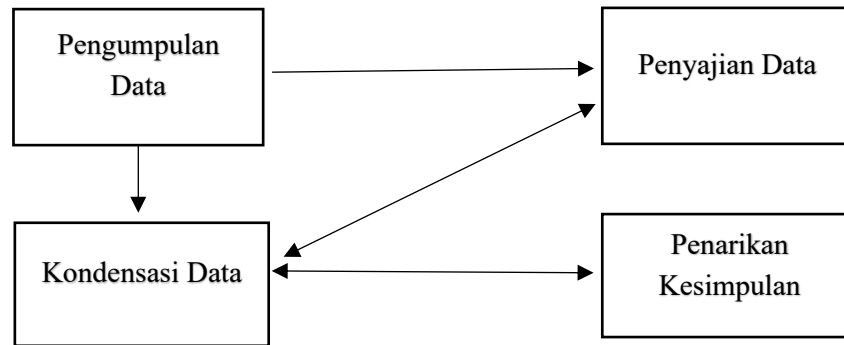
Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Apabila data dari ketiga teknik tersebut menunjukkan hasil yang sejalan, maka dianggap valid dan kredibel. Sebaliknya, apabila ditemukan perbedaan, peneliti akan menelusuri kembali sumber data hingga ditemukan kesimpulan yang paling tepat.

I. Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk menelaah, menata, serta menafsirkan seluruh informasi yang diperoleh selama penelitian.⁵² Proses ini dilakukan secara terus menerus sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian berakhir. Analisis data dilakukan untuk memperoleh makna, pola, serta hubungan yang dapat menjawab fokus penelitian.

Berikut ini merupakan gambar pola mengenai analisis kualitatif oleh Miles, dkk:

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017). Hal. 131



Gambar 3.1 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dkk. Analisis data mencakup empat komponen utama, yaitu:⁵³

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahapan pertama dalam penelitian. Tahap ini merupakan proses mengumpulkan berbagai informasi yang sesuai dengan fokus penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua data yang diperoleh bersumber langsung dari lapangan dan dicatat secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan, transkrip wawancara, serta dokumen pendukung.

2. Kondensasi Data

Kondensasi adalah proses penyaringan, pemilihan, serta penyederhanaan data mentah agar fokus pada informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini mencakup kegiatan mengelompokkan, mengabstraksi, dan menafsirkan data agar lebih mudah dianalisis.

3. Penyajian Data

Langkah kedua dalam analisis yaitu penyajian data. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil kondensasi ke dalam bentuk yang sistematis dan mudah dipahami. Dalam tahap ini, data disajikan dalam bentuk uraian naratif, tabel, maupun bagan yang menunjukkan hubungan antar tema penelitian.

⁵³ Matthew B Miles and A Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (sage, 1994), p. Hal. 187.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan data yang telah disajikan. Kesimpulan dibuat berdasarkan temuan-temuan yang konsisten dan berulan dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Verifikasi dilakukan dengan melakukan perbandingan antar sumber data dan konfirmasi kepada informan untuk memastikan keakuratan serta validitas temuan penelitian.

J. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan tahapan atau langkah-langkah sistematis mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Tujuan dari penyusunan prosedur ini adalah agar proses penelitian berlangsung terarah, efektif, serta menghasilkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian terdiri beberapa tahapan, yaitu:

1. Pra-Penelitian

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan segala hal yang diperlukan sebelum ke lapangan, seperti menentukan fokus penelitian, mengkaji teori dan literatur, menyusun instrument penelitian, serta mengurus perizinan penelitian ke instansi terkait.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian merupakan tahap inti, dimana peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Peneliti juga melakukan teknik triangulasi untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh.

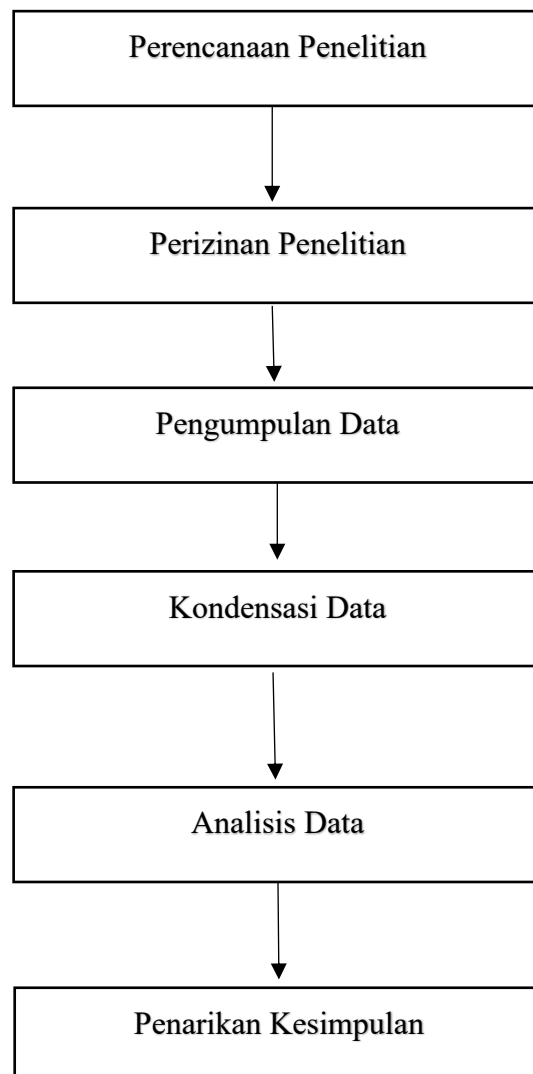
3. Pengelolaan Data

Pada tahap ini, data yang terkumpul dari tahap pelaksanaan penelitian diolah dan disusun secara sistematis. Proses ini meliputi transkrip hasil wawancara, pengelompokan data berdasarkan tema, serta penyajian data dalam bentuk naratif, tabel, atau diagram agar mudah dianalisis.

4. Menuliskan Data Hasil Penelitian

Pada tahap ini sebagai tahap terakhir peneliti menyusun laporan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Peneliti menarik kesimpulan, memberikan saran, serta menulis hasil penelitian sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yang berlaku.

K. Kerangka Penelitian



Gambar 3.2 Kerangka Penelitian

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Profil Dinas Pendidikan Kota Kediri

Dinas Pendidikan Kota Kediri merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan. Pembentukan dinas ini tidak terlepas dari kebijakan otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola urusan Pendidikan secara mandiri sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik daerah masing-masing.

Dinas Pendidikan Kota Kediri berperan sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah dalam bidang Pendidikan dan berada dibawah koordinasi langsung dengan pemerintah kota yang dipimpin oleh seorang kepala dinas. Saat ini, kepala dinas yang menjabat adalah Drs. Mandung Sulaksono. Dinas Pendidikan Kota Kediri mengelola berbagai jenjang sekolah yang tersebar di seluruh wilayah kota, yang meliputi 3 kecamatan yaitu Kecamatan Mojoroto, Kecamatan Kota, dan Kecamatan Pesantren. Dalam menjalankan perannya, Dinas Pendidikan Kota Kediri bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan mulai dari jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga pendidikan nonformal.

2. Letak Geografis Dinas Pendidikan Kota Kediri



Gambar 4.1 Dinas Pendidikan Kota Kediri

Secara geografis, Dinas Pendidikan Kota Kediri berlokasi di di JL. Mayor Bismo No. 10-12 Semampir, Kota Kediri, Jawa Timur. Lokasi ini berada di pusat kota yang mudah diakses oleh masyarakat, baik menggunakan kendaraan pribadi maupun transportasi umum.

3. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Kediri

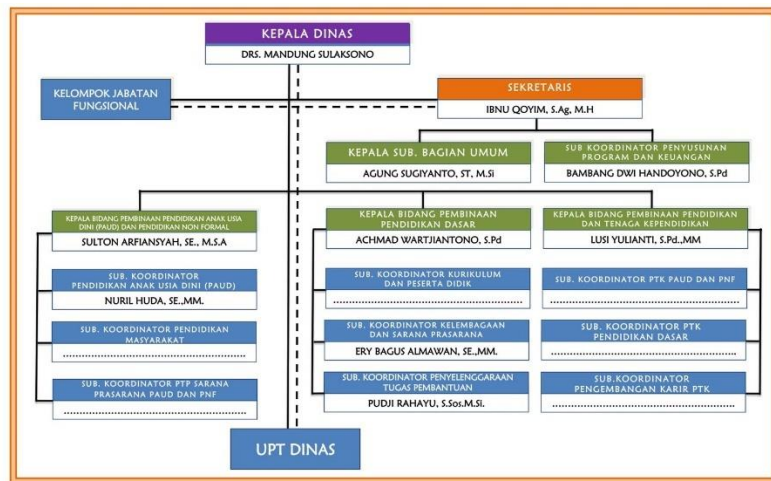
a. Visi

“Mewujudkan Optimalisasi Pelayanan Bidang Pendidikan
Yang Profesional”

b. Misi

“Menjadi OPD yang Memenuhi Standar Pelayanan Publik”.

4. Struktur Organisasi



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan
Kota Kediri**

B. Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan serangkaian kegiatan penelitian, pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian berupa data-data lapangan yang diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan narasumber, serta dokumentasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Paparan data ini disusun sesuai dengan fokus penelitian, yaitu terkait proses implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri, Peran aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN, serta dampak dari implementasi aplikasi PUSDAY terhadap kinerja ASN. Adapun hasil data yang diperoleh peneliti disajikan sebagai berikut.

1. Proses Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Aplikasi Pusdasip Day (PUSDAY) merupakan sebuah sistem informasi manajemen kinerja harian yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Kediri sebagai bentuk inovasi dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Aplikasi ini hadir sebagai pembaharuan dari Aplikasi Pusdasip yang berfungsi sebagai induk data kepegawaian dan kinerja ASN, namun pelaporan kinerja dilakukan secara periodeik (bulanan). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rusli selaku Pengelola Data dan Admin Aplikasi PUSDAY, menjelaskan bahwa:

“Aplikasi PUSDAY ini adalah aplikasi yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Kediri digunakan untuk melaporkan kegiatan harian para pegawai ASN. Dan sebelum aplikasi PUSDAY itu ada yang namanya aplikasi Pusdasip, jadi aplikasi PUSDAY ini pembaharuan dari aplikasi pusdasip.”⁵⁴

Untuk memperkuat pendapat tersebut, Ibu Nuraini selaku Staff Analisis Data, menambahkan bahwa:

“Aplikasi PUSDAY adalah pembaharuan dari aplikasi pusdasip yang digunakan oleh seluruh ASN di wilayah Kota Kediri untuk melaporkan aktivitas harian para pegawai ASN sesuai dengan uraian jabatan.”⁵⁵

Tujuan diterapkannya Aplikasi PUSDAY ini digunakan sebagai tolak ukur kinerja individu ASN secara harian sehingga proses penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada akhir periode, tetapi dapat dipantau secara berkelanjutan oleh atasan. Selain itu, Aplikasi PUSDAY juga

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Nur’aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

berfungsi sebagai dasar dalam pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang lebih objektif karena besaran tunjangan yang diperoleh ditentukan berdasarkan aktivitas kinerja yang telah dilaporkan kemudian dilakukan verifikasi langsung oleh atasan. Aplikasi PUSDAY ini juga memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring terhadap kinerja pegawai secara langsung melalui aplikasi tersebut. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Rusli selaku admin dari Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri, mengatakan bahwa:

“...tujuan utama adanya aplikasi PUSDAY ini yaitu sebagai tolak ukur kinerja individu ASN setiap hari sehingga penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada akhir periode, tetapi dapat dipantau setiap hari oleh atasan...”.⁵⁶

Aplikasi PUSDAY adalah salah satu inovasi dalam sistem monitoring dan evaluasi kinerja ASN. Pada Aplikasi PUSDAY, setiap ASN diwajibkan melaporkan kinerja harian sesuai dengan Uraian Jabatan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan yang nantinya laporan tersebut digunakan sebagai dasar dalam perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), sehingga mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Kediri mulai mengimplementasikan aplikasi PUSDAY secara resmi pada Juli 2024 dengan mengadakan sosialisasi kepada seluruh kepala organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.

⁵⁶ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB



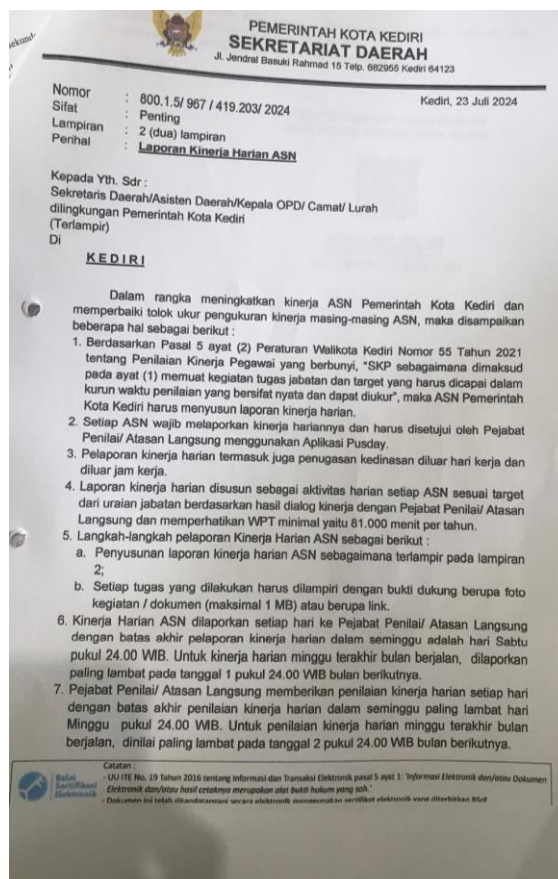
Gambar 4.3 Sosialisasi Aplikasi Pusday ASN di BKPSDM Kota Kediri

Proses sosialisasi aplikasi PUSDAY dilakukan dengan menugaskan beberapa pegawai ASN di setiap instansi pemerintah untuk mengikuti kegiatan sosialisasi dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Kediri. Selanjutnya, pegawai yang telah mengikuti kegiatan tersebut memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan kembali informasi yang diperoleh kepada pegawai ASN lainnya di instansi masing-masing. Selain itu, untuk memperluas jangkauan penyampaian informasi, kegiatan sosialisasi juga disiarkan melalui platform Youtube. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Rusli, yang menyatakan bahwa:

“Proses sosialisasi dilakukan dengan menugaskan beberapa pegawai ASN untuk mengikuti sosialisasi dan pelatihan di BKPSDM, kemudian para pegawai yang ditugaskan akan menyampaikan informasi ke pegawai ASN lainnya.”⁵⁷

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

Penerapan aplikasi ini juga didukung oleh dasar hukum berupa Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN, yang mewajibkan seluruh ASN Kota Kediri untuk melakukan pelaporan kinerja secara harian melalui aplikasi PUSDAY.



