

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin canggih, perubahan dan dinamika masyarakat yang semakin cepat maka penggunaan sistem informasi untuk membantu kinerja organisasi semakin dibutuhkan. Dengan didukung oleh kecanggihan teknologi informasi, telah memungkinkan pengembangan sistem informasi yang semakin handal untuk menghasilkan informasi yang lebih cepat dan akurat. Sistem informasi diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan keefektifan dan keefisienan dalam organisasi. Banyak keputusan strategis yang bergantung kepada informasi.

Suatu organisasi akan membutuhkan sistem yang tersusun secara sistematis untuk mengolah, menyimpan, mengecek kembali, dan menyampaikan informasi. Komputer merupakan alat elektronik yang memiliki berbagai fungsi yang tentunya sebagai teknologi dapat memberikan kemudahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan manusia dengan efisien (Sulindawati & Badrul Anwar, 2012, p. 12).

Manajemen yang baik merupakan kunci bagi keberlangsungan suatu lembaga. Untuk mempertahankan atau bahkan mengembangkan suatu lembaga pendidikan, pengelolaan sistem informasi manajemen secara tepat merupakan salah satu hal yang penting untuk dilakukan (Nia Tur, 2019, p. 1). Salah satu upaya dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pendidikan adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) agar teknologi informasi dan sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang diperlukan agar dapat menghasilkan sistem informasi manajemen pendidikan yang berkualitas.

Teknologi informasi yang dimanfaatkan dengan baik dapat menghasilkan tingkat efisiensi dalam aspek pengelolaan informasi yaitu ketepatan waktu dalam proses, ketelitian, dan kebenaran informasi.

Berdasarkan studi (Yogaswara, 2010, p. 61) bahwa pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaiannya. Maka, seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dan internet tercakup di dalamnya sangatlah penting untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital. Pengolahan data ke dalam bentuk digital akan dapat menghasilkan pengelolaan yang baik dan dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi. Pada faktanya di SMP Negeri di Kecamatan Purwakarta, sistem informasi kepegawaian ini belum terlaksana dengan maksimal dengan memanfaatkan teknologi informasi (TI).

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian (Kodarisman & Nugroho, 2013, p. 24).

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai aplikasi untuk mengelola informasi kepegawaian memiliki banyak keunggulan diantaranya pemrosesan data informasi kepegawaian dapat dilakukan dengan cepat, informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam database penyimpanan. Data dapat diakses setiap saat dibutuhkan dan informasi lebih terjamin keamanannya dengan adanya validasi dan level tingkat pemakai (Pratiwi, 2018, p. 12)

Namun, pada faktanya berdasarkan studi (Musdalifah, 2020) penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Palopo masih memiliki banyak permasalahan diantaranya adalah Pertama, masih adanya keterlambatan berkas yang dikumpul dari beberapa guru sehingga menghambat pengumpulan instrumen SIMPEG. Kedua, kurangnya sosialisasi mengenai penggunaan SIMPEG dari dinas setempat. Ketiga, situs SIMPEG online terkadang mengalami eror saat akan login. Oleh sebab itu, tentu peran pendidik dan kependidikan sangat penting dalam pengelolaan SIMPEG ini (Musdalifah, 2020, p. 50).

Permasalahan lain yang terjadi di SMA 3 Palopo diantaranya mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian yaitu adalah masih terlambatnya proses pengelolaan administrasi kepegawaian, masih adanya data yang tidak akurat, butuh waktu cukup lama untuk menyediakan informasi tertentu yang masih berkaitan dengan kepegawaian, dan tidak adanya sistem informasi yang terintegrasi dengan dinas atau instansi lain untuk menginformasi pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf tata usaha Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kabupaten Bandung, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung Bapak Jamal. Ditemukan beberapa informasi diantaranya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu aplikasi yang digunakan di MAN 1 Kabupaten Bandung. Sistem informasi manajemen kepegawaian digunakan sebagai aplikasi untuk mendata Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di MAN 1 Kabupaten Bandung.

Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung sistem informasi manajemen kepegawaian sudah digunakan sejak tahun 2014. Karena aplikasi tersebut merupakan aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Agama Pusat. Isi dari SIMPEG tersebut diantaranya profil umum, keterangan diri, riwayat pendidikan, riwayat pendidikan, riwayat tanda jasa, riwayat pengalaman, riwayat organisasi, prestasi kerja, dan riwayat kinerja.

Sistem informasi manajemen kepegawaian atau biasa yang disingkat dengan SIMPEG bermanfaat untuk melihat data informasi kepegawaian, prestasi kerja, dan kinerja guru. Sehingga dengan adanya simpeg memudahkan kepala sekolah untuk mengambil keputusan untuk menetapkan posisi guru dalam suatu jabatan. Selain itu dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian, kinerja guru menjadi lebih terukur seperti dalam aspek pembelajaran di kelas, kepemimpinan, kedisiplinan, integritas, dan layanan kepada peserta didik. Namun dalam penggunaannya sistem informasi manajemen kepegawaian tentunya memiliki beberapa kendala. Pertama, di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung sistem informasi manajemen kepegawaian dikelola oleh operator sekolah sehingga guru tidak terlibat langsung dalam memasukkan data dan informasi pribadinya walaupun guru tetap bisa melihat dan mengecek akun pribadinya. Kedua, keterbatasan kompetensi guru dalam menggunakan Teknologi Informasi (IT) yang disebabkan banyak guru yang sudah berusia lanjut. Selain itu, belum ada pelatihan secara khusus yang dilakukan oleh pihak sekolah tentang bagaimana menggunakan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.

Permasalahan lain yang terjadi di MAN 1 Kabupaten Bandung adalah sistem informasi manajemen kepegawaian yang bersifat kaku, sehingga terdapat beberapa informasi yang tidak bisa dimasukkan dan diperlukan waktu yang cukup lama untuk data dapat diperbaharui seperti pembaharuan data pegawai, pendidikan dan pelatihan (diklat), kenaikan pangkat dan lain-lain. Di samping itu, permasalahan yang biasa ditemukan adalah pegawai sering lupa *password*, karena sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan aplikasi yang tidak setiap saat dibuka, melainkan diperbaharui secara berkala sesuai dengan kondisi sebenarnya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Bandung?

3. Bagaimana hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk dapat mengetahui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis :

Secara teori, hasil penelitian ini dapat memberi menambah wawasan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam sehingga dapat mengetahui bagaimana hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis :

- a. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pendidikan umumnya dan menyangkut sistem informasi serta kinerja pada khususnya.
- b. Hasil penelitain dapat menambah referensi yang dapat dijadikan bahan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

### **E. Kerangka Berpikir**

Manajemen menurut Hasibuan merupakan ilmu dan seni dalam mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Badrudin, 2017, p. 3). Sedangkan manajemen pendidikan adalah pengaplikasian ilmu manajemen dalam bidang pengelolaan pendidikan. Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara

efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyiapan tenaga kerja serta pembagian tugasnya, penggerakan (*actuating*) dan pengendalian sumber daya pendidikan (*controlling*) untuk mencapai tujuan pendidikan (Janan Asifudin, 2017, p. 357).

Sistem informasi (*Information System*) merupakan seperangkat komponen yang berhubungan dan saling berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan suatu informasi dalam mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. (Machmud, 2013, p. 441). Sistem informasi manajemen adalah serangkaian sub sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi serta secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara yang berguna untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan (Purnama, 2016, p. 15).

Sedangkan sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG merupakan prosedur sistem yang tersusun secara sistematis yang berfungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memvalidasi data mengenai sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas yang dilakukan personalia, dan karakteristik-karakteristik unit sebuah organisasi yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga.

Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan unsur unsur yang termuat dalam administrasi kepegawaian yang akan membantu terlaksananya pengelolaan manajemen yang baik dan bermutu di suatu organisasi sekolah yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi sekolah tersebut (Pranata, 2018, p. 28). Berdasarkan Undang- Undang No 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah tujuan dari aplikasi program sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) adalah untuk mempermudah manajemen Pegawai Negeri Sipil (Muslikhah, 2019, p. 13). Secara lebih rinci, tujuan sistem informasi manajemen kepegawaian yaitu sebagai berikut : 1) Untuk mendukung Sistem Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang rasional dan pengembangan Sumber

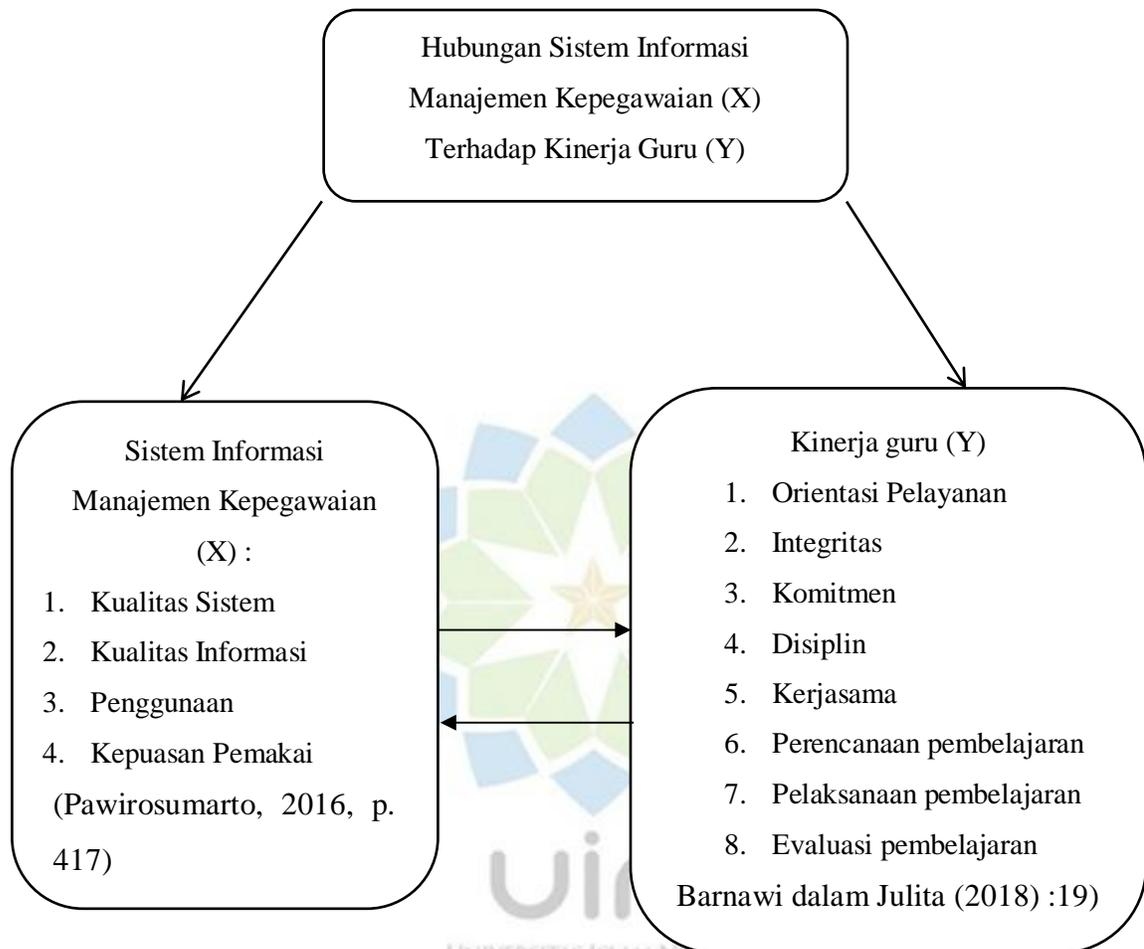
Daya Manusia (SDM) di aparaturn pemerintah. 2) Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. 3) Menyediakan informasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS. 4) Membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian terutama pembuatan laporan.

