

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu bidang yang sangat penting yang menunjang dalam kehidupan manusia sehari-hari dan yang menentukan perubahan dan perkembangan peradaban manusia dari zaman ke zaman. Kemajuan dalam bidang pendidikan akan menentukan kualitas sumber daya manusia dan perkembangan dari suatu bangsa kearah yang lebih baik. Zaman selalu maju dan telah memasuki era industry 4.0 yang dimana pada era ini intansi di tuntutan untuk dapat menguasai dan memanfaatkan tekonologi dengan baik yang dijamin oleh Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik Pasal 1 Ayat 6 yang berbunyi “ Penyelenggaraan Sistem Elektronik oleh penyelenggara Negara, orang, badan usaha dan atau masyarakat”¹ maka tidak heran lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal pada saat ini sudah menggunakan sistem informasi manajemen (SIM) dalam mengelola informasi dan data administrasi.

Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) yang digunakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan ada juga *Education Management Information System* (EMIS) yang digunakan oleh Kementerian Agama pada Pendidikan Formal maupun Non Formal, dua aplikasi software sistem informasi manajemen tersebut sama-sama digunakan dalam dunia pendidikan untuk mengelola informasi dan administrasi sebagai upaya memajukan pendidikan di indonesia. Selain dijamin oleh Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2008, anjuran penggunaan EMIS ini juga diperkuat oleh Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Agama², Keputusan Menteri Agama Nomor 440 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Data dan Informasi pada Kementerian Agama³, Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5974

¹ Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik Pasal 1 Ayat 6

² Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Agama

³ Keputusan Menteri Agama Nomor 440 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Data dan Informasi pada Kementerian Agama

Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Data Dan Sistem Informasi Pendidikan Islam⁴ dan kemudian yang terakhir Keputusan Menteri Agama Nomor 83 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Data Pendidikan pada Kementerian Agama⁵.

Fokus penelitian ini adalah kebijakan yang mengenai tentang *Education Management Information System* (EMIS) Pd Pontren yang merupakan sistem informasi manajemen yang digunakan oleh Kementerian Agama untuk mengelola administrasi dan pelayanan Pondok Pesantren, ketertarikan peneliti dalam meneliti regulasi kebijakan EMIS Pd Pontren ini didasarkan pada angka statistik pengerjaan oleh operator pesantren yang selalu di bawah persentasi penyelesaiannya dibandingkan dengan Pendidikan Formal. Hal ini dapat dilihat dari data statistik EMIS Pd Pontren berikut:

NO	KABUPATEN/KOTA	TOTAL LEMBAGA			JUMLAH SANTRI			KOMPETENSI PTK				
		KITAB	KITAB DAN SATPEN	TOTAL	MUKIM	TDK MUKIM	TOTAL	TDK PEND FORMAL	< S1	S1	S2	S3
11	SUMEDANG	163	133	296	21,093	2,357	23,450	2	1,219	683	37	4
12	INDRAMAYU	102	52	154	21,199	1,153	22,352	2	641	468	34	0
13	SUBANG	169	64	233	20,186	1,084	21,270	3	437	286	38	2
14	PURWAKARTA	220	106	326	25,909	1,362	27,271	1	1,611	811	24	0
15	KARAWANG	484	105	589	47,850	5,471	53,321	9	5,262	2,811	41	0
16	BEKASI	144	161	305	27,116	2,845	29,961	4	1,414	1,011	83	1
17	BANDUNG BARAT	681	105	786	36,330	3,529	39,859	7	4,451	2,183	24	3
18	PANGANDARAN	167	26	193	13,352	1,058	14,410	0	1,235	610	13	1

Gambar 1.1 Data Statistik Pengerjaan EMIS Pd Pontren⁶

Data statistik diatas menunjukkan hanya 233 lembaga pesantren yang aktif dan telah menyelesaikan pengerjaan data yang padahal jumlah total pesantren yang terdata dan memiliki izin operasional ada 583⁷ tentunya hal ini ada masalah pada keterlamabatan pengerjaan oleh operator pesantren tersebut, apakah karena adanya aturan atau regulasi yang tidak sampai kepada para operator atau tidak

⁴ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5974 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Data Dan Sistem Informasi Pendidikan Islam

⁵ Keputusan Menteri Agama Nomor 83 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Data Pendidikan pada Kementerian Agama

⁶ <https://emispendis.kemenag.go.id/pdpontrenv2/Statistik/Pp#> Diakses pada 15 Juli 2023

⁷ Kementerian Agama Kabupaten Subang, Buku Profil Kemenag Subang. 2020

adanya sosialisasi dan simulasi serta uji coba aturan tersebut kepada publik sehingga motivasi dan kinerja operator tidak begitu baik untuk mengerjakan tugas dan kewajibanya dalam mengelola data administrasi pesantren.

Pondok pesantren juga merupakan lembaga formal yang di klaim pada umumnya memiliki ciri khas salafy tradisional, pesantren memiliki ciri mengunggulkan budaya pesantren dan mengunggulkan kepemimpinan dari seorang kyai nya dan cenderung sedikit mengurangi interksi dengan penggunaan teknologi dalam pengelolaan pesantren. Data yang diperoleh di Kabupaten Subang melalui study pendahuluan tercatat masih banyak sekali yang bernotabene pesantren salafy tradisional dibandingkan pesantren moderen (*Boarding School*), berdasarkan ciri dari pesantren salafy itu sendiri tentunya akan menjadi kendala ketika regulasi tentang penerapan *Education Managemen Information System* (EMIS) di terapkan pada pondok pesantren, namun karena sifat dari kebijakan itu adalah keharusan maka dalam hal ini pesantren mau tidak mau harus mengikuti aturan yang ada untuk terciptanya keberlangsungan pesantren tersebut.