Gambar 4.4 Surat Edaran Kewajiban Laporan Kinerja Harian ASN di lingkungan Pemerintah Kota Kediri melalui aplikasi PUSDAY

Berikut beberapa tahapan implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri, yaitu:

- a) Pada tahap pertama, penunjukan perwakilan pegawai oleh masing-masing bidang atau unit kerja untuk mengikuti kegiatan sosialisasi dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Kediri. Pegawai yang ditunjuk umumnya merupakan ASN yang dianggap memiliki

kemampuan dalam memahami sistem serta dapat menjadi penghubung informasi di unit kerjanya. Mengenai hal ini, sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Rusli yang menyatakan bahwa:

“Proses sosialisasi dilakukan dengan menugaskan beberapa pegawai ASN untuk mengikuti sosialisasi dan pelatihan di BKPSDM, kemudian para pegawai yang ditugaskan akan menyampaikan informasi ke pegawai ASN lainnya.”⁵⁸

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bu Nuraini yang menyatakan bahwa:

“Kalau sosialisasi langsung dari BKPSDM saya sendiri belum pernah ikut. Biasanya informasi itu disampaikan lewat atasan, seperti dari Pak Rusli. Karena yang mengikuti sosialisasi dan pelatihan kemarin itu hanya beberapa yang ditugaskan untuk mengikuti sosialisasi tersebut, yang kemudian nantinya akan disampaikan melalui rapat internal di Dinas Pendidikan Kota Kediri.”⁵⁹

- b) Tahap kedua, pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Kediri. Dalam tahap ini peserta diberikan pemahaman mengenai latar belakang, tujuan, serta manfaat aplikasi PUSDAY disertai dengan penjelasan teknis terkait tata cara penggunaan aplikasi, mulai dari proses login, pengisian laporan kinerja harian, hingga mekanisme verifikasi oleh atasan langsung.
- c) Tahap ketiga adalah diseminasi informasi di tingkat instansi, yaitu penyampaian kembali informasi oleh pegawai yang telah mengikuti sosialisasi kepada ASN lainnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Proses ini biasanya dilakukan melalui rapat internal, briefing, maupun pendampingan langsung agar seluruh pegawai dapat

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

memahami penggunaan aplikasi secara merata. Mengenai hal ini, sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Nuraini yang menyatakan bahwa:

“Pada awal penerapan, kami melakukan sosialisasi melalui rapat internal dan ada bimbingan teknis kepada seluruh ASN. Selain itu, juga ada pendampingan bagi pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi.”⁶⁰

- d) Tahap keempat adalah pemanfaatan media daring, dimana kegiatan sosialisasi juga disiarkan melalui platform Youtube. Hal ini dapat mempermudah ASN yang tidak mengikuti sosialisasi secara langsung tetap dapat mengakses materi yang disampaikan. Mengenai hal tersebut, Bapak Rusli menyatakan bahwa:

“Selama proses sosialisasi juga ditayangkan melalui platform Youtube, jadi semua ASN yang ada bisa mengikuti melalui platform tersebut.”⁶¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan media daring dilakukan untuk memperluas jangkauan sosialisasi aplikasi PUSDAY, sehingga ASN yang tidak dapat hadir secara langsung tetap memperoleh informasi dan pemahaman terkait penggunaan aplikasi.

2. Peran Aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Sejak diterapkannya aplikasi PUSDAY di Pemerintah Kota Kediri, sistem pelaporan kinerja ASN mengalami perubahan yang membawa dampak positif khususnya dalam aspek transparansi dan akuntabilitas kinerja. Aplikasi PUSDAY tidak hanya berfungsi sebagai media pelaporan

⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

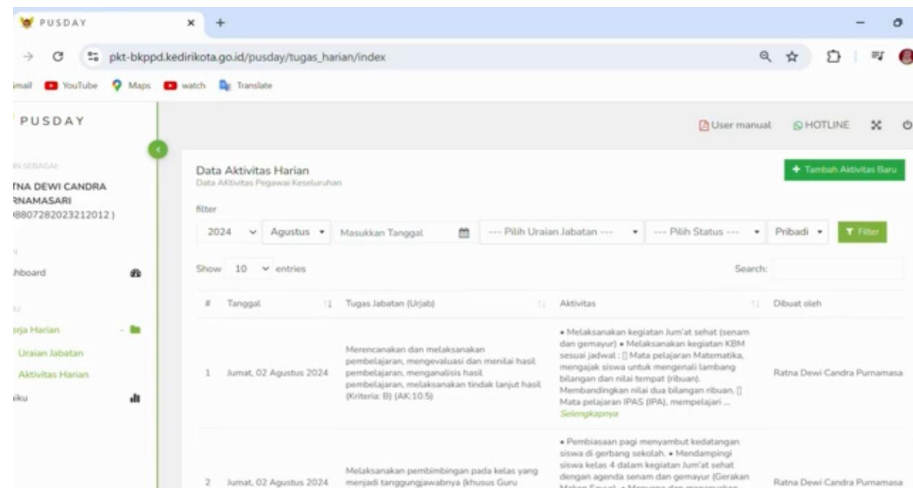
aktivitas kinerja harian ASN, tetapi juga menjadi instrumen pengawasan dan evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan sistem penilaian serta pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Perubahan tersebut dapat dilihat dari keterbukaan informasi kinerja, mekanisme pengawasan, bentuk pertanggungjawaban ASN, hingga sistem penilaian kinerja yang diterapkan dalam aplikasi.

a) Meningkatkan Transparansi Informasi Kinerja ASN

Penerapan aplikasi PUSDAY memberikan perubahan dalam sistem transparansi kinerja ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Sebelum adanya aplikasi PUSDAY pelaporan kinerja dilakukan di setiap akhir bulan dengan menggunakan aplikasi Pusdasip. Setelah adanya aplikasi PUSDAY ini, seluruh aktivitas kerja ASN dapat dicatat dan dipantau secara langsung melalui sistem aplikasi PUSDAY. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Bapak Rusli selaku Pengelola data dan admin aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri, mengatakan bahwa:

“..dengan adanya pelaporan tadi bisa membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja bagi pegawai ASN saja. Dan ini tidak boleh untuk publik hanya untuk kepentingan internal birokrasi. Dan itu semua bisa dilihat melalui fitur-fitur yang tersedia di dalam aplikasi PUSDAY. Jadi setiap ASN dapat mengakses dan melihat seluruh pelaporan kinerjanya secara langsung”⁶²

⁶² Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB



Gambar 4.5 Menu Aktivitas Harian

Melalui fitur menu aktivitas harian pada aplikasi PUSDAY, ASN dapat melihat seluruh aktivitas kerja harian yang telah diinput beserta status penilaian atau persetujuan dari atasan. Dengan adanya fitur tersebut, proses pelaporan kinerja menjadi lebih transparan karena setiap ASN dapat mengetahui apakah laporan kinerja yang diinput telah dinilai, disetujui, atau masih memerlukan perbaikan oleh atasan langsung dan ASN juga dapat mengetahui capaian kinerja secara lebih terbuka dan terukur.

Keterbukaan atau transparansi informasi juga terlihat dari mekanisme pelaporan digital yang dapat dipantau langsung oleh atasan. Ibu Nadya selaku Analis Data, menjelaskan bahwa:

“...Aplikasi PUSDAY dapat meningkatkan transparansi karena dalam pelaporannya juga harus melampirkan bukti kerja berupa dokumentasi, arsip, file, foto sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Jadi aktivitas yang dilaporkan bisa dilihat dan dipastikan kesesuaiannya oleh atasan, yang kemudian laporan tersebut akan diverifikasi atau disetujui oleh atasan langsung sebagai bentuk pengawasan dan penilaian kinerja.”⁶³

⁶³ Wawancara dengan Ibu Nadia Damayanti, S.ST. sebagai Analis Sarpras dan Tim Penilai dalam Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 13.00-13.30 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa sistem PUSDAY membantu proses pengawasan yang dilakukan secara lebih transparan karena seluruh aktivitas kerja ASN terdokumentasi secara digital dan dapat dipantau setiap hari oleh atasan langsung.

Akan tetapi, keterbukaan informasi dalam aplikasi PUSDAY bersifat terbatas dan hanya digunakan untuk kepentingan internal birokrasi. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Pak Rusli:

“Ya dengan adanya pelaporan tadi bisa membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja bagi pegawai ASN saja. Dan ini tidak boleh untuk publik hanya untuk kepentingan internal birokrasi.”⁶⁴

Dengan demikian, transparansi yang dihasilkan oleh aplikasi PUSDAY lebih mengarah pada transparansi internal organisasi guna mendukung pengawasan dan evaluasi kinerja ASN.

b) Meningkatkan Akuntabilitas Pelaporan Kinerja ASN

Selain meningkatkan transparansi, penerapan aplikasi PUSDAY juga berdampak terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja ASN. Setiap laporan yang diinput ke dalam sistem harus sesuai dengan pekerjaan yang benar-benar dilakukan sesuai dengan uraian jabatan dan dapat dipertanggungjawabkan. Bapak Rusli menjelaskan bahwa:

“Bentuk tanggung jawab ASN terhadap pelaporan kinerja di PUSDAY yaitu memastikan bahwa setiap kegiatan yang diinput benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak dibuat-buat, dan dapat dipertanggungjawabkan”⁶⁵

Untuk memperkuat pernyataan tersebut, Ibu Nuraini juga menjelaskan, bahwa:

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

“Setiap laporan kegiatan harus disertai bukti pendukung, sehingga pekerjaan yang dilaporkan tidak bisa dilakukan secara asal-asalan dan harus sesuai dengan tupoksi serta uraian jabatan masing-masing ASN”⁶⁶

Pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aplikasi PUSDAY mendorong ASN untuk lebih jujur dan bertanggung jawab dalam melakukan pelaporan kinerja harian. Selain itu, setiap laporan juga harus dilengkapi dengan bukti pendukung berupa foto atau dokumen pekerjaan sebagai bentuk validasi atas aktivitas yang telah dilakukan.

Berikut tampilan input aktivitas harian pada aplikasi PUSDAY yang digunakan ASN untuk melaporkan kegiatan kerja harian disertai dokumen atau bukti pendukung.

The screenshot shows a web browser window with the URL pkt-bkppd.kedirkota.go.id/pusday/tugas_harian/index. The page title is 'PUSDAY'. The main content area is titled 'Tambah Aktivitas Baru (Periode 2024 Agustus)'. The form contains the following fields and buttons:

- Pilih Urutab:** A dropdown menu with the option 'Pilih Urutab Jabatan'.
- Tanggal:** A date field showing '2024-08-02'.
- Aktivitas:** A text input field with the placeholder 'Masukkan Tugas'.
- Volume:** A text input field with the placeholder 'Masukkan Volume'.
- Satuan:** A dropdown menu with the option 'Pilih Satuan'.
- Keterangan:** A text input field with the placeholder 'Masukkan Keterangan'.
- Dokumen:** A section with a 'Tambah Dokumen' button and a 'URL:' label.
- URL:** A text input field with the placeholder 'Masukkan URL'.

Gambar 4.6 Tampilan Input Aktivitas Harian ASN di Aplikasi PUSDAY

Pada fitur ini, ASN diwajibkan mengisi uraian pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan uraian jabatan serta melampirkan dokumen pendukung sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Dengan adanya fitur tersebut, aplikasi PUSDAY mendukung terciptanya akuntabilitas kinerja ASN

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

karena setiap laporan yang diinput dapat diverifikasi dan dipertanggungjawabkan kepada atasan langsung.

c) Penilaian Kinerja Berbasis Kuantitas dan Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara, penilaian dalam aplikasi PUSDAY dilakukan dengan melihat aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan ASN. Aspek kuantitas terlihat dari kewajiban ASN untuk melaporkan pekerjaan setiap hari sesuai dengan uraian jabatan dan tugas yang dikerjakan. Sedangkan aspek kualitas dinilai melalui bukti pendukung pekerjaan serta hasil evaluasi dari atasan. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Nuraiani, yang menyatakan bahwa:

“Setiap ASN wajib melaporkan pekerjaan harian sesuai dengan uraian jabatan dengan melampirkan bukti pendukung seperti foto atau dokumen. Dari aplikasi tersebut nantinya dapat terlihat jumlah pekerjaan yang dilakukan serta hasil penilaiannya apakah dibawah ekspetasi, sesuai ekspetasi, atau di atas ekspetasi. Jika penilaian di bawah ekspetasi maka TPP dapat berkurang 5%, sedangkan jika diatas ekspetasi akan menambah tambahan sebesar 5%. Jadi penilaian tidak hanya melihat banyaknya pekerjaan yang dilaporkan, tetapi juga kualitas dan kesesuaian pekerjaan dengan tugas ASN.”⁶⁷

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sistem penilaian dalam aplikasi PUSDAY tidak hanya berorientasi pada jumlah laporan pekerjaan yang diinput oleh ASN, tetapi juga memperhatikan kualitas, kesesuaian pekerjaan, serta bukti pendukung yang dilampirkan. Untuk memperkuat pernyataan diatas, Pak Rusli juga menyatakan bahwa:

“Proses penilaian dilihat dari kualitas dan kuantitas. Maksudnya kalau kuantitas itu yang dinilai jumlah hari kerja. Artinya, setiap ASN harus menginput laporan kegiatan harian, lalu laporan tersebut akan

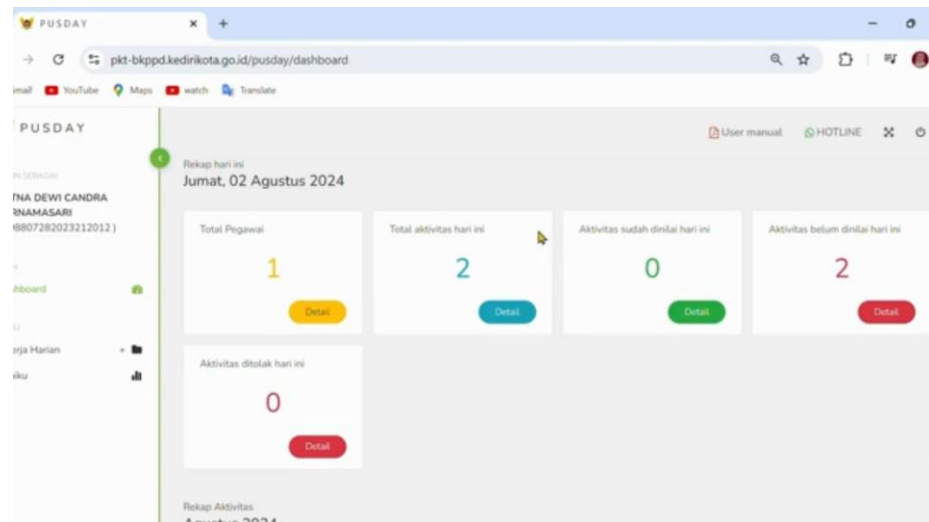
⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

disetujui oleh atasan. Dari situ nanti sistem akan menghitung dalam satu bulan laporan yang disetujui. Kalau penuh satu bulan, berarti capaian 100% dan TPP bisa diterima penuh, terkadang juga ada reward sebesar 5%.”⁶⁸

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa aplikasi PUSDAY menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih terukur dan objektif melalui aspek kuantitas dan kualitas kerja ASN. Aspek kuantitas dinilai dari konsisten ASN dalam menginput laporan kegiatan harian serta jumlah hari kerja yang berhasil diselesaikan dan disetujui oleh atasan. Sementara itu, aspek kualitas dinilai berdasarkan kesesuaian laporan dengan uraian jabatan, tugas pokok dan fungsi, serta kelengkapan bukti pendukung yang dilamirkan dalam sistem.

Melalui mekanisme tersebut, proses penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada banyaknya aktivitas yang dilaporkan, tetapi juga menekankan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh ASN. Adanya proses verifikasi oleh atasan langsung turut memperkuat pengawasan terhadap laporan kinerja, sehingga setiap pekerjaan yang dilaporkan harus benar-benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, aplikasi PUSDAY mampu menciptakan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis capaian kerja nyata. Hal itu bisa dilihat melalui fitur Dashboard dalam aplikasi PUSDAY berikut.

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB



Gambar 4.7 Tampilan Dashboard dalam Aplikasi PUSDAY

Pada aplikasi PUSDAY, dashboar berfungsi sebagai media pemantauan kinerja harian ASN. Melalui tampilan ini, pengguna dapat melihat jumlah aktivitas yang telah dikerjakan, aktivitas yang sudah dinilai oleh atasan, maupun aktivitas yang belum dinilai. Selain itu, dashboard juga menampilkan jumlah pegawai yang berada dalam pengawasan atasan serta rekap aktivitas harian ASN.

d) Keterkaitan aplikasi PUSDAY dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Berdasarkan hasil wawancara, aplikasi PUSDAY memiliki keterkaitan langsung dengan sistem pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Seluruh aktivitas kerja harian yang diinput kedalam aplikasi menjadi dasar dalam proses penilaian kinerja ASN yang nantinya berpengaruh terhadap besaran TPP yang diterima. Dengan demikian, aplikasi PUSDAY tidak hanya berfungsi sebagai media pelaporan kinerja harian, tetapi juga sebagai alat pengukuran capaian kerja ASN secara lebih objektif dan terstruktur.

Hal tersebut disampaikan oleh Pak Rusli selaku pengelola data yang menyatakan bahwa:

“...aplikasi PUSDAY juga digunakan sebagai acuan dalam pembayaran Tunjangan Perbaikan (TPP) yang lebih objektif, karena besaran TPP didasarkan pada aktivitas kinerja yang dilaporkan dan diverifikasi oleh atasan...”⁶⁹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa setiap laporan kinerja yang diinput ASN akan menjadi bahan pertimbangan dalam proses penilaian kinerja dan pemberian TPP. ASN yang disiplin dalam melaksanakan dan melaporkan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dapat memperoleh capaian penilaian yang maksimal.

