

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan proses sistematis dan terencana dalam pengembangan potensi diri, nilai-nilai agama, kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual dan keterampilan hidup peserta didik yang diperlukan pribadi, masyarakat dan bangsa. Konsep pendidikan tersebut diwujudkan dalam penyelenggaraan pendidikan dengan prinsip keteladanan dan mengembangkan kreativitas peserta didik. Tata kelola pendidikan mulai tingkat pusat hingga satuan pendidikan harus memberdayakan semua komponen masyarakat meliputi orang tua siswa, komite sekolah, pendidik, tenaga kependidikan dan *stakeholder* pendidikan. Peran *stakeholder* pendidikan diwujudkan dalam partisipasi penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Guru merupakan komponen penyelenggaraan pendidikan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tugas dan fungsi guru paling strategis pada penyelenggaraan pendidikan karena berperan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan evaluator peserta didik. Melihat peranannya yang sangat penting, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, serta memiliki kemampuan untuk menjabarkan visi dan misi pendidikan nasional.

Pelaksanaan tugas pokok guru dan tenaga kependidikan secara spesifik dijabarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah. Regulasi tersebut menjelaskan bahwa guru melaksanakan

beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal. Tugas pokok guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran atau bimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran atau bimbingan; (3) menilai hasil pembelajaran atau bimbingan; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Mengingat beratnya beban kerja guru, maka sikap disiplin, pengabdian dan tanggung jawab melaksanakan tugas menjadi syarat mutlak agar semua tugas dan beban kerja dapat terlaksana.

Tugas guru dilihat dari perspektif Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Pengabdian kepada masyarakat diwujudkan dalam tugas pokok dan fungsinya yaitu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses pembelajaran dan pembimbingan terhadap peserta didik. Tugas pokok tersebut wajib dipertanggungjawabkan dalam bentuk laporan kinerja. Laporan kinerja yang dibuat guru pada akhirnya menjadi bukti nyata dari semua tugas dan pekerjaan dalam profesi guru. Laporan kinerja dapat dipertanggungjawabkan jika disiplin kerja telah ditegakkan. Baik buruknya disiplin menjadi ukuran tinggi rendahnya kesadaran dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja wajib dilaksanakan guru karena berkaitan langsung dengan pemberian pelayanan kepada peserta didik sehingga menjadi salah satu penentu keberhasilan program pelayanan pendidikan.

Ketentuan penegakan disiplin dan pertanggungjawaban kinerja guru sebagai bagian dari ASN juga di atur secara eksplisit dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Pasal 3 huruf e menjelaskan bahwa PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran,

kesadaran dan tanggung jawab. Selanjutnya pada pasal 4 huruf f disebutkan bahwa PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Penegakan disiplin dan peningkatan kinerja guru telah diupayakan Pemerintah Kabupaten Pringsewu sesuai prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, diantaranya melalui penguatan fungsi pengawas sekolah dan kepala sekolah pada kegiatan supervisi, pembinaan dan evaluasi kinerja guru di bawah lingkup pengawasannya. Setiap personil pengawas sekolah mempunyai tanggungjawab pembinaan terhadap 50 orang guru dan beberapa sekolah binaan yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan kepala dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Pringsewu. Hasil kinerja guru selanjutnya dibuktikan dalam penyusunan laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat pada akhir tahun oleh masing-masing guru dengan persetujuan dan validasi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Berdasarkan hasil identifikasi, terdapat beberapa kelemahan pada penerapan kebijakan tersebut.

Laporan kinerja guru tidak bisa dilihat dan dimonitoring setiap hari oleh pengawas atau kepala sekolah karena tidak ada bukti laporan kinerja harian. Monitoring kinerja guru dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu sesuai jadwal supervisi yang telah diagendakan oleh pengawas maupun kepala sekolah. Hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga tidak mencerminkan prestasi kerja, mengingat nilai SKP bersifat normatif dan pada praktiknya tidak dijadikan pertimbangan peningkatan karir dan penghargaan guru.

Bukti kehadiran guru dalam melaksanakan tugas pokoknya masih menggunakan presensi manual yang ditandatangani setiap hari oleh guru. Contoh presensi manual pada gambar 1.1.