Implementasi kebijakan diartikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas,aksi,tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas,tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁸ Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana yang efektif.⁹ Kebijakan yang dibuat haruslah bersifat adil dan berorientasi pada kemajuan bersama sebagaimana dalam Al-Quran Surat Shad Ayat 26 yang berbunyi:

⁸ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* Jakarta: Grasindo 2002, 70

⁹ Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan* Jakarta: Balai Pustaka,2004., 39

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ يَّمَا
 نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

*Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.*¹⁰

Sistem informasi manajemen (SIM) itu sendiri menurut stoner dalam Helmawati merupakan suatu kegiatan formal dalam hal mengumpulkan, mengolah dan menyebarkan informasi kepada orang-orang yang tepat dalam suatu organisasi¹¹. Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Jogiyanto, bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi¹².

Perkembangan saat ini telah menyebabkan perubahan- perubahan peran dari para menejer dalam pengambilan keputusan, mereka dituntut untuk selalu dapat memperoleh informasi yang paling akurat dan terkini yang dapat digunakannya dalam proses pengambilan keputusan, maka dari pada itu informasi yang digunakan tentunya harus benar- benar baik keadaanya dan sesuai fakta sesuai dengan yang terdapat pada Al- Quran Surat Yusuf Ayat 3 yang berbunyi sebagai berikut:

نَحْنُ نَقُصُّ عَلَيْكَ اَحْسَنَ الْقَصَصِ بِمَا اَوْحَيْنَاۤ اِلَيْكَ هٰذَا الْقُرْاٰنِ
 وَاِنْ كُنْتَ مِنْ قَبْلِهِ لَمِنَ الْغٰفِلِيْنَ

Artinya: Kami menceritakan kepadamu kisah yang paling baik dengan mewahyukan Al Quran ini kepadamu, dan sesungguhnya kamu sebelum (Kami mewahyukannya) adalah termasuk orang-orang yang belum mengetahui.

¹⁰ Q.S Shad Ayat 26

¹¹ Helmawati. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Agama Islam*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2015, 5

¹² Jogiyanto. *Sistem Teknologi Informasi Bisnis. Psikis*: Yogyakarta; PenaStore. 2013,.8

Sistem informasi manajemen dinilai juga sebagai strategi inovasi yang digunakan organisasi dalam peningkatan mutu suatu lembaga. Menurut Jafar, mengatakan sistem informasi manajemen dibutuhkan karena pentingnya hal tersebut dalam sebuah organisasi, dan untuk mencapai tujuan itu tentunya bukan hanya dilihat seberapa baik system teknologi tersebut, tapi itu semua bergantung dari motivasi dan kinerja sumber daya manusia yang ada di lembaga itu sendiri termasuk operatornya, semakin tinggi motivasi dan etos kinerja yang diberikan kepada pesantren maka semakin tinggi juga tingkat keberhasilan dan pencapaian dalam pengelolanya, Motivasi dikatakan sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang dalam hal perbuatan kearah atau tujuan tertentu¹³.

Motivasi merupakan model untuk menggerakkan dan pengarahan tenaga pendidik agar bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan kegairahan. Teori Herzberg yang dikutip oleh Wibowo mengembangkan teori motivasi dua factor, menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut disatisfier atau ekstrinsic motivation¹⁴. Islam sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya AlQuran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai dan baik. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

¹³ Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta. 2008,51

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Adapun menurut Suharti, kinerja adalah suatu keadaan atau kegiatan yang dapat dihitung atau diukur dalam menetapkan alat ukur kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari kegiatan yang dilaksanakan¹⁵. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari personal organisasi membuat kemajuan dan menuju tujuan dan sasaran organisasi dalam rencana strategis.

Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan berkesinambungan, dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditia Hadiachandra, Jurnal Ilmiah Sosial Vol.3 No.2 dengan judul penelitian *Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Efektivitas Kerja Bendahara Di Kota Tasikmalaya*¹⁶. Penelitian itu memperoleh nilai $R = \sqrt{0,753} = 0,868$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Implementasi Kebijakan SIMDA secara simultan mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap efektivitas kerja bendahara pengeluaran di Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 75,3%. Dimensi dari variabel implementasi Kebijakan SIMDA yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap efektivitas kerja bendahara adalah dimensi komunikasi sebesar 26,62%, selanjutnya dimensi sumber daya sebesar 18,96%, dimensi sikap sebesar 16,28%, dan struktur birokrasi sebesar 13,48%.

¹⁵ Suharti, *Kinerja Pegawai*, Alauddin University Press, 2012.,19

¹⁶ Aditia Hadiachandra, (2021) *Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Efektivitas Kerja Bendahara Di Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ilmiah Sosial Vol.3 No.2, 412

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Aceng pada Jurnal Publik Vol.14 No.2 dengan judul penelitian *Pengaruh Kebijakan EMIS Terhadap Kinerja Pengelolaan Emis Pesantren Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Indonesia Pintar Pesantren (Studi Pada Pesantren – Pesantren Dibawah Binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut)*.¹⁷ Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu thitung = 5,8246 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan Ho ditolak, sehingga variabel pelaksanaan kebijakan EMIS (X) berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel kinerja pengelolaan EMIS pesantren (Y). Adapun besaran nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30,31%. Hal ini menunjukkan bahwa 69,69% variabel kinerja pengelolaan EMIS pesantren (Y) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan EMIS (X).

Secara empirik dapat dinyatakan bahwa semakin baik pelaksanaan kebijakan EMIS akan semakin baik pula kinerja pengelolaan EMIS pesantren. Hal ini mengindikasikan bahwa suatu kebijakan publik (dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama, Keputusan Menteri Agama Nomor 440 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Data dan Informasi pada Kementerian Agama dan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5974 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Data Dan Sistem Informasi Pendidikan Islam) dari peraturan tersebut merupakan tindakan-tindakan atau keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemerintah dengan memperhatikan kepentingan umum yang menjadi target kepentingan dari kebijakan dengan tujuan dalam pengelolaan administrasi lembaga pendidikan yang dibawah naungnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Kantor Kementerian Agama Kabupagtern Subang, melalui kegiatan wawancara dengan operator pesantren Kabupaten Subang menerangkan bahwa sebenarnya jumlah pondok pesantren di subang itu sekitar seribu lebih, namun yang mengajukan Kembali atau mengupdate Izin Operasional hanya 521 dan dan yang aktif menggunakan EMIS hanya sekitar