Selain itu, Pak Rusli juga menjelaskan bahwa penilaian dalam aplikasi PUSDAY dilakukan berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan. Beliau menyampaikan bahwa:

“...Kalau penuh satu bulan, berarti capaian 100% dan TPP bisa diterima penuh, terkadang juga ada reward sebesar 5%. Tapi kalau misalnya hanya ada yang tidak disetujui laporan kinerjanya otomatis TPP juga akan menyesuaikan, bisa berkurang...”⁷⁰

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan ASN dalam menginput laporan kegiatan harian sangat mempengaruhi besaran TPP yang diterima. Tidak hanya jumlah laporan yang menjadi penilaian, tetapi juga kualitas pekerjaan dan kesesuaiannya dengan uraian jabatan serta bukti pendukung yang dilampirkan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Nuraini yang menjelaskan bahwa aplikasi PUSDAY menerapkan sistem

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

penilaian berbasis kategori capaian kinerja, yaitu dibawah ekspetasi, sesuai ekspetasi, dan diatas ekspetasi. Beliau menjelaskan bahwa:

“...Dari aplikasi tersebut nantinya dapat terlihat jumlah pekerjaan yang dilakukan serta hasil penilaiannya apakah dibawah ekspetasi, sesuai ekspetasi, atau di atas ekspetasi. Jika penilaian di bawah ekspetasi maka TPP dapat berkurang 5%, sedangkan jika diatas ekspetasi akan menambah tambahan sebesar 5%...”⁷¹

Menurut Ibu Nuraini, keterkaitan aplikasi PUSDAY dengan TPP membuat ASN menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan melakukan pelaporan kerja harian. Sistem tersebut dinilai sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab ASN terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Secara keseluruhan, keterkaitan aplikasi PUSDAY dengan TPP menjadi salah satu faktor utama yang mendukung implementasi sistem tersebut di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Adanya sistem reward dan punishment melalui penyesuaian TPP dinilai mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta kualitas kinerja ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

3. Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Penerapan aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri membawa dampak terhadap pola kerja ASN, khususnya dalam proses pelaporan, pengawasan, dan penilaian kinerja pegawai. Aplikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai media pelaporan aktivitas harian ASN, tetapi juga menjadi

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

alat kontrol kinerja yang terhubung langsung dengan sistem evaluasi dan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dampak implementasi aplikasi PUSDAY dapat dilihat dari perubahan perilaku kerja ASN, meningkatnya tanggung jawab dalam pelaporan, motivasi kerja pegawai, hingga pengaruhnya terhadap kualitas kinerja ASN. Adapun dampak implementasi aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri sebagai berikut:

a) Implementasi aplikasi PUSDAY mendorong perubahan perilaku kerja ASN dalam melaporkan aktivitas kerja harian

Penerapan aplikasi PUSDAY memberikan perubahan terhadap perilaku kerja ASN, khususnya dalam kedisiplinan pelaporan kinerja harian. Sebelum adanya aplikasi PUSDAY, pelaporan pekerjaan dilakukan secara bulanan melalui aplikasi Pusdasip, sehingga pelaporan dapat dilakukan secara lebih fleksibel. Namun setelah penerapan PUSDAY, ASN diwajibkan menginput aktivitas kerja setiap hari sesuai dengan uraian jabatan dan tugas pokok fungsi masing-masing. Hal tersebut disampaikan oleh Pak Rusli Asyhari selaku Pengelola Data yang menyatakan bahwa:

“Ada, karena dengan adanya penerapan aplikasi PUSDAY ini menjadi lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal pelaporan kinerja harian. Selain itu, ASN juga lebih bertanggung jawab karena setiap pekerjaan harus dilaporkan dan diverifikasi oleh atasan.”⁷²

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penerapan aplikasi PUSDAY mendorong ASN untuk lebih tertib dan disiplin dalam melakukan pelaporan aktivitas kerja setiap hari. Kewajiban pelaporan harian menjadikan ASN lebih

⁷² Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

teratur dalam mendokumentasikan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Nuraiani yang menyatakan bahwa:

“Kalau PUSDAY ini setiap hari harus ada pekerjaan yang dilaporkan. Jadi mau tidak mau ASN harus lebih disiplin dalam menginput pekerjaan, walaupun upload-nya bisa dirapel dalam satu minggu.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa aplikasi PUSDAY memberikan perubahan pada pola kerja ASN, terutama dalam hal kedisiplinan administrasi pelaporan kinerja harian. Sistem pelaporan yang dilakukan setiap hari membuat aktivitas kerja ASN menjadi lebih terpantau dan terdokumentasi secara digital.

b) ASN menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan

Selain meningkatkan kedisiplinan, implementasi aplikasi PUSDAY juga mendorong meningkatnya tanggung jawab ASN terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap aktivitas kerja yang diinput ke dalam aplikasi harus sesuai dengan tugas yang benar-benar dikerjakan serta dilengkapi dengan bukti pendukung berupa foto atau dokumen. Laporan tersebut kemudian akan diverifikasi langsung oleh atasan sebagai bentuk pengawasan dan evaluasi kinerja.

Pak Rusli Asyhari menjelaskan bahwa:

“Bentuk tanggung jawab ASN terhadap pelaporan kinerja pada Aplikasi PUSDAY yaitu memastikan bahwa setiap kegiatan yang diinput benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tidak dibuat-buat, dan dapat dipertanggungjawabkan.”⁷⁴

⁷³ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aplikasi PUSDAY mendorong ASN untuk lebih bertanggung jawab dan jujur dalam menyampaikan laporan pekerjaan. Pelaporan yang disertai bukti pendukung membuat pekerjaan ASN dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun kinerja.

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Nuraiani yang menyatakan bahwa:

“Pelaporannya mudah saja, hanya melampirkan bukti yang kita kerjakan, foto bisa, dokumen bisa. Apa yang saya kerjakan itu yang saya input-kan.”⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa implementasi aplikasi PUSDAY membentuk akuntabilitas kerja ASN melalui sistem pelaporan yang berbasis bukti pendukung dan verifikasi atasan. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilaporkan harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ASN sehingga mengurangi kemungkinan pelaporan yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebenarnya.

c) Aplikasi PUSDAY meningkatkan motivasi kerja ASN karena berkaitan langsung dengan penerimaan TPP dan peluang memperoleh reward apabila capaian kinerja mencapai target penuh

Implementasi aplikasi PUSDAY juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja ASN karena sistem ini berkaitan langsung dengan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Penilaian kinerja yang dilakukan melalui aplikasi PUSDAY menjadi dasar dalam

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

menentukan besaran TPP yang diterima ASN setiap bulannya. Pak Rusli Asyhari menyatakan bahwa:

“Karena aplikasi PUSDAY ini berhubungan dengan TPP maka ini mempengaruhi semangat dan motivasi saya dalam bekerja. Semakin saya disiplin dalam melaporkan kinerja saya bisa mendapat reward dari atasan.”⁷⁶

Selain itu, Ibu Nuraiani juga menjelaskan bahwa:

“Kalau penilaiannya di bawah ekspektasi maka TPP bisa berkurang 5%, sedangkan kalau di atas ekspektasi bisa mendapat tambahan 5%.”⁷⁷

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan aplikasi PUSDAY dengan TPP menjadi salah satu faktor yang mendorong ASN untuk lebih aktif dan disiplin dalam melaporkan pekerjaan. Sistem reward dan punishment yang diterapkan melalui penilaian kinerja membuat ASN terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan capaian kinerjanya.

Dengan demikian, aplikasi PUSDAY tidak hanya berfungsi sebagai media pelaporan kerja, tetapi juga menjadi instrumen yang mempengaruhi motivasi dan semangat kerja ASN dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

d) Aplikasi PUSDAY berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja ASN

Penerapan aplikasi PUSDAY secara tidak langsung turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja ASN. Hal ini

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

karena setiap ASN diwajibkan bekerja sesuai dengan target, uraian jabatan, dan tugas pokok fungsi masing-masing yang kemudian dilaporkan secara rutin dalam aplikasi. Pak Rusli Asyhari menyatakan bahwa:

“Secara tidak langsung aplikasi PUSDAY berpengaruh terhadap kualitas kinerja ASN. Dengan adanya kewajiban pelaporan harian, ASN menjadi lebih terarah dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target.”⁷⁸

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sistem pelaporan harian membuat ASN lebih terorganisir dalam menyelesaikan pekerjaan. Aktivitas kerja yang terdokumentasi secara rutin juga membantu atasan dalam melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja pegawai.

Namun demikian, Ibu Nuraiani memberikan pandangan bahwa peningkatan kualitas kerja tersebut tidak selalu bersifat signifikan, karena menurutnya ASN tetap memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan baik meskipun sebelum adanya aplikasi PUSDAY.

“Secara pekerjaan ya tetap bekerja seperti biasa, ada atau tidak ada aplikasi tetap menjalankan tugas sesuai porsinya.”⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa aplikasi PUSDAY membantu meningkatkan kualitas kinerja ASN melalui pengawasan dan pelaporan yang lebih terstruktur. Akan tetapi, efektivitas peningkatan kualitas kerja tetap dipengaruhi oleh kesadaran dan tanggung jawab masing-masing ASN dalam menjalankan tugasnya.

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

C. Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Adapun poin-poin temuan penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Proses Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

- a) Aplikasi PUSDAY merupakan pembaharuan dari aplikasi PUSDASIP yang sebelumnya digunakan untuk pelaporan kinerja bulanan, kemudian dikembangkan menjadi sistem pelaporan kinerja harian oleh Pemerintah Kota Kediri.
- b) Penerapan aplikasi PUSDAY bertujuan sebagai tolak ukur kinerja individu ASN secara harian, sehingga atasan dapat memantau aktivitas pegawai ASN setiap hari secara langsung melalui aplikasi PUSDAY. Selain itu, aplikasi PUSDAY juga digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang lebih objektif berdasarkan aktivitas kerja yang telah diverifikasi oleh atasan.
- c) Aplikasi PUSDAY mulai diimplementasikan pada 24 Juli 2024 melalui surat edaran dan diadakan sosialisasi kepada OPD di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.
- d) Tahapan implementasi aplikasi PUSDAY meliputi:
 - 1) Uji coba internal, dilakukan oleh BKPSDM untuk memastikan sistem berjalan optimal dan meminimalisir kesalahan (bug).

- 2) Penertiban dasar hukum, melalui Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN sebagai landasan wajib pengguna aplikasi.
 - 3) Sosialisasi kepada kepala OPD, dilaksanakan pada 24 Juli 2024 secara tatap muka dan daring melalui Youtube.
 - 4) Pelatihan dan pendampingan berjenjang, yaitu kepala OPD dan beberapa pegawai yang ditugaskan meneruskan informasi kepada seluruh pegawai ASN yang ada pada di instansi pemerintah masing-masing, serta adanya layanan helpdesk dari BKPSDM.
 - 5) Implementasi wajib bagi seluruh ASN, yang mengharuskan setiap pegawai menginput laporan kinerja harian sesuai tugas pokok dan fungsi.
 - 6) Monitoring dan evaluasi berkala dilakukan oleh atasan langsung melalui proses verifikasi harian.
 - 7) Integrasi sistem secara penuh, antara PUSDAY dengan Pusdasip dan sistem perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)
- e) Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Aplikasi PUSDAY
- 1) Faktor pendukung implementasi aplikasi PUSDAY meliputi adanya sosialisasi dan pelatihan, pendampingan penggunaan aplikasi, dukungan pimpinan, serta keterkaitan sistem dengan pembayaran TPP yang meningkatkan kepatuhan ASN.
 - 2) Faktor penghambat implementasi meliputi kendala teknis berupa jaringan internet yang tidak stabil, sistem aplikasi yang terkadang error atau loading lama, serta keterbatasan kemampuan

penggunaan teknologi pada beberapa ASN, khususnya pegawai yang berusia lebih lanjut.

- 3) Hambatan lain yang dihadapi adalah pegawai terkadang lupa melakukan input laporan harian ketika beban pekerjaan sedang tinggi.
- 4) Strategi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu memberikan pendampingan langsung kepada ASN yang mengalami kesulitan hingga mampu mengoperasikan aplikasi secara mandiri, atau membantu proses input apabila pegawai benar-benar mengalami kendala.

2. Peran Aplikasi PUSDAY dalam Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri

- a) Aplikasi PUSDAY meningkatkan keterbukaan informasi kinerja secara internal, karena setiap ASN dapat mengakses dan melihat hasil pelaporan serta penilaian kinerjanya melalui fitur yang tersedia dalam aplikasi.
- b) Transparansi pelaporan dilakukan melalui sistem digital yang mencatat seluruh aktivitas kerja harian ASN dan dapat dipantau langsung oleh atasan. Namun akses informasi tersebut bersifat internal birokrasi dan tidak terbuka untuk publik.
- c) Akuntabilitas ASN meningkat karena setiap laporan kinerja harus sesuai dengan pekerjaan yang benar-benar dilakukan dilengkapi bukti pendukung berupa foto atau dokumen, serta diverifikasi langsung oleh atasan secara langsung.

- d) Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas diukur melalui jumlah hari kerja dan konsistensi input laporan harian, sedangkan aspek kualitas dinilai dari kesesuaian laporan dengan uraian jabatan serta validitas bukti pendukung yang diunggah.
- e) Hasil penilaian kinerja berpengaruh langsung terhadap besaran TPP yang diterima ASN, sehingga mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam melakukan pelaporan.

3. Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

- a) Implementasi aplikasi PUSDAY mendorong perubahan perilaku kerja ASN menjadi lebih disiplin dalam melaporkan aktivitas kerja harian.
- b) ASN menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karena setiap aktivitas harus dilaporkan dan diverifikasi langsung oleh atasan.
- c) Aplikasi PUSDAY meningkatkan motivasi kerja ASN karena berkaitan langsung dengan penerimaan TPP dan peluang memperoleh reward apabila capaian kinerja mencapai target penuh.
- d) Aplikasi PUSDAY berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja ASN, karena pegawai menjadi lebih terarah dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan fungsi jabatan masing-masing.

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV, pada bagian ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam mengenai implementasi Aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Pembahasan ini akan mengaitkan temuan-temuan penelitian dengan teori-teori yang telah diuraikan pada Bab II Kajian Pustaka yang meliputi konsep Sistem Informasi Manajemen (SIM), teori aplikasi, konsep transparansi, konsep akuntabilitas, serta teori kinerja pegawai. Pembahasan disusun berdasarkan tiga fokus penelitian yang telah ditetapkan.

A. Proses Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

Aplikasi PUSDAY sebagai Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Berdasarkan temuan penelitian, Aplikasi PUSDAY merupakan sistem informasi manajemen kinerja harian yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Kediri sebagai pembaruan dari Aplikasi Pudasip. Hal ini sejalan dengan pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM) menurut Gordon B. Davis yang menyatakan bahwa SIM merupakan gabungan antara manusia dan mesin yang bekerja sama untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional, manajemen, serta pengambilan keputusan organisasi.⁸⁰

⁸⁰ M. Aulia Fitra Purba dan Rayyan Firdaus, "Peran Dan Tantangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Era Digital: Tinjauan Literatur," *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 3 (2024): 4302–9, <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/596>.

Aplikasi PUSDAY mengintegrasikan komponen-komponen SIM sebagaimana dikemukakan oleh O'Brien (2010), yaitu perpaduan terstruktur antara manusia (brainware), perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), jaringan komunikasi, dan sumber data.⁸¹ Hal ini terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.1 Implementasi Komponen Sistem Informasi Manajemen Menurut O'Brien dalam Aplikasi PUSDAY

Komponen SIM	Implementasi dalam Aplikasi PUSDAY
Manusia (Brainware)	Pegawai ASN sebagai pengguna aplikasi PUSDAY, atasan sebagai monitoring dan evaluasi (verifikator), admin sebagai pengelola aplikasi PUSDAY.
Perangkat Keras (Hardware)	Komputer, laptop, smarthphone yang digunakan ASN.
Perangkat Lunak (Software)	Aplikasi PUSDAY berbasis web.
Jaringan Komunikasi	Internet untuk mengakses aplikasi PUSDAY.
Sumber Data	Laporan kinerja harian ASN, data Uraian Jabatan, SKP

Temuan ini juga sejalan dengan fungsi SIM menurut Murni Yanti, yang menyatakan bahwa SIM berfungsi untuk membantu manajemen dalam proses perencanaan, pengawasan, dan pengarahan kegiatan organisasi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengolahan data.⁸² Aplikasi PUSDAY terbukti membantu atasan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.⁸³

⁸¹ Prof. Dr. H. M. Ali Rahmdhadi, S.T.P., M.T., *Sistem Informasi Manajemen* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 95.