**DAFTAR HADIR GURU**  
**UPT SMP NEGERI 1 PAGELARAN KAB. PRINGSEWU**  
**BULAN AGUSTUS 2022**

No	Nama	Waktu	TANGGAL																														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
12	SUMIRAH, S.Pd. Pembina Tk./ IV.b NIP. 19760925 200012 2 003	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	BUDIONO, S.Pd. Pembina/ IV.a NIP. 19681110 199203 1 009	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	SUGIYONO, S.Pd. Pembina/ IV.a NIP. 19631203 199802 1 001	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	PAINO, A.Md.Pd. Pembina/ IV.a NIP. 19651007 198803 1 007	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	HARJANTO AHMAD, S.Pd., M.M. Pembina/ IV.a NIP. 19731103 200003 1 002	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Y. SETYOADI, S.Pd. Pembina/ IV.a NIP. 19660203 199002 1 002	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Drs. PUJIADI Pembina/ IV.a NIP. 19660916 199802 1 001	Datang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Pulang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Gambar 1.1 Contoh presensi manual Sumber: Dokumen SMPN1 Pagelaran Tahun 2022

Penggunaan presensi manual memiliki beberapa kelemahan terutama dalam pembuatan rekapitulasi presensi bulanan yang dianggap kurang efisien, sebab absen harian selama satu bulan harus dikumpulkan terlebih dahulu kemudian dihitung jumlah kehadiran tiap pegawai per bulan. Absen manual tidak bisa diintegrasikan dengan laporan kinerja karena berbentuk laporan tertulis sehingga berpotensi dimanipulasi dengan cara pemalsuan tanda tangan. Bentuk manipulasi lain yaitu proses penandatanganan bukti kehadiran dapat dilakukan dengan cara dirapel dalam beberapa hari sekaligus. Kelemahan lainnya adalah absen manual tidak bisa melihat ketepatan masuk kerja dan ketepatan pulang kerja mengingat tanda tangan dalam satu hari hanya satu kali.

Berbagai permasalahan dari laporan kinerja dan presensi yang berbentuk manual menimbulkan dampak antara lain: (1) upaya kepala sekolah dalam menegakan disiplin dan peningkatan kinerja guru sering gagal bahkan tidak sedikit berujung pada konflik antara kepala sekolah dengan guru; (2) laporan kinerja guru yang berbentuk dokumen laporan sasaran kinerja pegawai tidak bisa merepresentasikan prestasi kerja guru sesungguhnya karena nilai kinerja guru yang berprestasi dan

tidak berprestasi akan memiliki nilai dengan mutu yang sama antara sangat baik dan memuaskan; (3) laporan kinerja guru yang berlaku saat ini tidak bisa menjadi daya pembeda antara guru yang rajin, disiplin, kreatif dan berprestasi dengan guru yang malas, sering tidak masuk kerja, tidak mau berubah, tidak mau belajar dan berkinerja rendah, dilihat dari sisi kesejahteraan, penghargaan dan peningkatan karirnya; (4) hukuman disiplin sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sulit ditegakkan karena bukti otentik pelanggaran disiplin sulit didapatkan karena absen manual mudah sekali dimanipulasi.

Merujuk dari berbagai permasalahan tersebut, diperlukan sistem pelaporan kinerja guru dan presensi guru yang dapat menutup celah manipulasi, bukti kinerja dapat terekam secara otentik, efisien dalam pembuatan laporan kinerja dan kehadiran, serta mempermudah kegiatan monitoring kinerja guru. Supervisor (pengawas dan kepala sekolah) juga akan mendapatkan kemudahan melakukan monitoring dan pengawasan kinerja guru sehingga pembinaan terhadap guru juga lebih tepat sasaran sesuai dengan laporan kinerja dan kehadiran guru.