¹⁷ Aceng, (2020) *Pengaruh Kebijakan EMIS Terhadap Kinerja Pengelolaan Emis Pesantren Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Indonesia Pintar Pesantren (Studi Pada Pesantren – Pesantren Dibawah Binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut)*. *Jurnal Publik Vol. 14 No. 2* 461

234 pesantren, dan hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pesantren mengabaikan terkait kebijakan EMIS ini yang padahal sudah lama terealisasi dan gulirkan untuk melakukan pengolahan data di EMIS Pd Pontren, sehingga hal ini dikarenakan sebelumnya tidak ada sosialisasi secara keberlanjutan dan tidak adanya uji coba sebelum betul-betul diterapkan kepada pondok pesantren sehingga respon saat ini dari pesantren-pesantren sebguaian besar kurang baik dan tidak terlalu mementingkan akan urgensinya dalam mengelola EMIS Pd Pontren ini sehingga imbas pesantren selalu telat dan lambat dalam melakukan penginputan data pesantren jika di bandingkan dengan lembaga Pendidikan lainya¹⁸.

Hasil wawancara yang di dapatkan dari operator pesantren Kabupaten Subang tentu hanya bersifat subjektif dan memperkirakan, oleh karena itu untuk mengetahui secara pasti peneliti melakukan studi pendahuluan kembali untuk observasi dan wawancara ke beberapa pesantren di Kabupaten Subang, pertama penulis mengobservasi dan melakukan wawancara terhdap operator pesantren Pagelaran I yang terletak di Cimeuhmal sebagai kordinator forum pesantren kabupaten subang yang menyatakan bahwa adanya regulasi implementasi kebijakan EMIS ini sebguaian besar pesantren belum bisa untuk melaksanakanya yang di sebabkan oleh adanya sumber daya yang belum siap, ketidak jelasan informasi regulasi ini dan ada juga karena alasan prinsipil yang kuat di pesantren itu sendiri. Dan intinya untuk kebijakan ini terkesan di paksakan di pesantren karena sebelumnya tidak adanya uji coba penerapan, dan dalam mengsosialisasikanya juga hanya dilakukan sekali dan tidak di tindak lanjuti.¹⁹

Wawancara yang kedua yaitu dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Hikmah Cisolak Bersama pak rahmadhan, hasil wawancara yang di dapat tidak jauh berbeda dengan hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa regulasi kebijakan ini dirasa belum matang dan belum siap digulirkan, dan seharusnya ada sosialisasi dan pelatihan teknis terlebih dahulu untuk operator dalam mengoprasikan EMIS pesantren sehingga operator pesantren memiliki keterampilan dalam mengolah data

¹⁸ Wawancara dengan Pak Asep (Operator Pesantren Kabupaten Subang), 05-01-2023,” Subang.

¹⁹ Wawancara dengan Pak Maman (Operator Pesantren Pagelaran I), 12-01-2023,” Subang.

dan informasi yang terkait dengan pesantren selain daripada itu juga harus adanya juga sosialisasi yang mendalam agar setiap pesantren dapat mempersiapkannya dengan semaksimal mungkin sesuai anggaran yang dimiliki masing-masing pesantren.²⁰

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tentu tidak cukup dengan wawancara saja, pada kesempatan ini peneliti melakukan observasi juga dimana peneliti melakukan kegiatan dengan pengamatan langsung terhadap objek di lapangan yaitu yang pertama di Pesantren Pagelaran I dan yang kedua di Pesantren Nurul Hikmah. Temuan hasil observasi yang dilakukan di Pesantren Pagelaran I itu menunjukkan memiliki keterbatasan sumber daya yang dimiliki seperti terbatasnya computer/leptop yang memenuhi spek dalam mengoperasikan EMIS, anggaran belanja yang terbatas serta kurangnya keterampilan sumberdaya manusia dalam mengoperasikan EMIS.²¹ Hasil observasi yang kedua yang dilakukan di Pesantren Nurul Hikmah itu tidak jauh berbeda dengan pesantren sebelumnya, yang memiliki keterbatasan dalam sumberdaya organisasi yang tidak memadai, selain daripada itu juga pesantren ini jaringannya belum stabil karena letak geografis yang kurang mendukung berada di tempat terpencil jauh dari perkotaan dan berada di pegunungan sehingga jaringan yang ada belum memadai dan tidak stabil.²²

Semua permasalahan yang ditemukan, tentunya belum diketahui kebenarannya karena berasal dari sumber penilaian subjektif dan terbatas. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti terkait pengaruh implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi dan kinerja operator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aceng 2020 bahwa Kebijakan EMIS memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka hasil penelitian itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Implementasi Kebijakan EMIS Terhadap Motivasi Dan Kinerja Operator Pesantren (Penelitian Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang). Kajian ini penting diteliti untuk memberikan solusi terhadap Kementerian Agama untuk

²⁰ Wawancara dan Observasi dengan Pak Rahmadhan (Operator Pesantren Pagelaran I), 16-01-2023,” Subang.

²¹ Observasi di Pesantren Pagelaran I pada tanggal 12-01-2023, Cimeumal Subang.

²² Observasi di Pesantren Pagelaran Nurul Hikmah pada tanggal 16-01-2023, Cisalak Subang.

mengevaluasi dan menentukan strategi dalam mengimplemtasikan kebijakan ini, khususnya di pesantren, umumnya lembaga pendidikan yang ada di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil analisis dalam latar belakang mengenai implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi dan kinerja maka fokus masalah yang akan peneliti bahas dalam rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi kerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang?
2. Bagaimana pengaruh implementasi kebijakan EMIS terhadap kinerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang?
3. Bagaimana pengaruh implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi kerja dan kinerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang telah dirumuskan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi kerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.
2. Implementasi kebijakan EMIS terhadap kinerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.
3. Implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi dan kinerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun praktis baik untuk kemajuan lembaga ataupun kajian keilmuan Manajemen Pendidikan Islam. Dan untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti. Dapat memberikan informasi yang selanjutnya dapat memotivasi penelitian yang sejenis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi dan kinerja operator

pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kementerian Keagamaan, dengan hasil penelitian ini pihak lembaga dapat mengetahui pengaruh implementasi kebijakan emis terhadap motivasi dan kinerja operator pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang sehingga menjadi referensi dalam mengeluarkan keputusan dan kebijakan bagi lembaga.
- b. Bagi program studi, dapat memperluas pengenalan jurusan manajemen pendidikan islam serta mempererat kerjasama antara akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait.