⁸² "Sistem Informasi Manajemen 'Mengelola Lembaga Pendidikan,'" t.t., diakses 21 Oktober 2025, http://repository.iaincurup.ac.id/546/1/BUKU_SIM%20REFERENSI.pdf.

⁸³ Hasil Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

1. Tujuan Penerapan Aplikasi PUSDAY

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rusli selaku Pengelola Data, tujuan utama penerapan aplikasi PUSDAY adalah sebagai tolak ukur kinerja individu ASN setiap hari, sehingga penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada akhir periode tetapi dapat dipantau setiap hari oleh atasan. Selain itu, aplikasi ini juga digunakan sebagai acuan dalam pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang lebih objektif.⁸⁴

Tujuan ini selaras dengan tujuan Sistem Informasi Manajemen menurut Hariyanto, yaitu:⁸⁵

- a) Menyediakan informasi yang dibutuhkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan
- b) Menyediakan informasi yang berguna untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, evaluasi, serta upaya perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan
- c) Menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam menghitung biaya produksi barang atau jasa, serta untuk keperluan manajerial lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks aplikasi PUSDAY, informasi kinerja harian ASN menjadi dasar pengambilan keputusan pemberian TPP, sekaligus menjadi alat pengendalian dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁸⁵ Slamet Hariyanto, "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN," *Publiciana* 9, no. 1 (2016): 80–85, <https://doi.org/10.36563/publiciana.v9i1.75>.

3. Tahapan Implementasi Aplikasi PUSDAY

Penelitian menemukan bahwa implementasi Aplikasi PUSDAY dilakukan melalui tahapan yang sistematis, meliputi:⁸⁶

a) Uji Coba Internal oleh BKPSDM Kota Kediri

Sebelum aplikasi diluncurkan secara resmi, BKPSDM Kota Kediri melakukan uji coba internal terlebih dahulu. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem aplikasi PUSDAY berjalan dengan optimal, mengidentifikasi potensi kesalahan (bug), serta melakukan perbaikan sebelum digunakan secara luas oleh seluruh ASN. Uji coba internal ini melibatkan tim teknis BKPSDM yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi.

Tahap uji coba ini sesuai dengan konsep pengembangan aplikasi yang dikemukakan oleh Arkaan Nurul Iman dan Tri Astoto Kurniawan, yang menyatakan bahwa dalam proses pembuatan aplikasi perlu melalui berbagai proses tahapan, mulai dari analisis kebutuhan, desain sistem, pengkodean, pengujian hingga implementasi. Uji coba internal merupakan bagian dari tahap pengujian (testing) yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan sebelum aplikasi digunakan secara luas. Hal ini juga sejalan dengan manfaat Sistem Informasi Manajemen menurut teori yang menyatakan bahwa SIM membantu meningkatkan produktivitas dalam proses pengembangan maupun pemeliharaan sistem.

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

b) Penertiban Dasar Hukum

Pemerintah Kota Kediri menerbitkan Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN sebagai landasan hukum yang mewajibkan seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Kediri untuk menggunakan aplikasi PUSDAY.⁸⁷ Keberadaan dasar hukum ini penting untuk memberikan kepastian dan legitimasi dalam pelaksanaan kebijakan, serta menjadi acuan bagi seluruh OPD dalam menerapkan sistem pelaporan kinerja harian.

Penertiban dasar hukum ini mencerminkan fungsi Sistem Informasi Manajemen dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, sebagaimana dikemukakan oleh Hariyanto. Surat edaran tersebut menjadi instrumen formal yang memastikan bahwa implementasi aplikasi PUSDAY memiliki kepastian hukum dan mengikat seluruh ASN untuk mematuhi. Hal ini juga sejalan dengan prinsip transparansi dalam pemerintahan yang menurut Didjaja memerlukan keterbukaan dalam menyusun kebijakan agar masyarakat dapat mengetahui serta memahaminya.⁸⁸

c) Sosialisasi kepada Kepala OPD

Sosialisasi dilaksanakan pada tanggal 24 Juli 2024 secara tatap muka dan daring melalui platform YouTube. Kegiatan ini ditujukan kepada seluruh kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Sosialisasi melalui YouTube memungkinkan

⁸⁷ Surat Edaran Wali Kota Kediri Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang Laporan Kinerja Harian ASN.

⁸⁸ Mustofa Didjaja, *Transparansi dan Akuntabilitas Publik* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 54

seluruh ASN yang tidak dapat hadir secara langsung tetap dapat mengakses materi sosialisasi kapan saja dan di mana saja. Kepala OPD diharapkan menjadi motor penggerak dalam mengimplementasikan aplikasi PUSDAY di masing-masing instansi.

Tahap sosialisasi ini relevan dengan teori implementasi yang menekankan pentingnya penyampaian informasi kepada seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks Sistem Informasi Manajemen, sosialisasi merupakan bagian dari upaya mempermudah akses data secara cepat dan akurat bagi pengguna tanpa memerlukan perantara, serta menjamin ketersediaan informasi yang berkualitas.

d) Pelatihan dan Pendampingan

Setelah sosialisasi dilakukan pelatihan dan pendampingan. Kepala OPD dan beberapa pegawai yang ditugaskan mengikuti pelatihan lebih lanjut dari BKPSDM, kemudian mereka bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi dan melatih pegawai lainnya di instansi masing-masing.⁸⁹ Tahap pelatihan dan pendampingan ini sejalan dengan fungsi Sistem Informasi Manajemen menurut Murni Yanti, yaitu menjadi sarana untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui sistem yang terstruktur dan terkoordinasi berbasis teknologi.⁹⁰

e) Implementasi Wajib bagi Seluruh ASN Kota Kediri

Setelah tahapan sosialisasi dan pelatihan selesai, aplikasi PUSDAY diimplementasikan secara wajib bagi seluruh ASN di lingkungan

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nadia Damayanti, S.ST. sebagai Analis Sarpras dan Tim Penilai dalam Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 13.00-13.30 WIB

⁹⁰ "Sistem Informasi Manajemen 'Mengelola Lembaga Pendidikan.'"

Pemerintah Kota Kediri, termasuk di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Setiap ASN diwajibkan menginput laporan kinerja harian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) serta uraian jabatan (Urjab) masing-masing. Pelaporan harian ini menjadi bagian dari rutinitas kerja ASN dan terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja yang nantinya hasil penilaian tersebut digunakan sebagai acuan dalam pembayaran TPP.

Implementasi wajib ini mencerminkan penerapan prinsip akuntabilitas sebagaimana dikemukakan oleh Edowai, dkk., yaitu kewajiban untuk menyampaikan, melaporkan, serta mempertanggungjawabkan berbagai aktivitas.⁹¹ Kewajiban pelaporan harian juga sejalan dengan teori kinerja pegawai menurut Simamora yang menyatakan bahwa kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai, bukan hanya usaha yang dikeluarkan.⁹² Dengan pelaporan harian, hasil kerja ASN dapat terukur secara lebih akurat dan objektif.

f) Monitoring dan Evaluasi Berkala

Monitoring dilakukan secara langsung oleh atasan melalui proses verifikasi laporan kinerja harian ASN dalam aplikasi PUSDAY. Setiap laporan yang diinput oleh ASN akan masuk ke dashboard atasan untuk dinilai dan diverifikasi. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian laporan dengan tugas dan fungsi ASN. Tahap monitoring dan evaluasi ini merupakan implementasi dari tujuan Sistem Informasi Manajemen menurut Hariyanto, yaitu menyediakan informasi

⁹¹ Edowai, dkk., *Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik* (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 89.

⁹² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 339.

yang berguna untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, evaluasi, serta upaya perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan. Proses verifikasi oleh atasan langsung juga mencerminkan akuntabilitas vertikal (vertical accountability) menurut Mardiasmo, yaitu bentuk pertanggungjawaban kepada pihak yang memiliki tingkat otoritas lebih tinggi.⁹³

g) Integrasi sistem pada aplikasi PUSDAY dengan sistem perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Tahap terakhir adalah integrasi sistem secara penuh antara Aplikasi PUSDAY dengan sistem perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Data kinerja harian yang dilaporkan melalui PUSDAY secara otomatis terhubung dengan sistem penilaian dan perhitungan TPP. Dengan demikian, besaran TPP yang diterima ASN setiap bulan dapat dihitung secara objektif berdasarkan capaian kinerja yang telah Keterkaitan antara pelaporan kinerja dengan TPP juga menciptakan sistem penghargaan (reward system) yang merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson. Sistem penghargaan yang kuat dapat menarik talenta dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

B. Peran Aplikasi PUSDAY dalam Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja ASN

1. Transparansi Informasi Kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian, aplikasi PUSDAY berperan dalam meningkatkan transparansi informasi kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota

⁹³ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), hlm. 150

Kediri. Seluruh aktivitas kerja ASN tercatat secara digital dan dapat dipantau langsung oleh atasan melalui fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi. Setiap ASN juga dapat mengakses dan melihat seluruh pelaporan kinerjanya secara langsung, termasuk status penilaian dari atasan.⁹⁴ Hal ini sejalan dengan pengertian transparansi menurut Mustofa Didjaja, yaitu keterbukaan pemerintah dalam menyusun kebijakan agar masyarakat dapat mengetahui serta memahaminya. Dengan adanya transparansi, hubungan antara pemerintah dan masyarakat akan lebih akuntabel karena setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka.⁹⁵ Meskipun dalam konteks Aplikasi PUSDAY, keterbukaan informasi bersifat internal birokrasi dan tidak terbuka untuk publik, namun prinsip keterbukaan tetap diterapkan di lingkungan organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 86 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menyebutkan bahwa pengelolaan kinerja ASN dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dalam pencapaian target kinerja instansi pemerintah. Dalam hal ini transparansi dalam pengelolaan kinerja ASN bukan hanya elemen tambahan, melainkan mekanisme inti yang memastikan proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi kinerja dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.⁹⁶

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

⁹⁵ Mustofa Didjaja, *Transparansi dan Akuntabilitas Publik* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 55.

⁹⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 86.

2. Akuntabilitas Pelaporan Kinerja ASN

Penelitian menemukan bahwa Aplikasi PUSDAY berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN. Setiap laporan yang diinput ke dalam sistem harus sesuai dengan pekerjaan yang benar-benar dilakukan, dilengkapi dengan bukti pendukung berupa foto atau dokumen, serta diverifikasi langsung oleh atasan.⁹⁷ Hal ini sejalan dengan pengertian akuntabilitas menurut Mardiasmo, yaitu kewajiban seseorang atau pihak yang menerima amanah (agent) untuk memberikan laporan, penjelasan, serta pertanggungjawaban atas setiap kegiatan dan tanggung jawabnya kepada pihak yang memberi amanah (principal). Pihak yang memberikan amanah memiliki hak sekaligus kewajiban untuk meminta laporan pertanggungjawaban tersebut.⁹⁸

Mardiasmo membagi akuntabilitas sektor publik menjadi dua jenis:⁹⁹

a) Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountability*)

Pertanggungjawaban kepada pihak yang memiliki tingkat otoritas lebih tinggi. Dalam Aplikasi PUSDAY, ini terwujud melalui mekanisme verifikasi laporan oleh atasan langsung. Setiap ASN wajib melaporkan aktivitas kerjanya lengkap dengan bukti pendukung, kemudian atasan memverifikasi kesesuaian laporan dengan uraian jabatan (Urjab) dan tugas pokok fungsi (Tupoksi). Hasil verifikasi ini

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

⁹⁸ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), hlm. 150

⁹⁹ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), hlm. 150.

berpengaruh langsung terhadap besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diterima ASN, sehingga menciptakan rantai pertanggungjawaban yang jelas dan terukur dari bawahan kepada atasan.

b) Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountability*)

Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban yang ditujukan kepada masyarakat luas. Aplikasi PUSDAY berkontribusi pada akuntabilitas horizontal dengan menyediakan data kinerja yang terdokumentasi secara sistematis, sehingga instansi dapat menyusun laporan kinerja institusi yang dapat dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk pertanggungjawaban publik. Meskipun akses langsung ke laporan individu ASN dibatasi untuk alasan etika dan perlindungan data, sistem ini tetap mendukung terciptanya budaya akuntabilitas yang berjenjang dari individu hingga ke tingkat institusi.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa akuntabilitas dalam Aplikasi PUSDAY didorong melalui: kewajiban pelaporan harian yang konsisten, keharusan melampirkan bukti pendukung (foto/dokumen), verifikasi langsung oleh atasan, serta keterkaitan dengan TPP sebagai konsekuensi penilaian.

3. Penilaian Kinerja berbasis Kuantitas dan Kualitas

Penelitian menemukan bahwa Aplikasi PUSDAY menerapkan sistem penilaian kinerja berdasarkan dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan. Aspek kuantitas dinilai dari jumlah hari kerja dan konsistensi ASN dalam menginput laporan harian, sedangkan aspek kualitas dinilai dari

kesesuaian laporan dengan uraian jabatan serta validitas bukti pendukung.¹⁰⁰ Hal ini sejalan dengan teori kinerja pegawai menurut Simamora, yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian berbagai tanggung jawab yang membentuk pekerjaan seorang pegawai, serta mencerminkan keunggulan pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan pekerjaannya. Kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai, bukan hanya usaha yang dikeluarkan.¹⁰¹

Sistem penilaian dalam Aplikasi PUSDAY juga mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson, yaitu:¹⁰²

a) Faktor Individu

Kemampuan dan keterampilan ASN dalam menggunakan aplikasi, yang mencakup aspek mental maupun fisik

b) Faktor Psikologis

Motivasi ASN karena keterkaitan dengan TPP, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi

c) Faktor Organisasi

Kepemimpinan dalam melakukan verifikasi dan evaluasi, serta sistem penghargaan berupa TPP, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

¹⁰¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 340.