Kinerja merupakan tingkat prestasi atau hasil nyata yang digunakan untuk mendapat hal yang positif. Kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja disebut juga *performance* atau unjuk kerja. Menurut August W. Smith kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Dalam bab XI Pasal 39 UU No 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi. Guru merupakan tenaga profesional dalam memberikan pelayanan pada peserta didik. Guru yang melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut dengan kinerja mengajar. Jika kinerja guru meningkat, maka kualitas keluaran sekolah akan meningkat pula. Agar guru dapat mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu instansi atau lembaga sudah semestinya jika guru mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk menduduki jabatan yang sesuai sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Wujud dari perilaku guru adalah kegiatan guru dalam kegiatan belajar mengajar, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar. Indikator kinerja guru berdasarkan pedoman Penilaian Kinerja Guru Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008) yaitu terdiri atas : 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. Tahap

perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. 3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil (Depdiknas, 2008, p. 28).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan kinerja guru tentulah memiliki hubungan yang erat. Semakin baik sistem informasi manajemen kepegawaian akan mendukung kinerja guru agar memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian tentang hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja guru.



**Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir**

X : Variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

Y : Variabel terikat (Kinerja Guru)

→: Hubungan Variabel terhadap yang terkait secara parsial/sendiri.

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian dengan kinerja guru.

Ha : Ada kontribusi yang signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan kinerja guru

### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada dasarnya merupakan suatu sistem informasi manajemen kepegawaian yang diperlukan instansi pemerintahan untuk meningkatkan keterbukaan informasi, mempermudah pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan digunakan sebagai analisis dan formulasi kebijakan serta implementasinya di bidang sumber daya manusia melalui sistem komputerisasi database kepegawaian. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memperoleh input yang berupa data pegawai-pegawai yang selanjutnya data pegawai-pegawai tersebut diolah sehingga menjadi suatu informasi. Pada proses penempatan suatu jabatan atau posisi dicari pegawai yang memenuhi syarat untuk menempati suatu jabatan atau posisi tersebut, yaitu pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dihasilkan. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai kriteria maka digunakanlah SIMPEG sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tersebut. Dengan demikian prinsip *the right man in the right place* dapat terpenuhi (Afif Syarifudin Yahya, 2017, p. 2).

Berdasarkan penelitian yang terdahulu yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Palopo” yang dilaksanakan oleh (Musdalifah, 2020) menyatakan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Koefisien determinan hasil pengujian menunjukkan nilai R square sebesar 0,50 yang menunjukkan kemampuan variabel pengelolaan SIMPEG dalam mengontribusi perubahan atau variasi dari kinerja guru adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% adalah kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diteliti. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan SIMPEG terhadap kinerja guru di SMA negeri 3 Palopo dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg berkontribusi secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan skripsi Muhammad Syahrizal (Syahrizal, 2012) bahwa terdapat pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan secara positif dan signifikan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung sebesar 76,6% sehingga dapat disimpulkan terjadi pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan sisanya sebesar 23,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan jurnal (Maulana et al., n.d., p. 730) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT/ PLN (Persero) Bandung” bahwa Kualitas SIMPEG (X1) di PT PLN (Persero) Bandung dalam kategori “Baik” diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 87,5 dan berada pada garis kontinum 53,5%. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Bandung Distribusi Jawa Barat dan Banten dalam Kategori “Baik” diperoleh nilai rata-rata sebesar 89,08 dan berada pada garis kontinum 54%. Hasil uji t menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan sebesar 46,1%. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 66,1%.

Perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu 1) Variabel yang dipilih berbeda yaitu Kinerja Guru 2) Fokus lokasi penelitian yang lebih luas yaitu se-Kabupaten Bandung.