E. Kerangka Pemikiran

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan²³.

Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan

²³Affan Gaffar. *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi. Pustaka Pelajar* : Yogyakarta.2014,295

antara lain Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas²⁴.

Sistem informasi manajemen (SIM) itu sendiri menurut Stoner dalam Helmawati merupakan suatu kegiatan formal dalam hal mengumpulkan, mengolah dan menyebarkan informasi kepada orang-orang yang tepat dalam suatu organisasi²⁵. Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Jogiyanto, bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi²⁶. Sistem informasi manajemen di pesantren di terangkan juga pada Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama Bagian Kesembilan Pasal 125²⁷ yang menjelaskan bahwa data, teknologi dan informasi pada lingkungan kerja Kementerian Agama di Kelola dan di pertanggungjawabkan oleh bagian Hubungan Masyarakat dan data informasi dan di perjelas oleh KMA No. 440 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Data Informasi Pada Kementerian Agama yang menerangkan proses pengelolaan data dimulai dari pengumpulan, pengolahan, penyajian hingga penyimpanan yang dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.²⁸

Adapun Kebijakan EMIS sebagai sistem informasi manajemen bagi tiap-tiap satuan kerja termasuk pesantren di terangkan dalam KMA No 83 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Data Pendidikan Pada Kementerian Agama memiliki tugas pengelola EMIS tingkat satuan pendidikan mempunyai tugas:

1. Melakukan pengisian, pelengkapan, pemutakhiran, dan pengiriman data pendidikan melalui aplikasi pendataan EMIS secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) semester;

²⁴Riant Nugroho Dwijowijoto, *Kebijakan Publik*, (Jakarta: PT. Gavamedia, 2004),158

²⁵Helmawati. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Agama Islam*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2015,65

²⁶Jogiyanto. *Sistem Teknologi Informasi Bisnis. Psikis*: Yogyakarta; PenaStore, 2013,8

²⁷Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama

²⁸KMA No. 440 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Data Informasi Pada Kementerian Agama

2. Memastikan kelengkapan, kebenaran, dan kemutakhiran data pendidikan yang dikirimkan;
3. Mencetak Berita Acara Pendataan setelah menyelesaikan pengiriman data EMIS setiap semester;
4. Mengoptimalkan pemanfaatan data EMIS untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan program kerja di lingkup satuan pendidikan masing-masing;
5. Mengalokasikan anggaran untuk mendukung kebutuhan operasional pendataan EMIS di lingkup satuan pendidikan masing- masing;
6. Menyediakan dan memelihara sarana pendataan EMIS di lingkup satuan pendidikan masing-masing; dan apabila terjadi masalah dalam pelaksanaan pengelolaan EMIS dapat melapor.

Educaion Management Information System (EMIS) Pd Pontren merupakan suatu sofwere aplikasi sistem informasi manajemen yang digunakan untuk mengelola data dan informasi pesantren yang meliputi data informasi santri, tenaga pengajar, pengurus pesantren, sarana prasarana, BOP dan komponen Pesantren lainnya sehingga aktivitas data dan informasi menjadi lebih efektif dan efesien bagi pesantren itu sendiri. EMIS ini merupakan suatu sistem pendataan pendidikan Pesantren yang dikelola oleh Kementerian Agama. Saat ini tengah dilakukan revitalisasi dan pengembangan untuk menghadirkan sistem yang lebih baik dan lebih andal dengan didukung oleh teknologi yang lebih mutakhir serta beberapa terobosan baru.

Sistem informasi manajemen itu sendiri menurut Suryadi, sistem informasi manajemen memegang peran penting dalam meningkatkan mutu suatu lembaga. Dengan informasi yang dihasilkan komputer dapat menginformasikan kepada masyarakat luas mengenai proses yang sedang berlangsung dan masyarakat dap mengakses/memberikan informasimengenai spesifikasi kebutuhan dan harap pada salah satu lembaga pendidikan yang dipilihnya²⁹.

²⁹ Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT Sarana Panca Karya. 2019,72

Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali,³⁰ menerangkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Adapun menurut Suharti, kinerja adalah suatu keadaan atau kegiatan yang dapat dihitung atau diukur dalam menetapkan alat ukur kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari personal organisasi membuat kemajuan dan menuju tujuan dan sasaran organisasi dalam rencana strategis³¹.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dan menunjang penyelenggaraan pendidikan. Organisasi pendidikan

³⁰ Hamali, A. Y. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.2018,133

³¹ Suharti, *Kinerja Pegawai*, Alauddin University Press, 2012,26

tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003).

Kinerja yang baik dalam proses mencapainya seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan berkesinambungan. Dapat dikatakan kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