¹⁰² James L. Gibson, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), hlm. 180-182

C. Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota

Kediri

1. Implementasi aplikasi PUSDAY mendorong perubahan perilaku kerja ASN

Penelitian menemukan bahwa implementasi Aplikasi PUSDAY mendorong perubahan perilaku kerja ASN menjadi lebih disiplin dalam melaporkan aktivitas kerja harian. Sebelum adanya aplikasi ini, pelaporan pekerjaan dilakukan secara bulanan melalui aplikasi Pusdasip, sehingga pelaporan dapat dilakukan secara lebih fleksibel. Setelah penerapan PUSDAY, ASN diwajibkan menginput aktivitas kerja setiap hari.¹⁰³ Namun demikian, penelitian juga menemukan bahwa sebagian ASN menganggap aplikasi ini menambah beban administratif.¹⁰⁴ Hal ini sesuai dengan temuan Siti Hamidah et al. bahwa dalam implementasi inovasi digital di pemerintahan daerah ditemukan beberapa kendala, seperti ketidakpatuhan ASN dalam melaporkan kinerja secara harian, dan keterbatasan pemahaman pengguna terhadap fitur aplikasi.¹⁰⁵

2. Peningkatan Tanggung Jawab ASN

Penelitian menemukan bahwa aplikasi PUSDAY mendorong ASN untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

¹⁰⁵ Siti Hamidah dkk., “Manajemen Perubahan Organisasi Dalam Penerapan Teknologi Informasi Untuk Layanan Masyarakat,” *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat* 2, no. 4 (2025): 1157–63.

aktivitas kerja yang diinput ke dalam aplikasi harus sesuai dengan tugas yang benar-benar dikerjakan serta dilengkapi dengan bukti pendukung. Laporan tersebut kemudian diverifikasi langsung oleh atasan.¹⁰⁶ Hal ini sejalan dengan konsep akuntabilitas menurut Edowai, dkk. yang menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka juga menjelaskan bahwa akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk menyampaikan, melaporkan, serta mempertanggungjawabkan berbagai aktivitas, terutama yang berkaitan dengan keuangan, agar dapat diketahui oleh masyarakat.¹⁰⁷

3. Peningkatan Motivasi Kerja ASN

Penelitian menemukan bahwa aplikasi PUSDAY meningkatkan motivasi kerja ASN karena berkaitan langsung dengan penerimaan TPP dan peluang memperoleh reward apabila capaian kinerja mencapai target penuh. Sistem penilaian dengan kategori di bawah ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di atas ekspektasi memberikan konsekuensi finansial yang jelas.¹⁰⁸ Hal ini sesuai dengan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson, khususnya aspek motivasi. Dorongan internal/eksternal yang memicu komitmen dan semangat kerja, di mana motivasi tinggi mendorong upaya

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

¹⁰⁷ “Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan,” t.t., diakses 21 Oktober 2025, https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/773/12.%20BUKU_AKUNTABILITAS%20DAN%20TRANSPARANSI%20PENGELOLAAN%20KEUANGAN....pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

maksimal untuk kepuasan, bukan hanya imbalan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.¹⁰⁹ Keterkaitan antara penilaian kinerja dan TPP ini juga sejalan dengan teori tentang faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja, khususnya aspek penghargaan. Insentif, bonus, atau pujian yang memotivasi antusiasme kerja, di mana sistem penghargaan yang kuat dapat menarik talenta dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4. Peningkatan Kualitas Kinerja ASN

Penelitian menemukan bahwa secara tidak langsung, aplikasi PUSDAY berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja ASN. Pegawai menjadi lebih terarah dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan fungsi jabatan masing-masing. Dengan adanya kewajiban pelaporan harian, ASN terdorong untuk lebih terstruktur dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.¹¹⁰ Namun demikian, peningkatan kualitas kerja tersebut tidak selalu bersifat signifikan bagi seluruh ASN, karena pada prinsipnya setiap pegawai tetap menjalankan tugas sesuai dengan porsi dan tanggung jawabnya masing-masing, terlepas dari ada atau tidaknya aplikasi pelaporan.¹¹¹

Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas peningkatan kualitas kerja tetap dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kesadaran dan tanggung jawab masing-masing ASN dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, aplikasi

¹⁰⁹ James L. Gibson, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), hlm. 180-182

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 09.00 – 09.45 WIB

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

PUSDAY berfungsi sebagai alat bantu (*enabler*) yang memfasilitasi terciptanya sistem kerja yang lebih teratur, bukan sebagai faktor penentu utama (*determinant*) peningkatan kinerja.¹¹² Keberhasilan peningkatan kualitas kinerja sangat bergantung pada kemauan dan integritas individu ASN itu sendiri dalam memanfaatkan aplikasi secara optimal.¹¹³

5. Tantangan Implementasi Aplikasi PUSDAY

Penelitian menemukan beberapa faktor yang menghambat implementasi Aplikasi PUSDAY, antara lain kendala teknis berupa jaringan internet yang tidak stabil, sistem aplikasi yang terkadang error atau loading lama, keterbatasan kemampuan penggunaan teknologi pada beberapa ASN khususnya pegawai yang berusia lebih lanjut, serta pegawai terkadang lupa melakukan input laporan harian ketika beban pekerjaan sedang tinggi.¹¹⁴ Temuan ini sejalan dengan penelitian Aulia Asri Choirinisa (2022) yang menyatakan bahwa implementasi teknologi digital dalam manajemen kinerja ASN menghadapi kendala seperti ketidak patuhan ASN dalam melaporkan kinerja secara harian, dan keterbatasan pemahaman pengguna terhadap fitur aplikasi.¹¹⁵

Selain itu, penelitian oleh Putra, dkk. (2020) menegaskan bahwa inovasi digital dalam sektor pemerintahan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik, namun

¹¹² James L. Gibson, dkk, *Organization: Behaviour, Structure, Processes*, ed. by Paul Ducham (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012).

¹¹³ Hasil analisis peneliti berdasarkan temuan penelitian, 2026.

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nur'aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

¹¹⁵ Aulia Asri Choirinisa, "Digitalisasi Manajemen Kinerja ASN: Kendala dan Solusi," *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 8, No. 2 (2022), hlm. 101-103.

faktor budaya organisasi, kesiapan teknologi, hingga komitmen pimpinan juga menjadi hal penting yang menentukan keberhasilan implementasi.¹¹⁶ Faktor pendukung yang ditemukan dalam penelitian meliputi adanya sosialisasi dan pelatihan dari BKPSDM, pendampingan langsung bagi ASN yang mengalami kesulitan, dukungan dari pimpinan, serta keterkaitan aplikasi dengan TPP yang mendorong motivasi ASN.¹¹⁷

¹¹⁶ Putra, dkk., “Inovasi Digital dan Kepercayaan Publik,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 10, No. 1 (2020), hlm. 55-57.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Nur’aini, S.Pd., M.Pd sebagai Pengelola Data Sarpras dan Pengguna Aplikasi Pusday di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tanggal 3 Februari 2026, Pukul 10.45 – 11.30 WIB

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aplikasi PUSDAY dikembangkan oleh Pemerintah Kota Kediri sebagai sistem pelaporan kinerja harian ASN yang bertujuan untuk meningkatkan pengawasan, penilaian, serta akuntabilitas kinerja pegawai secara lebih objektif dan berkelanjutan. Dalam proses implementasi terdapat beberapa tahapan yang meliputi: a) Uji coba internal oleh BKPSDM Kota Kediri; b) Penerbitan dasar hukum melalui Surat Edaran Nomor 800.1.5/967/419.203/2024 tentang laporan kinerja harian ASN; c) Sosialisasi dan pelatihan kepada ASN; d) Pendampingan penggunaan aplikasi
2. Aplikasi PUSDAY berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Transpaansi terlihat melalui sistem pelaporan digital yang memudahkan ASN mengakses hasil pelaporan dan penilaian kinerjanya secara langsung melalui fitur yang tersedia dalam aplikasi. Akuntabiliras kinerja ASN juga meningkat karena setiap laporan kinerja harus sesuai dengan pekerjaan yang benar-benar dilakukan, dilengkapi bukti pendukung berupa foto atau dokumen, serta diverifikasi oleh atasan

langsung. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas kerja.

3. Implementasi aplikasi PUSDAY memberikan dampak positif terhadap pola kerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Penerapan sistem pelaporan harian mendorong ASN menjadi lebih disiplin dalam melaporkan aktivitas kerja, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta lebih terarah dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan uraian jabatan. Selain itu, keterkaitan aplikasi PUSDAY dengan pembayaran TPP dapat meningkatkan motivasi kerja ASN karena adanya sistem reward bagi pegawai dengan capaian kinerja yang baik dan pengurangan TPP bagi pegawai yang tidak memenuhi target kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Aplikasi PUSDAY

Diperlukan pengembangan dan penyempurnaan aplikasi PUSDAY secara berkala, baik dari segi sistem maupun infrastruktur pendukung. Perbaikan jaringan, peningkatan stabilitas aplikasi, serta pengembangan fitur-fitur pendukung seperti notifikasi pengingat pelaporan harian dan penyederhanaan proses input laporan perlu dilakukan agar penggunaan aplikasi menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, perlu adanya pelatihan dan pendampingan teknis secara berkelanjutan bagi ASN, khususnya bagi pegawai yang masih

mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi, sehingga seluruh ASN dapat menggunakan aplikasi secara optimal.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Kediri

Dinas Pendidikan Kota Kediri disarankan untuk terus memperkuat implementasi sistem pengelolaan kinerja ASN berbasis digital melalui pengawasan dan evaluasi yang lebih terstruktur. Pimpinan juga perlu memberikan pendampingan dan motivasi kepada ASN agar pelaksanaan pelaporan kinerja harian tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga menjadi bagian dari budaya kerja yang disiplin, transparan, dan akuntabel. Selain itu, koordinasi antarbidang perlu ditingkatkan untuk memastikan seluruh ASN memahami mekanisme penggunaan aplikasi PUSDAY dan dapat melaksanakan pelaporan secara tepat waktu dan sesuai ketentuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan implementasi sistem informasi manajemen dalam pengelolaan kinerja ASN. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji implementasi aplikasi PUSDAY secara lebih mendalam menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan kajian mengenai pengaruh aplikasi PUSDAY terhadap produktivitas kerja ASN, kepuasan pegawai, maupun kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnita, Nelli, dan Wahib Assyahri. *Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai*.
- “Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan.” Diakses 21 Oktober 2025.
https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/773/12.%20BUKU_AKUNTABILITAS%20DAN%20TRANSPARANSI%20PENGELOLAAN%20KEUANGAN....pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- “Akutansi Sektor Publik.” . Diakses 21 Oktober 2025.
<https://people.usd.ac.id/~dosen/repository/firma/sektor.pdf>.
- Almufid, A’Inun Ulinnuha. *Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang 2025*.
- Attaqy, Fika, dan Khairudin Khairudin. “Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Karta Jaya.” *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1, no. 9 (2022): 1793–800. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.236>.
- Azizah, Zakiyya Zahra Nur. *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Aplikasi Sistem Aplikasi Penilaiankinerja Pegawai (Sasikap Evo 6.0) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat*
- “Sistem Informasi Manajemen.” Diakses 12 Mei 2026. <https://umnaw.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Buku-Sistem-Informasi-Manajemen.pdf>.
- Charty Seti Andina. *Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja (Si Cantik) Dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Bogor*. 2023.
- Choirinisa, Aulia Asri, dan Khairul Ikhwan. “Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 5 (2022): 483–92. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>.
- Creswell, John W., dan J. David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 2018.
- “Diskominfo Kota Kediri.” Diakses 21 Oktober 2025.
<https://diskominfo.kedirikota.go.id/information/news/1704>.
- Hamidah, Siti, Aprilia Dwi Aisyah, Erni Putri Setia Zendrato, Nida Natania Rahma, dan Suwandi. “Manajemen Perubahan Organisasi Dalam Penerapan

- Teknologi Informasi Untuk Layanan Masyarakat.” *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat* 2, no. 4 (2025): 1157–63.
- Hariyanto, Slamet. “Sistem Informasi Manajemen.” *Publikiana* 9, no. 1 (2016): 80–85. <https://doi.org/10.36563/publikiana.v9i1.75>.
- Hudayah, Syarifah, dan Irwan Gani. “Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.” *Jurnal Manajemen*, 2018.
- Iman, Arkaan Nurul, dan Tri Astoto Kurniawan. “Pengembangan Aplikasi untuk Mengukur Reusability Perangkat Lunak menggunakan Object-Oriented Metric.” *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* 5, no. 12 (2021): 5468–74.
- Indra Kristian, Aulia Fitriani Rahma, Bayu Nugraha, dan Cinta Amalia Putri. “Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Perspektif Kinerja Pemerintah Daerah.” *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial* 18, no. 3 (2020): 11–22. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v18i3.70>.
- Kannapadang, Dwibin, Siti Munawaroh, dan Sayugo Adi Purwanto. “Optimizing E-Government for Enhanced Transparency and Accountability in Local Governance.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13, no. 5 (2025): 4203–12. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3962>.
- Madhani, Liona, Pretty Novita Zai, Maulidya Alfi Utami, dan Yulia Hanoselina. *Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja Asn Di Kota Padang*. 2, no. 1 (2024).
- Malang, Maulana Malik Ibrahim. *Shinta Maulydia Sari NIM: 1952001*.
- Mardiasmo, Mardiasmo. “Elaborasi Reformasi Akuntansi Sektor Publik : Telaah Kritis Terhadap Upaya Aktualisasi Kebutuhan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah.” *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia* 6, no. 1 (2002). <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/868>.
- “Metode Penelitian Kualitatif.” Diakses 21 Oktober 2025. <https://lib.unnes.ac.id/40372/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf>.
- Novatiani, Ait, R. Wedi Rusmawan Kusumah, dan Diandra Pepi Vabiani. “Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019): 51–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>.
- Pakaya, Nadya, Arie Rorong, dan Femmy Tulusan. “Transparansi Pengolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Kamanga Kecamatan Tomposo.” *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 74 (2019). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/23830>.

- “Pelatihan Dan Pendampingan Implementasi Aplikasi Kepegawaian Pada SMA PGRI Pagaralam Berbasis Web.” *ResearchGate*, advance online publication, 8 Agustus 2025. <https://doi.org/10.47747/jnpm.v2i2.595>.
- Purba, M. Aulia Fitra, dan Rayyan Firdaus. “Peran Dan Tantangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Era Digital: Tinjauan Literatur.” *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 3 (2024): 4302–9. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/596>.
- “Sistem Informan Manajemen Pendidikan” Diakses 21 Oktober 2025. <http://digilib.uinkhas.ac.id/48743/1/Buku%20SISTEM%20INFORMAN%20MANAJEMEN%20PENDIDIKAN.pdf>.
- “Sistem Informasi Manajemen.” Diakses 12 Mei 2026. https://repository.iaincurup.ac.id/546/1/BUKU_SIM%20REFERENSI.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- “Sistem Informasi Manajemen.” Diakses 21 Oktober 2025. <https://umnaw.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Buku-Sistem-Informasi-Manajemen.pdf>.
- “Sistem Informasi Manajemen ‘Mengelola Lembaga Pendidikan.’” Diakses 21 Oktober 2025. https://repository.iaincurup.ac.id/546/1/BUKU_SIM%20REFERENSI.pdf.
- Sugiani, Sugiani, Syarifah Hudayah, dan Irwan Gani. “Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda.” *JURNAL MANAJEMEN* 10, no. 1 (2018): 50–66. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v10i1.2012>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, 2017.
- “Surat Al-Baqarah Ayat 286: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 21 Oktober 2025. <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/286>.
- “Surat Al-Insyirah Ayat 5: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 20 Mei 2026. <https://quran.nu.or.id/al-insyirah/5>.
- “Surat An-Najm Ayat 39: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 21 Oktober 2025. <https://quran.nu.or.id/an-najm/39>.
- “Surat An-Nisa’ Ayat 58: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 21 Oktober 2025. <https://quran.nu.or.id/an-nisa/58>.
- Syahraini, Mira, Muhammad Nasir Hamzah, Abdul Rahman Rahim, dan Zulkifli Sultan. “The Role of Civil Servant Professionalism and the Merit System on Employee Sustainable Performance Through Value Co-Creation.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 16, no. 1 (2025): 185–208. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.25610>.

- Syamsuardi, Syamsuardi. “Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.” *Knowledge: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan* 2, no. 1 (2022): 14–24. <https://doi.org/10.51878/knowledge.v2i1.1062>.
- Utami, Atika Tri. “Optimalisasi Tata Kelola Melalui Digitalisasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Mewujudkan Efisiensi Dan Transparansi Di Jember.” *Indonesian Journal of Publik Administration Review* 2, no. 3 (2025): 10–10. <https://doi.org/10.47134/par.v2i3.4214>.
- “UU No. 5 Tahun 2014.” Diakses 29 Oktober 2025. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.
- “View of The Role of Civil Servant Professionalism and the Merit System on Employee Sustainable Performance Through Value Co-Creation.” Diakses 29 Oktober 2025. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/25610/11384>.
- Waru, Misveria Villa, dan Riskayani. “Aplikasi Registrasi Laporan Pertanggungjawaban Kegiatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.” *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi dan Teknik Informatika (JISTI)* 5, no. 1 (2022): 37–42. <https://doi.org/10.57093/jisti.v5i1.107>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id, email: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 3819/Un.03.1/TL.00.1/11/2025 03 November 2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Survey

Kepada
Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kota Kediri
di
Kediri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Devina Alvira Azharani
NIM : 220106110122
Tahun Akademik : Ganjil - 2025/2026
Judul Proposal : **Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri**

Diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Dekan
Prof. Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :
1. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Lampiran 2 Balasan Surat oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri



PEMERINTAH KOTA KEDIRI DINAS PENDIDIKAN

Jl. Mayor Bismo No. 10-12 Tlpn. (0354) 689923 Fax (0354) 682496
Situs : pendidikan.kedirikota.go.id Email: dispendik@kedirikota.go.id

Nomor	: 400.14.5.4/3201/419.109/2025	Kediri, 10 November 2025
Sifat	: Penting	
Lampiran	: -	
Perihal	: Rekomendasi Permohonan ijin Penelitian	

Kepada
Yth. Dekan
UIN Maulana Malik Ibrahim
Di Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara tanggal 03 November 2025 nomor 3819/Un.03.1/TL.00.1/11/2025 perihal Permohonan Ijin Penelitian. Pada dasarnya kami tidak keberatan Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian, dengan data sebagai berikut:

Nama	: Devina Alvira Azharani
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Implementasi Aplikasi PUSDAY dalam Meningkatkan Transparasi dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Kediri
Tempat	: Dinas Pendidikan Kota Kediri
Waktu	: Januari s/d Februari 2025

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Kepala Dinas Pendidikan
Kota Kediri