Salah satu alternatif sistem pelaporan kinerja dan kehadiran guru yang dapat menutup berbagai permasalahan pada laporan kinerja dan presensi manual adalah mentransformasikan laporan berbentuk manual ke dalam platform digital atau sistem elektronik. Sistem laporan kinerja dan presensi elektronik saat ini sudah menjadi kebutuhan mengingat penggunaan teknologi informasi telah merambah ke seluruh bidang dalam kehidupan masyarakat, termasuk tata kelola pemerintahan. Percepatan sistem pelayanan terhadap masyarakat, efektifitas pengelolaan keuangan, perencanaan program pembangunan dan pelaporan kinerja instansi pemerintah, penggunaan teknologi informasi dalam bentuk sistem dan aplikasi telah diterapkan sebagai respons pemerintah dalam mengadaptasi

perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat. Pemberlakuan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik telah beserta aturan turunannya telah merombak total sistem tata kelola pemerintah di Indonesia dari sistem manual dalam platform digital termasuk dalam bidang manajemen kepegawaian.

Evaluasi kinerja guru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN mencakup aspek disiplin kerja dan prestasi kerja. Aturan spesifik terkait ruang lingkup pengelolaan kinerja pegawai diatur dalam Permenegpan RB 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Aturan tersebut menjelaskan bahwa aspek pengelolaan kinerja jabatan fungsional (termasuk guru) dan jabatan pelaksana meliputi: (a) perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi; (b) pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan dan pengembangan kinerja pegawai; (c) penilaian kinerja yang meliputi evaluasi kinerja pegawai; dan (d) tindak lanjut hasil evaluasi kinerja yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Pengelolaan kepegawaian yang mencakup aspek disiplin dan dan laporan kinerja mewajibkan setiap instansi pemerintah menerapkan layanan informasi berbasis elektronik. Kebijakan tersebut tertuang dalam program MCP (*Monitoring Center For Prevention*) Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK RI) yang wajib dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Instansi pemerintah wajib menggunakan aplikasi penilaian kinerja pegawai dengan substansi antara lain: (1) adanya pelaporan aktivitas harian pegawai; (2) adanya verifikasi atas aktivitas

harian oleh atasan langsung; (3) adanya sasaran dan realisasi /capaian kinerja sebagai pengukuran penilaian kinerja; (4) aplikasi penilaian kinerja terintegrasi dengan absensi elektronik; (5) Pemberian TPP/tunjangan sejenis diberikan memperhatikan kehadiran dengan mengkonfirmasi absensi elektronik yang sudah terintegrasi dengan aplikasi penilaian kinerja.

Sistem informasi kinerja telah banyak dikembangkan dalam penelitian sebelumnya. Pada tahun 2018 Wisnu Wendanto dkk mengembangkan aplikasi presensi dosen berbasis android. Tujuan penelitian adalah membangun aplikasi presensi dosen mengajar menggunakan *Global Positioning System (GPS)* berbasis *android* dengan pemberitahuan secara *real-time* mengenai laporan kehadiran dosen pengampu dan jadwal mata kuliah.

Pada Tahun 2022 Damayanti dkk melakukan mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* dalam mengukur kinerja guru. Penelitian bertujuan menghasilkan sistem informasi kinerja guru berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* yang memberikan informasi kinerja guru secara otomatis berdasarkan beban kerja guru.

Dua penelitian tersebut pada prinsipnya bertujuan mengembangkan sistem informasi kinerja pegawai yang memuat data hasil kerja dan kehadiran, namun sistem laporan hasil kerja dengan kehadiran dibangun dalam sistem aplikasi yang berbeda dan terpisah. Idealnya data kehadiran dan laporan hasil kerja adalah komponen dari sistem informasi kinerja pegawai yang terintegrasi dalam satu sistem digital.

Uraian permasalahan tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dan pengembangan sistem informasi berbasis digital untuk perekaman data

presensi guru dan laporan kinerja guru yang terintegrasi dalam satu sistem berbasis data. Integrasi sistem aplikasi yang berbeda platform ini menjadi kebaruan dari penelitian ini dengan tujuan terciptanya sistem aplikasi yang komprehensif, efektif dan efisien dalam penggunaannya.