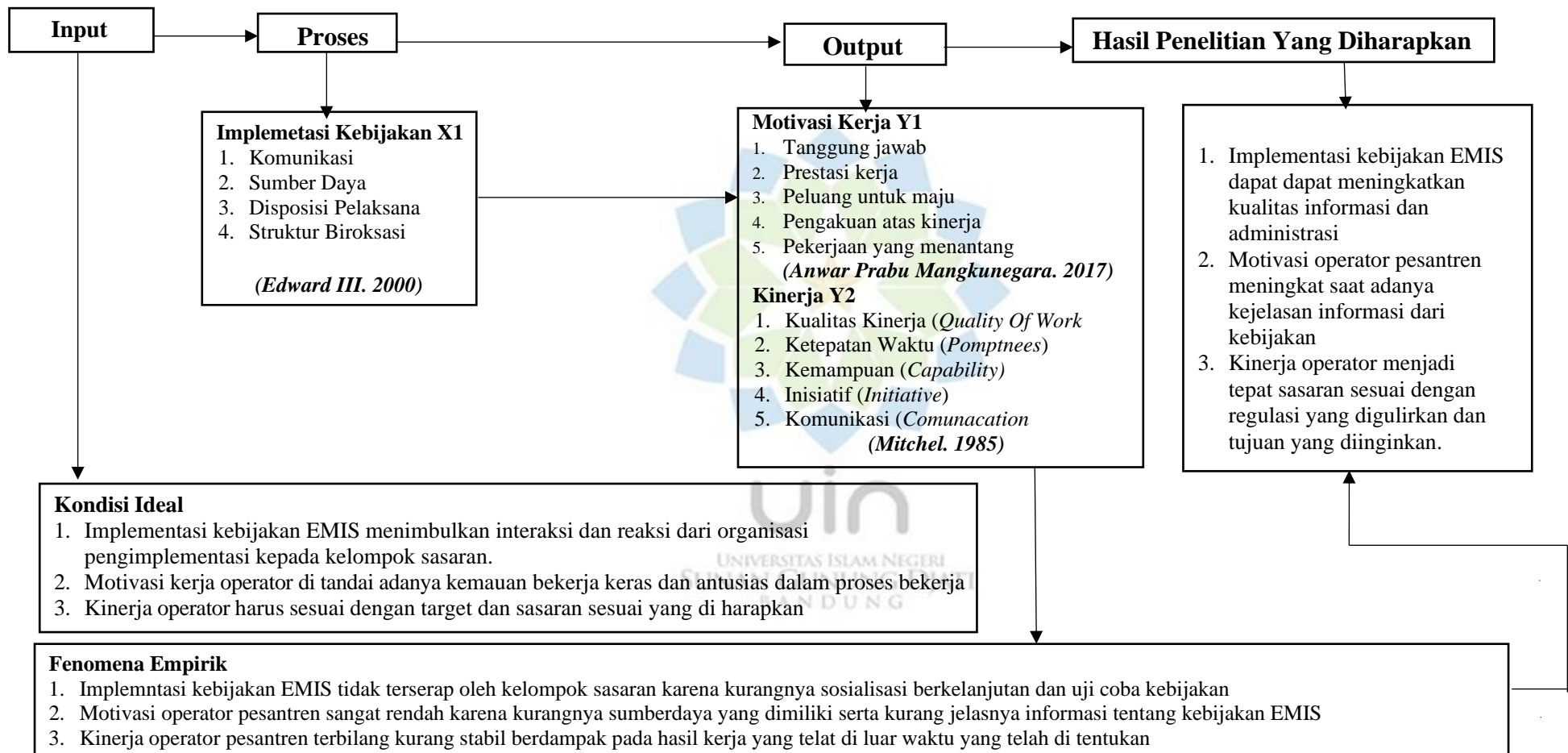
Indikator kinerja tenaga kependidikan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para tenaga kependidikan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja tenaga kependidikan, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sudarmayanti, memaparkan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut. (1) Kualitas kerja (*Quality of work*) (2) Ketepatan waktu (*promptness*) (3) Inisiatif (*initiative*) (4) Kemampuan (*capability*) (5) Komunikasi (*communication*)³².

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal yang menjadi tujuan lembaga, harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan ketepatan waktu kemampuan serta komunikasi, selaras dengan tujuan sistem informasi manajemen Kementerian Keagamaan yaitu EMIS yang diharapkan bisa menjawab semua persoalan yang terjadi pada lingkungan pesantren termasuk motivasi dan kinerja operator yang menjadi hal penting yang ada di pesantren saat ini mengingat kondisi sekarang pasca Covid-19 yang imbas belum stabil dan berdampak terhadap aktivitas pesantren, hal tersebut dibenarkan oleh operator pesantren Kabupaten Subang mengungkapkan bahawa dengan adanya EMIS semua kegiatan informasi dan pengelolaan data administrasi bisa dikerjakan secara online sehingga dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya walaupun EMIS memiliki fitur yang kurang berjalan baik juga.

³²Sudarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT, Refika Aditama.2017,51

Melihat fenomena yang terjadi di pesantren pada Kementerian Agama Kabupaten Subang yaitu bahwa *Education Management Information System* memiliki peran terhadap motivasi dan kinerja operator dalam mengelola data informasi dan administrasi. Akan tetapi dengan tidak adanya sosialisasi tidak berkelanjutan dan kurangnya uji coba dalam pengguliran kebijakan mengakibatkan kurangnya motivasi pada operator pesantren ketidak stabilan kinerja operator pesantren yang dikarenakan informasi yang kurang jelas, dari uraian tersebut, maka diduga *Education Management Information System* berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja operator pesantren, namun tentu belum diketahui kebenarannya, maka untuk mengetahui penilaian secara keseluruhan perlu adanya penelitian lebih luas lagi mengenai Kebijakan *Education Management Information System* (EMIS), motivasi dan kinerja operator pesantren.

Penelitian ini terdapat satu variabel independen (variabel bebas) dan dua variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen (Variabel bebas) merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau menjadikan sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat) variabel bebas pada penelitian ini adalah implementasi kebijakan EMIS (X). Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau memeberikan akibat, karena adanya variabel Independen (variabelbebas). Variabel terikat pada penelitian ini adalah motivasi dan kinerja operator pesantren. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka peneliti menggambarkan melalui skema tata pikir penelitian disajikan berikut ini:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan sintesis teori, serta kerangka berfikir peneliti, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Implementasi Kebijakan EMIS Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pengelolaan Operator Pesantren di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang:

1. Pengujian hipotesis pertama (variabel X dengan variabel Y1)

Uji hipotesis pertama adalah untuk menguji apakah ada pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi operator pesantren (Y1).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap motivasi kerja operator pesantren (Y1).

Ha: Terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap motivasi kerja operator pesantren (Y1).