Drs. MANDUNG SULAKSONO
Pembina Utama Muda
NIP. 19670102 198602 1 003



Catatan :

- UU ITE No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik pasal 5 ayat 1: 'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Gambar 3.1. Wawancara dengan Bapak Rusli Asyhari, sebagai Pengelola Data dan Admin Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

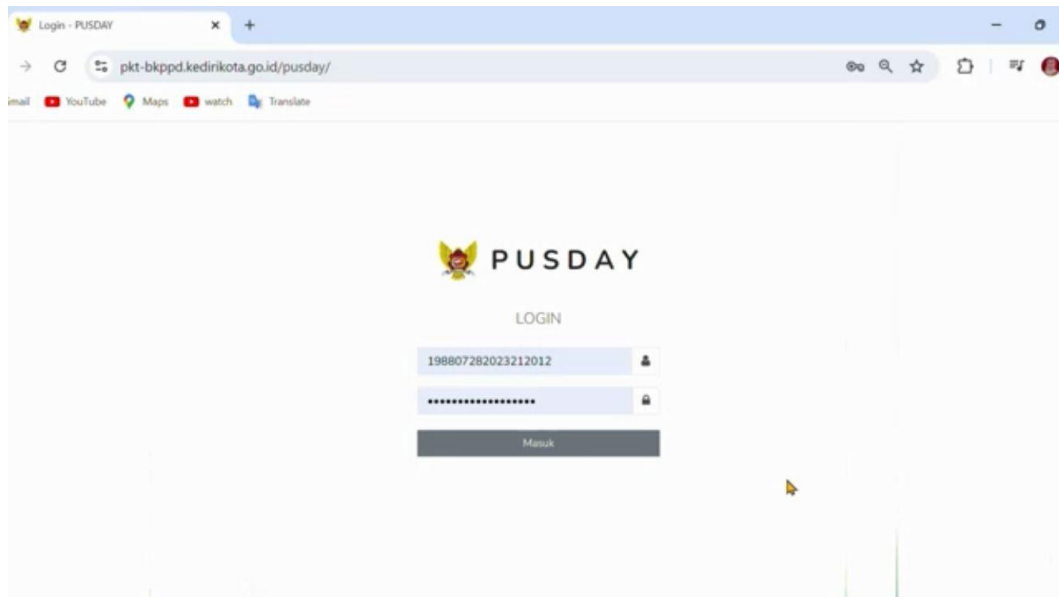


Gambar 3.2. Wawancara dengan Nur'aini., S.Pd., M.Pd. sebagai Pengguna Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

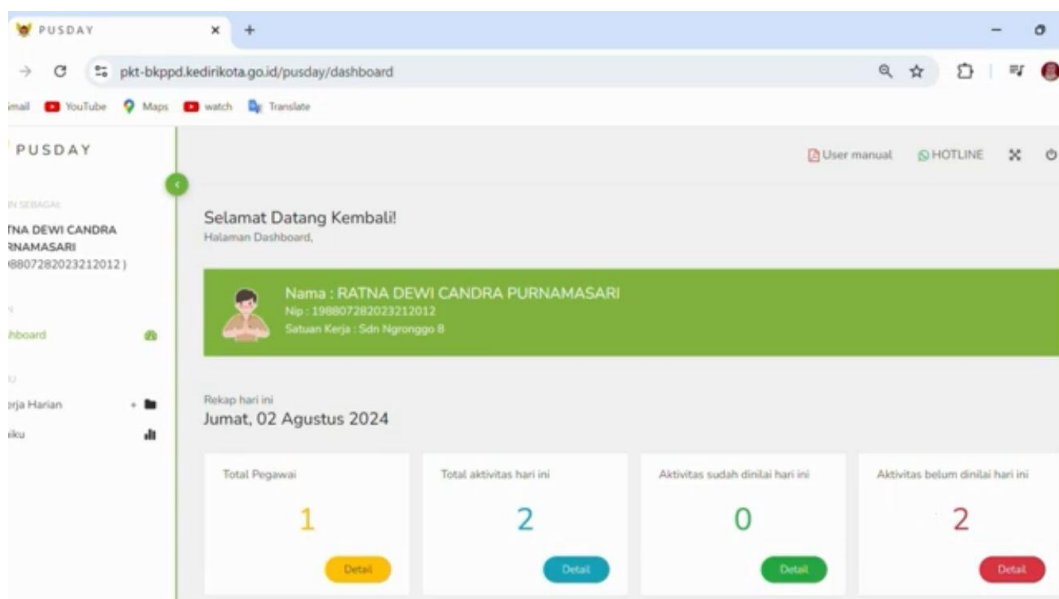


Gambar 3.3. Wawancara dengan Ibu Nadia Damayanti, S.ST., sebagai Tim Penilai Aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri

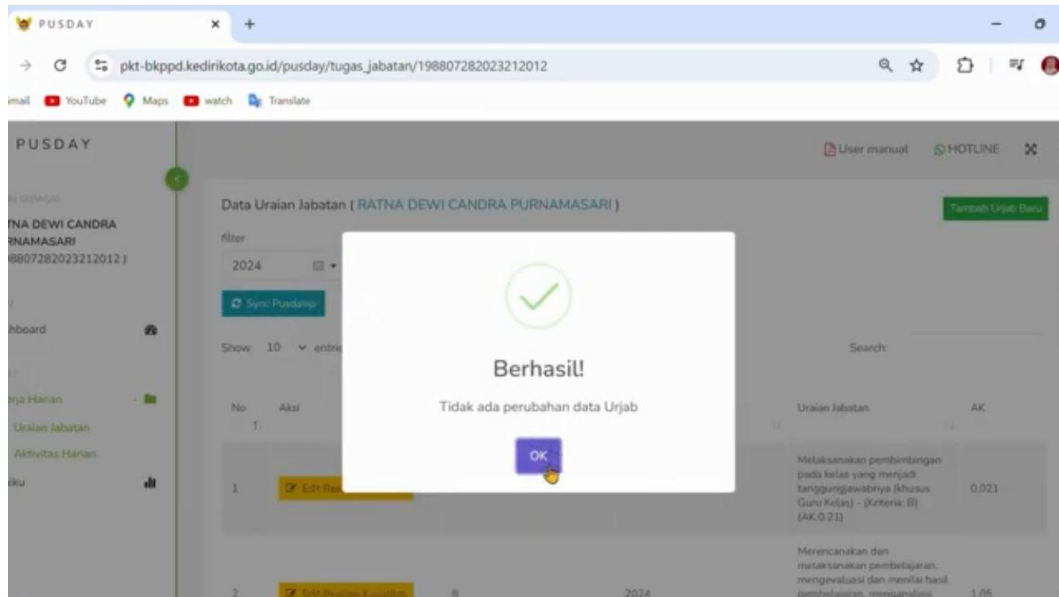
Lampiran 4 Tampilan Aplikasi PUSDAY



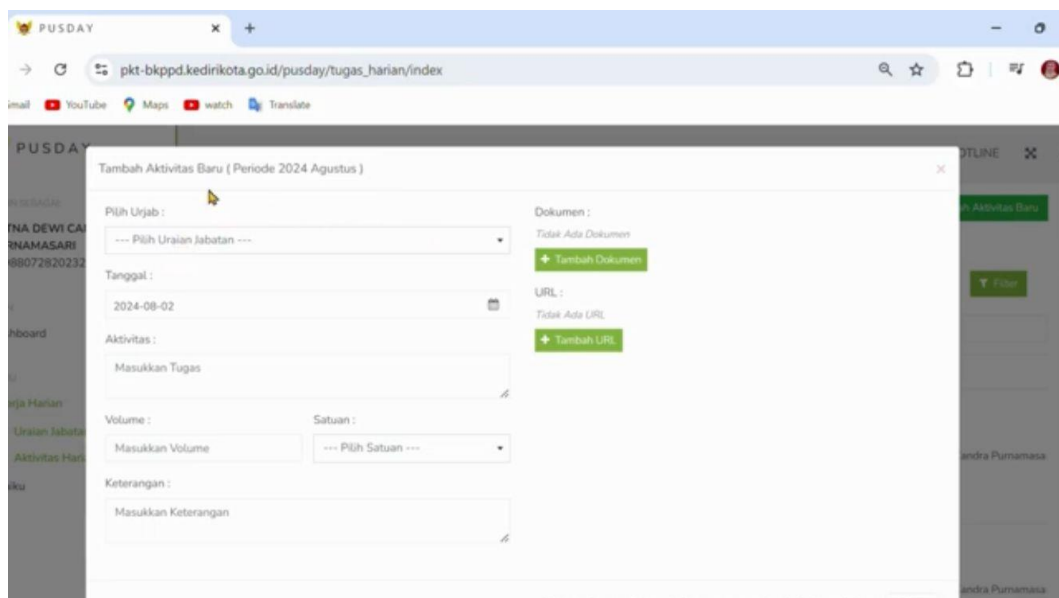
Gambar 4.1. Halaman Login Aplikasi PUSDAY dengan menggunakan NIP dan Password



Gambar 4.2. Tampilan Dashboard Utama. Setelah berhasil login, sistem akan menampilkan halaman *Dashboard* yang berisi ringkasan "Rekap Hari Ini", seperti total pegawai, total aktivitas hari ini, aktivitas yang sudah dinilai, dan aktivitas yang belum dinilai.



Gambar 4.3. Tampilan *pop-up* "Berhasil! Tidak ada perubahan data Urjab". Ini biasanya muncul ketika pengguna memastikan atau menyinkronkan Data Uraian Jabatan sebelum mulai mengisi log aktivitas harian dengan aplikasi Pusdasip.



Gambar 4.4. Aktivitas Harian. Di sini ASN diminta untuk memasukkan Uraian Jabatan, Tanggal, detail Aktivitas, Volume, Satuan, Keterangan, serta bukti dukung (Dokumen/URL).

The screenshot shows the PUSDAY web application interface. The browser address bar displays the URL: `pkt-bkppd.kedirikota.go.id/pusday/tugas_harian/index`. The page title is "Data Aktivitas Harian" (Daily Activity Data). The user is logged in as "RATNA DEWI CANDRA PUMAMASA" with email "0807282023212012".

The page includes a sidebar with navigation links: "Dashboard", "Uraian Jabatan", "Aktivitas Harian", and "Riwayat". The main content area shows a table of daily activities with the following data:

#	Tanggal	Tugas Jabatan (Urjab)	Aktivitas	Dibuat oleh
1	Jumat, 02 Agustus 2024	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil (Kriteria: B) (AK:10.5)	• Melaksanakan kegiatan Jum'at sehat (senam dan gemayur) • Melaksanakan kegiatan KBM sesuai jadwal : [] Mata pelajaran Matematika, mengajak siswa untuk mengenali lambang bilangan dan nilai tempat (ribuan). • Membandingkan nilai dua bilangan ribuan. [] Mata pelajaran IPS (IPA), mempelajari ...	Ratna Dewi Candra Pumamasa
2	Jumat, 02 Agustus 2024	Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus Guru Kelas) - (Kriteria: B) (AK:10.7.1)	• Pembiasaan pagi menyambut kedatangan siswa di gerbang sekolah. • Mendampingi siswa kelas 4 dalam kegiatan Jum'at sehat dengan agenda senam dan gemayur (Gerakan Makan Sayur). • Menyapa dan menanyakan	Ratna Dewi Candra Pumamasa

Gambar 4.5. Halaman Data Aktivitas Harian. Setelah aktivitas berhasil diinput dan disimpan, data akan muncul pada tabel riwayat ini lengkap dengan tanggal, tugas jabatan, detail aktivitas yang dikerjakan, dan status pembuat.

Lampiran 5 Surat Edaran Penerapan Aplikasi PUSDAY untuk seluruh ASN di Pemerintah Kota Kediri

sekund-



PEMERINTAH KOTA KEDIRI
SEKRETARIAT DAERAH
 Jl. Jendral Basuki Rahmad 15 Telp. 682955 Kediri 64123

Nomor : 800.1.5/ 967 / 419.203/ 2024
 Sifat : Penting
 Lampiran : 2 (dua) lampiran
 Perihal : Laporan Kinerja Harian ASN

Kediri, 23 Juli 2024

Kepada Yth. Sdr :
 Sekretaris Daerah/Asisten Daerah/Kepala OPD/ Camat/ Lurah
 dilingkungan Pemerintah Kota Kediri
 (Terlampir)
 Di

KEDIRI

Dalam rangka meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Kota Kediri dan memperbaiki tolok ukur pengukuran kinerja masing-masing ASN, maka disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Walikota Kediri Nomor 55 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai yang berbunyi, "SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur", maka ASN Pemerintah Kota Kediri harus menyusun laporan kinerja harian.
2. Setiap ASN wajib melaporkan kinerja hariannya dan harus disetujui oleh Pejabat Penilai/ Atasan Langsung menggunakan Aplikasi Pusday.
3. Pelaporan kinerja harian termasuk juga penugasan kedinasan diluar hari kerja dan diluar jam kerja.
4. Laporan kinerja harian disusun sebagai aktivitas harian setiap ASN sesuai target dari uraian jabatan berdasarkan hasil dialog kinerja dengan Pejabat Penilai/ Atasan Langsung dan memperhatikan WPT minimal yaitu 81.000 menit per tahun.
5. Langkah-langkah pelaporan Kinerja Harian ASN sebagai berikut :
 - a. Penyusunan laporan kinerja harian ASN sebagaimana terlampir pada lampiran 2;
 - b. Setiap tugas yang dilakukan harus dilampiri dengan bukti dukung berupa foto kegiatan / dokumen (maksimal 1 MB) atau berupa link.
6. Kinerja Harian ASN dilaporkan setiap hari ke Pejabat Penilai/ Atasan Langsung dengan batas akhir pelaporan kinerja harian dalam seminggu adalah hari Sabtu pukul 24.00 WIB. Untuk kinerja harian minggu terakhir bulan berjalan, dilaporkan paling lambat pada tanggal 1 pukul 24.00 WIB bulan berikutnya.
7. Pejabat Penilai/ Atasan Langsung memberikan penilaian kinerja harian setiap hari dengan batas akhir penilaian kinerja harian dalam seminggu paling lambat hari Minggu pukul 24.00 WIB. Untuk penilaian kinerja harian minggu terakhir bulan berjalan, dinilai paling lambat pada tanggal 2 pukul 24.00 WIB bulan berikutnya.