Hasil penelitian diharapkan menjadi inovasi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan yang menjadi kajian utama Ilmu Administrasi Pendidikan. Kajian Manajemen SDM Pendidikan mencakup beberapa aspek: (1) perencanaan kebutuhan SDM (2) rekrutmen SDM, (3) penempatan SDM, (4) manajemen kinerja SDM, (5) evaluasi kinerja SDM, (6) pengembangan kompetensi dan karir SDM (7) kesejahteraan (8) penghargaan dan perlindungan. Inovasi yang ditawarkan dalam penelitian ini berupa digitalisasi sistem evaluasi dan manajemen kinerja SDM Bidang Pendidikan.

Selain itu, inovasi dalam penelitian ini diharapkan menjadi alternatif solusi bagi permasalahan disiplin dan kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Dampak yang diharapkan adalah pembinaan disiplin, penghargaan dan pengembangan karir guru dapat berjalan secara obyektif. Penelitian dan pengembangan difokuskan pada kegiatan membangun sistem informasi kinerja guru berupa integrasi aplikasi e-presensi dan e-lapkin dalam satu sistem komunikasi berbasis data.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka fokus penelitian ini adalah *“Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Guru dalam Platform digital melalui integrasi aplikasi e-presensi dan e-lapkin dalam satu komunikasi berbasis data”*.

Fokus penelitian tersebut dapat dirinci menjadi 3 sub fokus yaitu:

- 1) Pengembangan arsitektur aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru.
- 2) Pengembangan aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru.
- 3) Uji kelayakan dan uji efektivitas penggunaan Sistem Informasi Kinerja Guru.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan sub fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah arsitektur aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru?
2. Bagaimanakah hasil pengembangan aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru?
3. Bagaimanakah hasil uji kelayakan dan uji efektifitas pengaplikasian Sistem Informasi Kinerja Guru?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menghasilkan arsitektur aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru.
2. Menghasilkan produk pengembangan aplikasi e-presensi dan e-lapkin yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kinerja Guru.
3. Mendiskripsikan hasil uji kelayakan dan uji efektifitas pengaplikasian Sistem Informasi Kinerja Guru.

### **E. Manfaat Penelitian**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. **Manfaat teoritis.** Temuan penelitian diharapkan bermanfaat untuk: (1) bahan kajian dalam penelitian lanjutan terkait digitalisasi Administrasi Pendidikan. (2) bahan rujukan dalam memperdalam kajian dan riset terkait evaluasi kinerja SDM dan manajemen kinerja SDM bidang pendidikan.
2. **Manfaat praktis.** Temuan penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan antara lain:
  - a) Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan bermanfaat untuk: (1) Menegakkan disiplin kerja guru sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai bagian Aparatur Sipil Negara; (2) Memudahkan dalam proses pengawasan, monitoring dan evaluasi kinerja guru; (3) Membentuk budaya disiplin, budaya kerja berkualitas dalam lingkungan sekolah.
  - b) Bagi sekolah hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk: (1) Membantu Kepala Sekolah dalam penegakan disiplin dan kinerja guru; (2) Meminimalisir konflik internal antara kepala sekolah dan guru dalam upaya menegakkan disiplin kerja guru; (3) Meningkatkan produktivitas guru sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan; (4) Pelaksanaan proses pembelajaran, pengendalian siswa dan koordinasi antar guru menjadi lebih maksimal; (5) Adanya kemudahan dalam membuat laporan kehadiran dan laporan kinerja guru karena dapat dilakukan secara otomatis; (6) Menghemat biaya pembelanjaan peralatan presensi;
  - c) Bagi guru bermanfaat untuk: (1) Presensi guru menjadi lebih akurat, efektif, dan efisien (2) Presensi guru lebih praktis menggunakan perangkat smartphone dengan fitur GPS; (3) Guru dapat melihat rekapitulasi presensi dan laporan kinerja masing-masing secara real time. (4) Guru dapat memaksimalkan jam kerja di sekolah untuk pelaksanaan tugas-tugas profesinya;

- d) Bagi peneliti bermanfaat untuk: (1) Memberikan sumbangan karya bagi lembaga pendidikan (Sekolah) untuk meningkatkan layanan pendidikan; (2) Memperluas jejaring kerja dengan stakeholder pendidikan (3) Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam tatakelola sumber daya manusia bidang pendidikan