2. Pengujian hipotesis kedua (variabel X dengan variabel Y2)

Uji hipotesis kedua adalah untuk menguji apakah ada pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap kinerja operator (Y2).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap kinerja operator pesantren (Y2).

Ha: Terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap kinerja operator pesantren (Y2).

3. Pengujian hipotesis ketiga (variabel X terhadap Variabel Y1 dan Y2)

Uji hipotesis ketiga adalah untuk menguji apakah ada pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja operator pesantren (Y2).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja operator pesantren (Y2).

Ha: Terdapat pengaruh antara implementasi kebijakan EMIS (X) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja operator pesantren (Y2).

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Implementasi kebijakan EMIS terhadap motivasi ini sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa diantaranya memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Penelitian yang dilakukan oleh A.Rusdiana pada Jurnal Itibar Volume 04 No. 07. Juni-Nopember 2016 dengan judul Implementasi Kebijakan Emis Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Pendidikan Tinggi Agama Islam Swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan EMIS dalam mewujudkan Akuntabilitas Kopertais PTKIS di II Jabar-Banten. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian dalam upaya menemukan teori deskriptif dari dasar, dan lebih mementingkan proses daripada hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; komunikasi tidak efektif; sumber daya tidak dapat menjamin efektivitas kebijakan; disposisi tidak mendukung; struktur birokrasi tidak membantu pencapaian kinerja EMIS, dan kendala tersebut berdampak pada PTKIS.³³
2. penelitian yang di lakukan oleh Aceng pada Jurnal Publik Vol.14 No.2 dengan judul penelitian *Pengaruh Kebijakan EMIS Terhadap Kinerja Pengelolaan Emis Pesantren Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Indonesia Pintar Pesantren (Studi Pada Pesantren – Pesantren Dibawah Binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut)*.³⁴ Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu thitung = 5,8246 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan Ho ditolak, sehingga variabel pelaksanaan

³³ A.Rusdiana (2016) *Implementasi Kebijakan Emis Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta*. Jurnal Itibar Volume 04 No. 07

³⁴ Aceng, (2020) *Pengaruh Kebijakan EMIS Terhadap Kinerja Pengelolaan Emis Pesantren Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Indonesia Pintar Pesantren (Studi Pada Pesantren – Pesantren Dibawah Binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut)*. Jurnal Publik Vol. 14 No. 2

kebijakan EMIS (X) berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel kinerja pengelolaan EMIS pesantren (Y). Adapun besaran nilai koefisien determinasi ($2 R_{YX}$) sebesar 30,31%. Hal ini menunjukkan bahwa 69,69% variabel kinerja pengelolaan EMIS pesantren (Y) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan EMIS (X), analisis penulis pengaruh lain yang mempengaruhi terhadap Manajemen Pengelolaan Keuangan SKPD diantaranya adalah kompetensi pegawai.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditia Hadiachandra, Jurnal Ilmiah Sosial Vol.3 No.2 dengan judul penelitian *Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Efektivitas Kerja Bendahara Di Kota Tasikmalaya*³⁵. Dari nilai R^2 tersebut, diperoleh nilai $R = \sqrt{0,753} = 0,868$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Implementasi Kebijakan SIMDA secara simultan mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap efektivitas kerja bendahara pengeluaran di Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 75,3%. Dimensi dari variabel implementasi Kebijakan SIMDA yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap efektivitas kerja bendahara adalah dimensi komunikasi sebesar 26,62%, selanjutnya dimensi sumber daya sebesar 18,96%, dimensi sikap sebesar 16,28%, dan struktur birokrasi sebesar 13,48%.
4. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Herti Suherti Rachmawati Dewi (2013) dari Universitas Pasundan dengan judul penelitiannya yaitu *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. Hasil dari penelitian ini secara simultan, sistem informasi manajemen sangat berpengaruh positif, terhadap efektivitas kerja pegawai, dalam hal ini secara sistem informasi manajemen, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Hal ini terlihat dari faktor kualitas sistem menunjukkan pengaruh positif berdasarkan hitungan

³⁵ Aditia Hadiachandra, (2021) *Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Efektivitas Kerja Bendahara Di Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ilmiah Sosial Vol.3 No.2

statistic dengan besaran angka 31,95%, factor kualitas informasi dengan hitungan angka stastik 21,13%, dan factorkepuasaan pemakai dengan besaran hitungan angka stastik 12,11%.³⁶

5. Penelitian yang di lakukan oleh Rony Ika Setiawan dengan judul *Jurnal Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2 No. 2 (2017) hlm. 175-187. Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian ini, sebagaimana pandangan Bernardin & Russel, dalam kaitannya terhadap kelima indikator dari karakteristik kinerja tenaga kependidikan, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan pada STIE X, dari kelima indikator yaitu: kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian, maka Indikator kuantitas, efektivitas dan kemandirian dinilai sudah baik. Sedangkan pada indikator kualitas dan ketepatan waktu kurang baik. Terdapat kecenderungan dari kelima indikator kinerja tenaga kependidikan tersebut, sebagian besar sudah diterapkan menjadi pola kerja antar unsur dalam unit kerja di lingkungan organisasi Perguruan Tinggi Swasta STIE X, dalam menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan tridarma Perguruan Tinggi.³⁷
6. Fuadi Aziz dengan judul *Pengambilan Keputusan Kebijakan Berbasis Education Management Information System (EMIS) Jurnal Pendidikan Islam : Volume III, Nomor 1, Juni 2014/1435* Pemanfaatan EMIS di lingkungan Mapenda Gunung kidul merupakan sebuah upaya untuk mempergunakan teknologi yang telah disediakan oleh Kementerian Agama. Keberadaan EMIS dirasakan sangat membantu dalam proses pengambilan kebijakan atau mempercepat kinerja Mapenda ketika menyajikan dan melaporkan data pendidikan Kabupaten Gunungkidul. EMIS menyediakan data lapangan yang berasal dari madrasah- madrasah maupun guru pendidikan agama Islam sehingga Mapenda dapat menggunakan data EMIS sebagai data awal dan data