Catatan :
 - UU ITE No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik pasal 5 ayat 1: 'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.'
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRF

Lampiran 6 Tabel Pedoman Wawancara

No	Tema Wawancara	Pertanyaan Wawancara	Informan
1.	Proses Penerapan Aplikasi	1) Bagaimana proses pengembangan dan penerapan aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri? 2) Bagaimana prosedur dan alur pelaporan kinerja di aplikasi PUSDAY? 3) Apa saja kendala teknis yang sering dihadapi selama penggunaan aplikasi PUSDAY?	Tim ICT Dinas Pendidikan Kota Kediri
2.	Proses Pengelolaan dan Pemantauan Kinerja ASN	1) Bagaimana mekanisme pengumpulan dan verifikasi data kinerja ASN? 2) Bagaimana proses monitoring dan evaluasi kinerja ASN melalui aplikasi PUSDAY?	Kepala Bidang Kepegawaian
3	Kemudahan dan Efektivitas Penggunaan Aplikasi	1) Bagaimana tanggapan pegawai ASN dalam menggunakan aplikasi PUSDAY untuk pelaporan kinerja? 2) Apakah fitur-fitur aplikasi PUSDAY mudah dipahami dan digunakan? 3) Apakah aplikasi PUSDAY ini membantu dalam melaporkan kegiatan harian secara lebih teratur?	ASN pengguna Aplikasi PUSDAY

		4) Faktor apa yang memudahkan dan menghambat dalam menggunakan aplikasi PUSDAY?	
4.	Transparansi Pelaporan Kinerja	1) Apakah sistem dalam aplikasi PUSDAY dapat melihat hasil penilaian kinerja secara terbuka? 2) Apakah proses pelaporan menjadi lebih transparan sejak adanya aplikasi PUSDAY?	ASN pengguna Aplikasi PUSDAY
5.	Akuntabilitas Kinerja	1) Bagaimana Anda memastikan laporan kinerja ASN sesuai dengan kegiatan yang dilakukan? 2) Apakah aplikasi PUSDAY membantu dalam memantau tanggung jawab ASN terhadap pekerjaannya? 3) Bagaimana proses validasi dan verifikasi laporan dilakukan? 4) Apakah aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja?	Kepala Bidang Kepegawaian
6.	Efektivitas Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Bagaimana efektivitas aplikasi PUSDAY dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN? 2) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan dalam	Kepala Bidang Kepegawaian

		implementasi aplikasi PUSDAY? 3) Apa strategi yang digunakan dalam mengatasi hambatan tersebut?	
7.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Bagaimana penerapan aplikasi PUSDAY mempengaruhi budaya kerja ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Kediri? 2) Apakah aplikasi PUSDAY berdampak pada peningkatan kedisiplinan dan produktivitas ASN? 3) Apakah ada rencana pengembangan lebih lanjut terkait sistem aplikasi PUSDAY di masa depan?	Kepala Bidang dan ASN Pengguna Aplikasi PUSDAY
8.	Kinerja Pegawai dan Motivasi	1) Apakah penggunaan aplikasi PUSDAY dapat membuat Anda lebih disiplin dalam bekerja? 2) Bagaimana aplikasi ini mempengaruhi semangat dan motivasi Anda dalam menyelesaikan tugas? 3) Apakah sistem pelaporan kinerja digital membantu meningkatkan efisiensi kerja Anda?	ASN Pengguna Aplikasi PUSDAY

Lampiran 7. Lembar Observasi

7.1. Lembar Observasi Penelitian

Nama Pengamat : Devina Alvira Azharani

Tanggal Observasi : 3 – 4 Februari 2026

Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Kediri

Tujuan Observasi : Mengamati penerapan aplikasi PUSDAY sebagai bagian dari Sistem Informasi Manajemen dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN

No	Aspek yang Diamati	Indikator	Keterangan		Hasil Pengamatan/ Deskripsi
			Ya	Tidak	
1.	Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM)	a. Prosedur penerapan aplikasi PUSDAY berjalan dengan baik	✓		Proses penerapan atau penggunaan aplikasi PUSDAY di Dinas Pendidikan Kota Kediri berjalan dengan baik. Setiap pegawai ASN melaporkan setiap kegiatan harian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing secara rutin melalui aplikasi, sehingga memudahkan proses monitoring, evaluasi, dan meningkatkan transparansi serta efisiensi kinerja.
2.	Pemanfaatan Aplikasi PUSDAY	a. Pegawai ASN aktif menggunakan aplikasi PUSDAY	✓		Pegawai ASN terlihat aktif menggunakan aplikasi PUSDAY dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama untuk melaporkan kegiatan dan kinerja secara rutin sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
		b. Fitur sesuai dengan kebutuhan pengguna dan akses Cepat dan Mudah digunakan	✓		Fitur dalam aplikasi PUSDAY dinilai sesuai dengan kebutuhan pengguna dalam pelaporan kinerja, serta memiliki akses yang cepat dan mudah digunakan oleh ASN dalam aktivitas sehari-hari. Namun, terdapat beberapa

					pegawai ASN yang mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi, terutama yang berusia lebih lanjut karena kurang terbiasa dengan penggunaan teknologi.
3.	Transparasi Kinerja ASN	a. Informasi laporan kinerja terbuka	✓		Informasi laporan kinerja ASN melalui aplikasi PUSDAY dapat diakses secara terbuka oleh pihak yang berwenang.
		b. ASN dapat mengakses hasil penilaian	✓		Para pegawai ASN dapat mengakses aplikasi PUSDAY untuk melihat hasil penilaian sehingga pegawai dapat mengetahui capaian kinerjanya secara langsung dan bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.
4.	Akuntabilitas Kinerja ASN	a. ASN bertanggung jawab terhadap laporan kinerja	✓		Pegawai ASN bertanggung jawab dalam melaporkan kinerja melalui aplikasi PUSDAY sesuai dengan ketentuan yang ada.
		b. Data kinerja diverifikasi dengan benar	✓		Data yang diinput oleh pegawai ASN di aplikasi PUSDAY sesuai dengan yang dikerjakan. Dan para pegawai mengguhkan bukti apa saja yang sudah dikerjakan untuk mendukung pelaporan kinerjanya.
		c. Pelaporan tepat waktu		✓	Terdapat beberapa pegawai ASN yang melaporkan kinerja tidak tepat waktu.
5.	Efektivitas Implementasi Aplikasi PUSDAY	a. Pelaporan lebih efisien		✓	Dengan adanya aplikasi PUSDAY pelaporan kinerja dinilai tidak efisien karena sebelum menggunakan PUSDAY pelaporan kinerja dilakukan selama sebulan sekali sehingga agak repot dalam penggunaanya

		b. Data digunakan untuk evaluasi kinerja	✓		Data yang sudah digunakan sebagai pelaporan kinerja digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja yang nantinya digunakan sebagai pembayaran TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan)
		c. Ada factor pendukung dan penghambat implementasi	✓		Dalam menerapkan aplikasi PUSDAY ini terdapat faktor pendukung dan penghambatnya. Faktor pendukung meliputi ketersediaan fasilitas teknologi, kemudahan penggunaan aplikasi, serta dukungan dari pimpinan. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan kemampuan teknologi pada sebagian ASN, terutama yang berusia lebih tua, serta kendala teknis seperti jaringan yang kurang stabil.
		a. Disiplin dan produktivitas meningkat	✓		Dengan adanya aplikasi PUSDAY pegawai menjadi lebih tertib dalam melaporkan kinerja tepat waktu meskipun ada juga yang melaporkan kinerjanya tidak sesuai dengan harinya. Pegawai ASN juga lebih terarah dalam menyelesaikan tugas, sehingga output kerja yang dihasilkan lebih optimal dan terukur.
6.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY	b. Perubahan perilaku kerja positif	✓		Penerapan aplikasi PUSDAY mendorong terjadinya perubahan perilaku kerja ASN ke arah yang lebih positif. Pegawai menjadi lebih bertanggung jawab, transparan, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas serta melaporkan kinerjanya, sehingga tercipta budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel.

7.	Kinerja ASN setelah mengimplementasikan aplikasi PUSDAY	a. Bertanggung jawab dengan tugas-tugas atau pekerjaan	✓		Dengan adanya aplikasi PUSDAY para pegawai bekerja dengan bertanggung jawab karena setiap apapun yang dikerjakan harus dilaporkan.
		a. Motivasi kerja bertambah	✓		Motivasi kerja para pegawai bertambah dikarenakan berkaitan dengan Tunjangan Penghasilan Perbaikan (TPP)

Lampiran 8 Lembar Wawancara Penelitian

8.1 Lembar Wawancara Penelitian

A. Identitas Informan

Nama Informan : Pak Rusli Asyhari
 Jabatan : Pengelola Data
 Tanggal Wawancara : Selasa, 3 Februari 2026
 Waktu : 09.00 – 09.45
 Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Kediri
 Pewawancara : Devina Alvira Azharani

B. Daftar Pertanyaan Wawancara dan Jawaban

No	Tema/Aspek Wawancara	Pertanyaan Wawancara	Jawaban/Hasil Wawancara
1.	Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Apa tujuan diterapkannya aplikasi PUSDAY ini?	“Aplikasi PUSDAY ini adalah pembaruan dari aplikasi Pusdasip yang dulunya pelaporan kinerja dilakukan perbulan, kemudian Pemerintah Kota Kediri membuat aplikasi yang bernama PUSDAY ini untuk melaporkan kinerja setiap hari ke atasan. Jadi setiap ASN itu wajib menginput aktivitas kerja harian berdasarkan uraian jabatan (Urjab) atau Tupoksi pada setiap ASN. Jadi tujuan utama adanya aplikasi PUSDAY ini yaitu sebagai tolak ukur kinerja individu ASN setiap hari sehingga penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada akhir periode, tetapi dapat dipantau setiap hari oleh atasan. Selain itu, aplikasi PUSDAY juga digunakan sebagai acuan dalam

			pembayaran Tunjangan Perbaikan (TPP) yang lebih objektif, karena besaran TPP didasarkan pada aktivitas kinerja yang dilaporkan dan diverifikasi oleh atasan. Selain itu, aplikasi PUSDAY juga bertujuan untuk memudahkan pimpinan dalam memantau kinerja pegawai secara langsung melalui aplikasi tersebut. Dan aplikasi PUSDAY juga mendorong tertib administrasi berbasis uraian jabatan, dimana setiap aktivitas yang dilaporkan harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing ASN. Jadi, aplikasi PUSDAY ini berfungsi sebagai alat kontrol dan transparansi kinerja yang seluruh aktivitas kinerja tercatat secara digital dan dapat diawasi oleh atasan yang nantinya juga berdampak langsung terhadap penghasilan ASN.”
		2) Bagaimana proses sosialisasi dan pelatihan pengguna aplikasi PUSDAY kepada pegawai ASN?	“Proses sosialisasi dilakukan dengan menugaskan beberapa pegawai ASN untuk mengikuti sosialisasi dan pelatihan di BKPSDM, kemudian para pegawai yang ditugaskan akan menyampaikan informasi ke pegawai ASN lainnya. Selama proses sosialisasi juga ditayangkan melalui platform Youtube, jadi semua ASN yang ada bisa

			mengikuti melalui platform tersebut.”
		3) Bagaimana pelaksana penggunaan aplikasi PUSDAY dalam kegiatan sehari-hari?	“Jadi dalam proses pelaksanaan penggunaan aplikasi PUSDAY ini, semua pegawai ASN itu wajib melaporkan aktivitas kinerjanya secara harian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian laporan tersebut akan diverifikasi atau disetujui oleh atasan langsung sebagai bentuk pengawasan dan penilaian kinerja.”
		4) Bagaimana tanggapan pegawai ASN dalam menggunakan aplikasi PUSDAY untuk pelaporan kinerja?	“Menurut saya dengan adanya aplikasi PUSDAY ini malah tambah repot, dikarenakan sebelum adanya PUSDAY pelaporan dilakukan setiap sebulan sekali di aplikasi PUSDASIP saja, sekarang ada lagi aplikasi PUSDAY ini pelaporan harus dikerjakan setiap hari. Jadi agak repot dan menambah beban pekerjaan, akan tetapi saya tetap mendukung dengan adanya aplikasi PUSDAY ini karena juga berhubungan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).”
		5) Apa saja kendala teknis yang sering dihadapi selama menggunakan aplikasi PUSDAY?	“Kendala teknis yang sering dihadapi selama penggunaan aplikasi PUSDAY umumnya berkaitan dengan jaringan internet di Dinas Pendidikan Kota Kediri yang tidak

			stabil, sehingga proses input laporan kinerja menjadi terhambat. Terkadang sistem dalam aplikasi PUSDAY mengalami error atau loading yang cukup lama seperti hari ini tadi. Dan juga ada beberapa pegawai ASN yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, khususnya bagi pegawai yang sudah berumur.”
		6) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam menggunakan aplikasi PUSDAY?	“Faktor pendukungnya yaitu berkaitan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Kalau penghambatnya itu, terkadang ketika pekerjaan banyak jadi lupa mengisi pelaporan kinerja di aplikasi PUSDAY.”
		1) Bagaimana mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN yang dilakukan melalui aplikasi PUSDAY?	“Jadi mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN dimulai dengan ASN menginput aktivitas harian di aplikasi PUSDAY sesuai dengan tupoksi berupa urian tugas sesuai tupoksinya dan disertai oleh bukti atau keterangan dalam bentuk foto atau pekerjaan yang sudah dilakukan. Kemudian disubmit, laporan tersebut akan masuk ke dashboard atasan untuk dinilai”
2.	Monitoring dan Evaluasi Kinerja	2) Bagaimana proses penilaian yang mana nantinya penilaiannya tersebut digunakan untuk pembayaran Tunjangan	“Proses penilaian dilihat dari kualitas dan kuantitas. Maksudnya kalau kuantitas itu yang dinilai jumlah hari kerja. Artinya, setiap ASN harus menginput laporan kegiatan harian, lalu laporan

		Perbaikan Penghasilan (TPP)? Dinilai dari juamlahnya atau kualitas kerjanya?	tersebut akan disetujui oleh atasan. Dari situ nanti sistem akan menghitung dalam satu bulan laporan yang disetujui. Kalau penuh satu bulan, berarti capaian 100% dan TPP bisa diterima penuh, terkadang juga ada reward sebesar 5%. Tapi kalau misalnya hanya ada yang tidak disetujui laporan kinerjanya otomatis TPP juga akan menyesuaikan, bisa berkurang. Kemudian untuk kualitas ini dinilai melalui proses verifikasi oleh atasan langsung. Jadi, atasan akan melihat apakah laporan yang diinput sesuai dengan uraian jabatan dan bukti yang sudah diinput. Jadi, pelaporan bisa tidak disetujui apabila pelaporan tidak sesuai dengan uraian jabatan dan bukti yang sudah diunggah.”
3.	Transparansi Kinerja ASN	1) Bagaimana aplikasi PUSDAY membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja ASN?	“Ya dengan adanya pelaporan tadi bisa membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja bagi pegawai ASN saja. Dan ini tidak boleh untuk publik hanya untuk kepentingan internal birokrasi.”
		2) Apakah setiap ASN dapat melihat hasil penilaian atau evaluasi kinerjanya melalui aplikasi PUSDAY?	“Bisa, itu bisa dilihat melalui fitur-fitur yang tersedia di dalam aplikasi PUSDAY. Jadi setiap ASN dapat mengakses dan melihat seluruh pelaporan kinerjanya secara langsung.”

4.	Akuntabilitas Kinerja ASN	1) Bagaimana bentuk tanggung jawab ASN terhadap laporan kinerja yang diinput melalui aplikasi PUSDAY?	“Bentuk tanggung jawab ASN terhadap pelaporan kinerja di PUSDAY yaitu memastikan bahwa setiap kegiatan yang diinput benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak dibuat-buat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, ASN juga bertanggung jawab untuk menginput laporan secara rutin setiap hari dan melengkapinya dengan bukti pendukung. Karena pelaporan tersebut akan diverifikasi oleh atasan, maka keakuratan dan kejujuran dalam pelaporan menjadi hal yang sangat penting.”
		2) Apakah aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja?	“Iya, aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja. Karena setiap kegiatan yang diinput harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan itu akan diverifikasi oleh atasan.”
5.	Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Faktor apa saja yang dihadapi dalam proses implementasi Aplikasi PUSDAY?	“Dalam implementasi aplikasi PUSDAY ada beberapa faktor yang dihadapi. Pertama, faktor sumber daya manusia, terutama ada ASN yang belum terbiasa menggunakan aplikasi, khususnya yang sudah berumur. Kedua, faktor teknis seperti kendala jaringan atau sistem yang kadang mengalami gangguan. Selain itu, ada

			juga faktor pendukung seperti adanya sosialisasi, pendampingan, dan komitmen dari pimpinan yang mendorong penggunaan aplikasi, dan juga aplikasi PUSDAY ini juga berhubungan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).”
6.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Menurut Bapak/Ibu, apakah setelah adanya aplikasi PUSDAY terjadi perubahan perilaku kerja ASN?	“Ada, karena dengan adanya penerapan aplikasi PUSDAY ini menjadi lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal pelaporan kinerja harian. Selain itu, ASN juga lebih bertanggung jawab karena setiap pekerjaan harus dilaporkan dan diverifikasi oleh atasan. Hal ini bisa mendorong produktivitas serta kesadaran untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.”
		2) Apa strategi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi aplikasi PUSDAY?	“Jadi strategi yang digunakan misalnya tadi pegawai ASN yang mengalami kesulitan maka akan mengajarnya sampai bisa. Apabila tetap tidak bisa ya atau tidak mau membantu dengan mendampingi ASN tersebut ketika menginput laporan pekerjaan di aplikasi PUSDAY.”
		3) Apakah dengan adanya aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja ASN?	“Secara tidak langsung aplikasi PUSDAY berpengaruh terhadap kualitas kinerja ASN. Dengan adanya kewajiban pelaporan harian, ASN menjadi lebih terarah dalam

			bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Jadi peningkatan kualitas kinerja sangat bergantung pada kesadaran ASN itu sendiri serta ketegasan atasan dalam melakukan evaluasi.”
		4) Bagaimana aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi semangat dan motivasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas?	“Karena aplikasi PUSDAY ini berhubungan dengan TPP maka ini mempengaruhi semangat dan motivasi saya dalam bekerja. Semakin saya disiplin dalam melaporkan kinerja saya bisa mendapat reward dari atasan. Hal itu tambah menambah semangat dan motivasi saya dalam bekerja.”

8.2. Lembar Wawancara Penelitian

A. Identitas Informan

Nama Informan : Bu Nur'aini, S.Pd., M.Pd.
 Jabatan : Pengelola Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar
 Tanggal Wawancara : Selasa, 3 Februari 2026
 Waktu : 10.45 – 11.30
 Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Kediri
 Pewawancara : Devina Alvira Azharani

C. Daftar Pertanyaan Wawancara dan Jawaban

No	Tema/Aspek Wawancara	Pertanyaan Wawancara	Jawaban/Hasil Wawancara
u1.	Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Apa tujuan diterapkannya aplikasi PUSDAY ini?	“Kalau menurut saya, tujuan adanya aplikasi PUSDAY ini untuk meningkatkan akuntabilitas ASN. Jadi pekerjaan kita itu lebih jelas, lebih rinci, dan bisa dipertanggungjawabkan. Pemerintah mungkin ingin melihat aktivitas kerja ASN secara lebih detail setiap harinya.”
		2) Bagaimana proses sosialisasi dan pelatihan pengguna aplikasi PUSDAY kepada pegawai ASN?	“Kalau sosialisasi langsung dari BKPSDM saya sendiri belum pernah ikut. Biasanya informasi itu disampaikan lewat atasan, seperti dari Pak Rusli. Karena yang mengikuti sosialisasi dan pelatihan kemarin itu hanya beberapa yang ditugaskan untuk mengikuti sosialisasi tersebut, yang kemudian nantinya akan disampaikan melalui rapat internal di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Jadi, kita lebih banyak belajar dari arahan

			pimpinan atau sesama rekan kerja.”
		3) Bagaimana pelaksana penggunaan aplikasi PUSDAY dalam kegiatan sehari-hari?	“Sekarang itu setiap hari kita harus punya kegiatan yang diinput. Walaupun sebenarnya upload-nya bisa seminggu sekali, biasanya di hari Jumat. Karena dalam pengisiannya dikasi tenggat waktu satu minggu seminggu sebelum penilaian Jadi selama satu minggu kita kumpulkan dulu, nanti dilaporkan dengan bukti seperti foto atau dokumen. Akan tetapi alangkah baiknya diisi setiap hari agar waktu mengisi mudah dan tidak keteteran”
		4) Bagaimana tanggapan pegawai ASN dalam menggunakan aplikasi PUSDAY untuk pelaporan kinerja?	“Sebagian besar pegawai ASN memberikan tanggapan yang cukup positif, karena pekerjaan menjadi lebih terarah. Namun di awal memang ada beberapa yang merasa terbebani, karena harus menyesuaikan dengan sistem baru dan kewajiban pelaporan harian.”
		5) Apa saja kendala teknis yang sering dihadapi selama menggunakan aplikasi PUSDAY?	“Kendalanya biasanya kalau sistemnya lagi lemot atau kadang tidak bisa dibuka. Selain itu, kalau pekerjaan lagi banyak, kita jadi kesulitan untuk langsung input di hari yang sama.”
		6) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam menggunakan	“Faktor pendukungnya antara lain adanya dukungan dari pimpinan, fasilitas yang memadai,

		aplikasi PUSDAY?	serta adanya pelatihan. Sedangkan faktor penghambatnya lebih ke kemampuan teknologi masing-masing ASN dan proses adaptasi terhadap sistem baru.”
2.	Monitoring dan Evaluasi Kinerja	3) Bagaimana mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN yang dilakukan melalui aplikasi PUSDAY?	“Monitoring itu dilakukan dari laporan yang kita input. Nanti ada tim penilai, biasanya atasan, yang menilai dari laporan mingguan kita. Jadi semua aktivitas harian itu jadi dasar penilaian.”
		4) Bagaimana proses penilaian yang mana nantinya penilaiannya tersebut digunakan untuk pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)? Dinilai dari juamlahnya atau kualitas kerjanya?	“Penilaiannya itu ada kategori, yaitu di bawah ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di atas ekspektasi. Kalau di bawah, TPP bisa dipotong sekitar 5%, kalau sesuai ya normal, dan kalau di atas bisa dapat tambahan sekitar 5%.”
3.	Transparansi Kinerja ASN	3) Bagaimana aplikasi PUSDAY membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja ASN?	“Dengan adanya aplikasi ini, pekerjaan kita jadi lebih terbuka karena semua tercatat secara digital. Jadi lebih transparan, bisa dilihat dengan jelas.”
		4) Apakah setiap ASN dapat melihat hasil penilaian atau evaluasi kinerjanya melalui aplikasi PUSDAY?	“Bisa, itu bisa dilihat melalui fitur-fitur yang tersedia di dalam aplikasi PUSDAY. Jadi setiap ASN dapat mengakses dan melihat seluruh pelaporan kinerjanya secara langsung.”

4.	Akuntabilitas Kinerja ASN	3) Bagaimana bentuk tanggung jawab ASN terhadap laporan kinerja yang diinput melalui aplikasi PUSDAY?	“Tanggung jawabnya kita harus melaporkan pekerjaan sesuai dengan yang kita kerjakan dan dilengkapi bukti, seperti foto atau dokumen. Jadi tidak bisa asal input.”
		4) Apakah aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam laporan kinerja?	“Menurut saya bisa, tapi kembali lagi ke masing-masing individu. Kalau jujur, ya pasti membantu meningkatkan akuntabilitas.”
5.	Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Aplikasi PUSDAY	2) Faktor apa saja yang dihadapi dalam proses implementasi Aplikasi PUSDAY?	“Dalam implementasi aplikasi PUSDAY ada beberapa faktor yang dihadapi. Pertama, faktor sumber daya manusia, terutama ada ASN yang belum terbiasa menggunakan aplikasi, khususnya yang sudah berumur. Kedua, faktor teknis seperti kendala jaringan atau sistem yang kadang mengalami gangguan. Selain itu, ada juga faktor pendukung seperti adanya sosialisasi, pendampingan, dan komitmen dari pimpinan yang mendorong penggunaan aplikasi, dan juga aplikasi PUSDAY ini juga berhubungan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).”
6.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY	5) Menurut Bapak/Ibu, apakah setelah adanya aplikasi PUSDAY terjadi perubahan	“Kalau saya pribadi, tidak terlalu ada perubahan. Ada atau tidak aplikasi ini, saya tetap bekerja seperti biasa.”

		perilaku kerja ASN?	
		6) Apa strategi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi aplikasi PUSDAY?	“Jadi strategi yang digunakan misalnya tadi pegawai ASN yang mengalami kesulitan maka akan mengajarnya sampai bisa. Apabila tetap tidak bisa ya mau tidak mau membantu dengan mendampingi ASN tersebut ketika menginput laporan pekerjaan di aplikasi PUSDAY.”
		7) Apakah dengan adanya aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja ASN?	“Ada peningkatan, tapi tidak terlalu signifikan. Artinya memang ada perubahan dalam kinerja setelah adanya aplikasi PUSDAY, namun perubahan tersebut tidak terlalu besar atau mencolok dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.”
		8) Bagaimana aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi semangat dan motivasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas?	“Motivasi saya tetap sama, karena memang sudah kewajiban bekerja. Tapi mungkin dari sisi ekonomi ada tambahan karena TPP, jadi ada dorongan.”

8.3. Lembar Wawancara Penelitian

A. Identitas Informan

Nama Informan : Bu Nadia Damayanti, S.ST.

Jabatan : Analis Sarpras Pendidikan Dasar dan Tim Penilai

Tanggal Wawancara : Selasa, 3 Februari 2026

Waktu : 13.00 – 14.00

Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Kediri

Pewawancara : Devina Alvira Azharani

D. Daftar Pertanyaan Wawancara dan Jawaban

No	Tema/Aspek Wawancara	Pertanyaan Wawancara	Jawaban/Hasil Wawancara
1.	Implementasi Aplikasi PUSDAY	1) Apa tujuan diterapkannya aplikasi PUSDAY ini?	“Jadi Tujuan dari adanya PUSDAY ini sebagai monitoring dan evaluasi kinerja ASN yang nantinya akan berhubungan dengan TPP”
		2) Bagaimana proses sosialisasi dan pelatihan pengguna aplikasi PUSDAY kepada pegawai ASN?	“Proses sosialisasi dilakukan dengan menugaskan beberapa pegawai ASN untuk mengikuti sosialisasi dan pelatihan di BKPSDM, kemudian para pegawai yang ditugaskan akan menyampaikan informasi ke pegawai ASN lainnya. Selama proses sosialisasi juga ditayangkan melalui platform Youtube, jadi semua ASN yang ada bisa mengikuti melalui platform tersebut.”
		3) Bagaimana pelaksana penggunaan aplikasi PUSDAY dalam kegiatan sehari-hari?	“Jadi dalam proses pelaksanaan penggunaan aplikasi PUSDAY ini, semua pegawai ASN itu wajib melaporkan aktivitas

			kinerjanya secara harian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian laporan tersebut akan diverifikasi atau disetujui oleh atasan langsung sebagai bentuk pengawasan dan penilaian kinerja.”
		4) Bagaimana tanggapan pegawai ASN dalam menggunakan aplikasi PUSDAY untuk pelaporan kinerja?	“Menurut saya dengan adanya aplikasi PUSDAY menjadikan kita lebih disiplin dalam bekerja karena kan setiap hari kita harus melaporkan aktivitas harian sesuai dengan uraian jabatan masing-masing di aplikasi PUSDAY”
		5) Apa saja kendala teknis yang sering dihadapi selama menggunakan aplikasi PUSDAY?	“Kendala teknis yang sering dihadapi selama penggunaan aplikasi PUSDAY umumnya berkaitan dengan jaringan internet di Dinas Pendidikan Kota Kediri yang tidak stabil, sehingga proses input laporan kinerja menjadi terhambat. Terkadang sistem dalam aplikasi PUSDAY mengalami error atau loading yang cukup lama seperti hari ini tadi. Dan juga ada beberapa pegawai ASN yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, khususnya bagi pegawai yang sudah berumur. Dan juga kalau secara personal, ketika tugas menumpuk kalau orangnya males karena PUSDAY sistem pelaporan harian”
		6) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat	“Faktor pendukungnya berupa dukungan dari

		dalam menggunakan aplikasi PUSDAY?	atasan dan berkaitan dengan TPP ya, jadi ini termasuk mendorong semangat bekerja”
2.	Monitoring dan Evaluasi Kinerja	5) Bagaimana mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN yang dilakukan melalui aplikasi PUSDAY?	“Jadi mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN dimulai dengan ASN menginput aktivitas harian di aplikasi PUSDAY sesuai dengan tupoksi berupa uraian tugas sesuai tupoksinya dan disertai oleh bukti atau keterangan dalam bentuk foto atau pekerjaan yang sudah dilakukan. Kemudian disubmit, laporan tersebut akan masuk ke dashboard atasan untuk dinilai”
		6) Bagaimana proses penilaian yang mana nantinya penilaiannya tersebut digunakan untuk pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)? Dinilai dari jumlahnya atau kualitas kerjanya?	“Proses penilaian dilihat dari kualitas dan kuantitas. Maksudnya kalau kuantitas itu yang dinilai jumlah hari kerja. Artinya, setiap ASN harus menginput laporan kegiatan harian, lalu laporan tersebut akan disetujui oleh atasan. Dari situ nanti sistem akan menghitung dalam satu bulan laporan yang disetujui. Kalau penuh satu bulan, berarti capaian 100% dan TPP bisa diterima penuh, terkadang juga ada reward sebesar 5%. Tapi kalau misalnya hanya ada yang tidak disetujui laporan kinerjanya otomatis TPP juga akan menyesuaikan, bisa berkurang. Kemudian untuk kualitas ini dinilai melalui proses verifikasi oleh atasan langsung. Jadi, atasan akan

			melihat apakah laporan yang diinput sesuai dengan uraian jabatan dan bukti yang sudah diinput. Jadi, pelaporan bisa tidak disetujui apabila pelaporan tidak sesuai dengan uraian jabatan dan bukti yang sudah diunggah.”
3.	Transparansi Kinerja ASN	5) Bagaimana aplikasi PUSDAY membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja ASN?	“Ya dengan adanya pelaporan tadi bisa membantu meningkatkan keterbukaan informasi kinerja bagi pegawai ASN saja. Dan juga atasan juga bisa memantau dan menilai langsung sehingga sangat transparansi”
		6) Apakah setiap ASN dapat melihat hasil penilaian atau evaluasi kinerjanya melalui aplikasi PUSDAY?	“Bisa, itu bisa dilihat melalui fitur-fitur yang tersedia di dalam aplikasi PUSDAY. Jadi setiap ASN dapat mengakses dan melihat seluruh pelaporan kinerjanya secara langsung.”
4.	Akuntabilitas Kinerja ASN	5) Bagaimana bentuk tanggung jawab ASN terhadap laporan kinerja yang diinput melalui aplikasi PUSDAY?	“Bentuk tanggung jawab ASN terhadap pelaporan kinerja di PUSDAY yaitu memastikan bahwa setiap kegiatan yang diinput benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak dibuat-buat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, ASN juga bertanggung jawab untuk menginput laporan secara rutin setiap hari dan melengkapinya dengan bukti pendukung. Karena pelaporan tersebut akan diverifikasi oleh atasan, maka keakuratan dan

			kejujuran dalam pelaporan menjadi hal yang sangat penting.”
		6) Apakah aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja?	“Iya, aplikasi PUSDAY dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja. Karena setiap kegiatan yang diinput harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan disertai bukti pendukung berupa dokumentasi dan itu akan diverifikasi oleh atasan.”
45.	Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Aplikasi PUSDAY	3) Faktor apa saja yang dihadapi dalam proses implementasi Aplikasi PUSDAY?	“Dalam implementasi aplikasi PUSDAY ada beberapa faktor yang dihadapi. Pertama, faktor sumber daya manusia, terutama ada ASN yang belum terbiasa menggunakan aplikasi, khususnya yang sudah berumur. Kedua, faktor teknis seperti kendala jaringan atau sistem yang kadang mengalami gangguan. Selain itu, ada juga faktor pendukung seperti adanya sosialisasi, pendampingan, dan komitmen dari pimpinan yang mendorong penggunaan aplikasi, dan juga aplikasi PUSDAY ini juga berhubungan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).”

6.	Dampak Implementasi Aplikasi PUSDAY	9) Menurut Bapak/Ibu, apakah setelah adanya aplikasi PUSDAY terjadi perubahan perilaku kerja ASN?	“Ada, karena dengan adanya penerapan aplikasi PUSDAY ini menjadi lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal pelaporan kinerja harian. Selain itu, ASN juga lebih bertanggung jawab karena setiap pekerjaan harus dilaporkan dan diverifikasi oleh atasan. Hal ini bisa mendorong produktivitas serta kesadaran untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.”
		10) Apa strategi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi aplikasi PUSDAY?	“Jadi strategi yang digunakan misalnya tadi pegawai ASN yang mengalami kesulitan maka akan mengajarnya sampai bisa. Apabila tetap tidak bisa ya mau tidak mau membantu dengan mendampingi ASN tersebut ketika menginput laporan pekerjaan di aplikasi PUSDAY.”
		11) Apakah dengan adanya aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja ASN?	“Secara tidak langsung aplikasi PUSDAY berpengaruh terhadap kualitas kinerja ASN. Dengan adanya kewajiban pelaporan harian, ASN menjadi lebih terarah dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Jadi peningkatan kualitas kinerja sangat bergantung pada kesadaran ASN itu sendiri serta ketegasan atasan dalam melakukan evaluasi.”

		12) Bagaimana aplikasi PUSDAY dapat mempengaruhi semangat dan motivasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas?	“Karena aplikasi PUSDAY ini berhubungan dengan TPP maka ini mempengaruhi semangat dan motivasi saya dalam bekerja. Semakin saya disiplin dalam melaporkan kinerja saya bisa mendapat reward dari atasan. Hal itu tambah menambah semangat dan motivasi saya dalam bekerja.”
--	--	--	--

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Devina Alvira Azharani
NIM : 220106110122
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 22 September 2003
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2022
Alamat : Dsn. Sumber Agung, Krecek, Badas, Kab. Kediri
Email : alviradevina9@gmail.com
No. Hp : 085235679455
Riwayat Pendidikan :

- SDN KRECEK 2
- MTsN 7 KEDIRI
- MAN 4 KEDIRI
- S1 MPI UIN Maulana Malik Ibrahim Malang