³⁶ Herti Suherti Rachmawati Dewi (2013) dari Universitas Pasundan dengan judul penelitiannya yaitu *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Eektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Jurnal Pasundan Vol.4 No.56*

³⁷ Rony Ika Setiawan (2017) *Jurnal Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2 No. 2, 175-187.

lapangan yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan di lingkungan Mapenda kabupaten Gunungkidul. Penggunaan data EMIS dalam pengambilan kebijakan di lingkungan Mapenda sudah sampai 80%.³⁸

7. Jurnal penelitian Wahir Tupono, Syakdiah1, Retno Kusumawiranti Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik, No.2, Vol.1, Maret 2020 dengan judul Efektivitas Education Management Information System (Emis) Di Madrasah Aliyah Negeri Sleman Efektivitas EMIS MAN 5 Sleman belum semuanya sesuai target yang semestinya dan belum efektif atau baru cukup efektif, hal ini bisa dilihat karena masih adanya beberapa masalah yang ada di EMIS seperti dari jumlah 198 siswa kelas XII ada 186 siswa tidak bermasalah bisa mendaftar sebagai Calon Peserta Ujian Nasional (CAPESUN) namun masih ada 12 siswa yang bermasalah. Berdasarkan kajian yang dilakukan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Hal-hal yang sudah dilaksanakan dan cukup efektif di MAN 5 Sleman: 1). MAN 5 Sleman telah memiliki buku panduan penginputan data EMIS. 2). MAN 5 Sleman telah memiliki sarpras yang memadai baik laptop dan jaringan internet, serta telah menugaskan 1 admin EMIS, 1 administrator BioUN walaupun tidak berlatar belakang pendidikan teknologi tapi cukup memadai/ berkompeten terhadap teknologi dan mampu mengoperasikan aplikasi EMIS dengan baik.³⁹
8. Penelitian oleh Alfita Choirun Amalia, Luluk Wulandari, Evi Fatimatur Rusydiyah pada jurnal Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 05 No. 02 (2021) : 154-162⁴⁰ dengan judul Utilization Of Education Management Information System (EMIS) As An Anticorruption Effort In Madrasah Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan education management system (EMIS) sebagai implementasi pendidikan antikorupsi cukup efektif, karena penyaluran Biaya Operasional Pendidikan (BOP) kepada madrasah tidak lagi

³⁸ Fuadi Aziz Pengambilan Kebijakan Berbasis Education Management Information System (EMIS) Jurnal Pendidikan Islam : Volume III, Nomor 1, Juni 2014/1435

³⁹ Wahir Tupono dkk. (2020) *Efektivitas Education Management Information System (Emis) Di Madrasah Aliyah Negeri Sleman Efektivitas EMIS MAN 5 Sleman* Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik, No.2, Vol.1

⁴⁰ Alfita Choirun Amalia dkk (2019) *Utilization Of Education Management Information System (EMIS) As An Anticorruption Effort In Madrasah* Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 05 No. 02 (2021) : 154-162

harus melewati berbagai pihak, akan tetapi langsung disalurkan melalui rekening sekolah, sehingga tidak ada lagi pemotongan di dalam proses distribusi. Penggunaan EMIS juga tidak lepas dari kendala internal maupun eksternal. Dari aspek internal meliputi sumber daya manusia yang belum memahami operasional EMIS. Sedangkan faktor eksternal meliputi server pusat EMIS yang memerlukan perbaikan lebih lanjut agar dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi madrasah.

9. Astuti, Julianto Hutasuhut Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang ISSN 2087-2219 29 Juni 2022, Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6,124 + 0,309X_1 + 0,545X_2$. Hasil analisis regresi (uji t) variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai t hitung sebesar $3,270 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis regresi (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $5,231 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung $= 166,193 > F$ tabel $= 3,10$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien nilai adjusted R square sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar $0,780$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 78% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.⁴¹

⁴¹ Astuti, Julianto Hutasuhut (2022) *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang* ISSN 2087-2219 No. 4 Vol 3

10. Pramono, A., & Rusman, R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, No. 27(1), Vol 41-50. Abstrak jurnal "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung" ini membahas tentang pengaruh penerapan sistem informasi manajemen terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang guru. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya penerapan sistem informasi manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah.⁴²
11. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Suryadi dan Haryanto (2020) berjudul "Analisis Pengaruh Kebijakan Emis Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMP Negeri di Kota Semarang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan emis terhadap motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 106 guru di SMP Negeri di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan emis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang.⁴³
12. Kurniasari dan Kurniawan (2021) mengenai pengaruh implementasi EMIS terhadap kinerja guru di pondok pesantren di Indonesia: Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan regresi linier

⁴² Pramono, A., & Rusman, R. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, No. 27(1), Vol 41-50.

⁴³ Suryadi, D., & Haryanto, B. (2020). Analisis pengaruh kebijakan emis terhadap motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan*, No. 5(2), Vol. 185-196.

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi EMIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di pondok pesantren di Indonesia. Selain itu, implementasi EMIS juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di pondok pesantren di Indonesia. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru di pondok pesantren di Indonesia. Terdapat perbedaan pengaruh implementasi EMIS terhadap motivasi dan kinerja guru di pondok pesantren berdasarkan kategori lama pengalaman mengajar. Implementasi EMIS memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja guru di pondok pesantren berdasarkan kategori lama pengalaman mengajar. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola pondok pesantren untuk lebih memperhatikan implementasi EMIS sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.⁴⁴

13. Berikut adalah hasil penelitian dari jurnal Hafiz, Pratama, dan Azizah (2021) mengenai pengaruh implementasi EMIS terhadap kinerja guru di sekolah Islam swasta di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (EMIS) terhadap kinerja guru di sekolah Islam swasta di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi EMIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Islam swasta di Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan EMIS dapat membantu meningkatkan kinerja guru di sekolah Islam swasta di Indonesia. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola sekolah Islam swasta untuk lebih memperhatikan implementasi EMIS sebagai alat untuk meningkatkan kinerja guru.⁴⁵

14. Hasil penelitian dari jurnal Setiawan, A., Fajri, A. R., & Arifin, Z. (2020). The

⁴⁴ Kurniasari, E., & Kurniawan, E. T. (2021). *The Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance at Islamic Boarding Schools in Indonesia*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 30(4), 5366-5373.

⁴⁵ Hafiz, M., Pratama, D. R., & Azizah, A. (2021). The Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance in Private Islamic Schools in Indonesia. *Journal of Education and Learning*, 15(2), 283-290.

Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance in Madrasah Aliyah in Indonesia. *Journal of Physics: Conference Series*, 1567(3), 032080. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen pendidikan (EMIS) di Madrasah Aliyah di Indonesia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari peningkatan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. EMIS juga membantu guru dalam memperbaiki kualitas pengajaran serta mempercepat proses administrasi dan pelaporan. Oleh karena itu, implementasi EMIS diharapkan dapat terus ditingkatkan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah.⁴⁶

15. Hasil penelitian Susanti, E., & Soetjipto, B. E. (2019). *The Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance in Islamic Junior High Schools in Indonesia. International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 7687-7691. yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang diisi oleh 115 guru di SMP Islam di Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPENDAK berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Islam. Selain itu, variabel dukungan manajemen dan ketersediaan sarana dan prasarana juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, implementasi SIMPENDAK perlu dilakukan dengan dukungan manajemen yang memadai dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Islam di Indonesia.⁴⁷
16. Mulyono dan Hidayat (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi EMIS (Electronic Management Information System) terhadap kinerja guru di sekolah swasta di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan sampel sebanyak 60 guru di 6

⁴⁶ Setiawan, A, Fajri, A. R, & Arifin, Z. (2020). *The Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance in Madrasah Aliyah in Indonesia. Journal of Physics: Conference Series*, 1567(3), 032080.

⁴⁷ Susanti, E, & Soetjipto, B. E. (2019). *The Effect of EMIS Implementation on Teachers' Performance in Islamic Junior High Schools in Indonesia. International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 7687-7691.

sekolah swasta di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara implementasi EMIS dengan kinerja guru di sekolah swasta. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai alpha (0,05) yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa EMIS berkontribusi sebesar 62,7% terhadap variabel kinerja guru. Dalam kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi EMIS dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah swasta di Indonesia. Oleh karena itu, disarankan bagi sekolah swasta untuk menerapkan EMIS sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. ⁴⁸

17. Nurdin, R. (2016). Analisis implementasi Education Management Information System (EMIS) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 10(2), 77-86. Faktor pendukung yang menunjang penerapan EMIS terdiri pertama, peranan pimpinan dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan cukup terlaksana dengan baik, Kedua, pemahaman terhadap program EMIS, dimana operator lembaga cukup mengerti tentang EMIS Faktor penghambat, Komponen pembiayaan belum dikelola dengan baik yang mengakibatkan dana yang ada belum dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang EMIS. Sedangkan dari segi kualitas operator, dilihat dari 2 unsur yaitu diklat dan kedisiplinan lembaga yang belum cukup menunjang sehingga diperlukan adanya perbaikan dari segi diklat bagi para operator EMIS di lembaga, maupun dari segi kedisiplinan lembaga dalam menyajikan hasil pendataan.
18. Abdullah, A. (2018). Implementasi Kebijakan Emis Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 24(1), 77-90. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga langkah yang harus dilakukan dalam kebijakan EMIS yaitu organization, interpretation, dan application. Pengelolaan data berbasis EMIS telah memudahkan dalam pengambilan keputusan maupun

⁴⁸ Mulyono, R., & Hidayat, W. (2020). *The Effect of EMIS Implementation on the Performance of Teachers in Private Schools in Indonesia*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(5), 3579-3586.

pengambilan kebijakan untuk kemajuan lembaga pendidikan Islam. Namun EMIS sebagai basis pangkalan data pendidikan Islam untuk pengambilan kebijakan belum mampu digunakan secara maksimal, sebab tingkat validitas dan keterkinian (updating) data masih belum sempurna.⁴⁹

Penelitian-penelitian terdahulu di atas dapat dipetakan persamaan dan perbedaan untuk meneliti Implementasi kebijakan, motivasi kerja, dan kinerja dalam penelitian terdapat persamaan dalam beberapa penelitian terdahulu berupa dengan beberapa klasifikasi seperti halnya metode, variabel, lokasi penelitian, waktu penelitian dan sebagainya.

Letak perbedaan secara umum dengan enam penelitian diatas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksanaan penelitian, (2) objek penelitian, (3) tempat pelaksanaan penelitian (4) analisi data yang digunakan (5) versi software EMIS (6) metode Penelitian yang di gunakan dan (7) variabel penelitian. Variabel penelitian terdapat perbedaan dalam motivasi kerja karena penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti motivasi kerja guru dan kepala sekolah, sedangkan dalam variabel kemampuan implementasi kebijakan penelitian sebelumnya dominan meneliti tentang implementasi kebijakan atau pengaruh kebijakan terhadap kinerja sedangkan penelitian ini meneliti pengaruh implementasi kebijakan terhadap motivasi kerja dan kinerja operator pesantren.

Persamaan yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel yang diteliti yaitu sama-sama meneliti tentang variabel implementasi kebijakan, motivasi kerja dan kinerja; (2) pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

⁴⁹ Abdullah, A. (2018). *Implementasi Kebijakan Emis Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 24(1), 77-90.

H. Definisi Oprasional

Berdasarkan kajian teori diatas, maka penulis memparkan defenisi konsep dalam penelitian ini;

1. Implementasi Kebijakan EMIS

Implementasi adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program; atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut sebagai kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Implementasi kebijakan adalah membangun jaringan yang memungkinkan tujuan kebijakan publik direalisasikan melalui aktivitas instansi pemerintah yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan atau kegiatan yang dapat dihitung atau diukur dalam menetapkan alat ukur kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja dalam artian lain adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

