IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI GURU SURABAYA (SIAGUS) DALAM PENJAMINAN KINERJA GURU DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

AHMAD ZAKI MUBAROK

(D73214032)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Ahmad Zaki Mubarok ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 29 Januari 2019

Mengesahkan:

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Mukhlishah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II,

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

Penguji III,

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag
NIP. 196804101995032002

Penguji IV,

Ali Mustofa, M.Pd
NIP. 197612252005011008

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : Ahmad Zaki Mubarok

NIM : D73214032

Judul : IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI GURU SURABAYA (SIAGUS) DALAM PENJAMINAN KINERJA GURU DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 17 Januari 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hanun Asrohah, M.Ag.	**Ali Mustofa, M.Pd.**
196804101995032002	**197612252005011008**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ahmad Zaki Mubarok
NIM	: D73214032
Fakultas/Jurusan	: Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang ditunjukkan sebelumnya.

Surabaya, 17 Januari 2019

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL D2F0CAFF485358672 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Ahmad Zaki Mubarak

D73214032

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AHMAD ZAKI MUBAROK
NIM : D73214032
Fakultas/Jurusan : FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN / PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
E-mail address : zmubarok67@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI GURU SURABAYA (SIAGUS) DALAM PENJAMINAN KINERJA GURU DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Februari 2018

Penulis

(AHMAD ZAKI MUBAROK)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Ahmad Zaki Mubarok (D73214032), 2019. *Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. Dosen Pembimbing Dr. Hanun Asrohah, M.Ag dan Ali Mustofa, M.Pd.

Penelitian ini berjudul Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Peneliti mendalami fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan kemudian menggambarkan dalam bentuk kata-kata dan kalimat. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan model Miles and Huberman yaitu reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang di perkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas, sehingga dapat diketahui peningkatan maupun penurunan para guru dan kepala sekolah di Surabaya

Penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS di Dinas Kota Surabaya yaitu guru tampak lebih menghargai tugas akhirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Selain itu juga terdapat tindak lanjut tentang guru yang meningkat dan menurun kinerjannya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kepala sekolah masing-masing guru karena yang bertanggug jawab atas tugas guru di bagian-bagian sesuai bidangnya. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri.

Kata Kunci: *Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS), Kinerja Guru*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **iv**

MOTTO ..... **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 6

E. Definisi Konseptual 6

1. Sistem Aplikasi SIAGUS 6

2. Kinerja Guru 7

F. Penelitian Terdahulu 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem Aplikasi SIAGUS 22

1. Sistem Informasi 22

2. Sistem Informasi Manajemen 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengertian Sistem Aplikasi SIAGUS 30
4. Langkah-Langkah Penggunaan Aplikasi SIAGUS 30
5. Pengelolaan Informasi 40
6. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia 40
7. Unsur-Unsur Informasi Sederhana 42
8. E-Office 44
B. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) 45
1. Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) 45
2. Ciri-ciri Sumber Daya Manusia (Guru Profesional) 50
3. Implementasi SIM (SIAGUS) dalam Kinerja Guru (MSDM) 54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 57
B. Lokasi Penelitian 58
C. Sumber Data dan Informasi Penelitian 58
1. Sumber Data 58
2. Informasi Penelitian 58
D. Instrumen Pengumpulan Data 60
1. Observasi 60
2. Wawancara 60
3. Dokumentasi 60
E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data 61
F. Keabsahan Data 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi Subjek 67

C. Hasil Penelitian 67

D. Pembahasan 80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 85

B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA 88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepat dan mendasar, dengan kondisi ini guru harus bisa menyesuaikan diri dengan responsif, arif, dan bijaksana. Responsif yang berarti guru harus bisa menguasai dengan baik produk IPTEK, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan, seperti pembelajaran dengan multimedia. Tanpa penguasaan Iptek yang baik maka guru akan tertingggal dan menjadi korban IPTEK.[1]

Seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan, salah satu komponen yang sangat membutuhkan suatu informasi ialah seorang manajer atau pemimpin di suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan. Dengan adanya informasi, para manajer suatu lembaga atau organisasi dapat mengetahui perkembangan situasi yang dapat mendukung perkembangan bagi organisasinya. Karena adanya fenomena tersebut di atas telah berkembang suatu sistem yang disebut dengan sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan disatukan, apabila dipandang perlu dengan maksud memberikan data kepada manajemen. Setiap waktu diperlukan, baik data yang bersifat intern maupun yang

[1] Kusnandar, S.Pd, M.Si. "*Guru Profesional*", (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersifat ekstern, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan sendirinya data tersebut oleh manajemen diolah lebih dahulu menjadi informasi dan dikelola dengan sistem informasi.[2]

Sistem informasi manajemen adalah seperangkat alat yang saling menunjang dalam penyampaian data maupun informasi yang dipergunakan oleh pihak manajemen yang bertujuan untuk mempergunakan informasi data tersebut sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk dilaksanakan oleh orang lain untuk mencapai tujuan.[3] Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem informasi pada level manajemen yang berfungsi untuk membantu perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dengan menyediakan resume rutin dan laporan-laporan tertentu. SIM akan mengubah kumpulan data yang lebih berarti yang dibutuhkan manajer untuk menjalankan tanggung jawabnya. Untuk mengembangkan suatu SIM diperlukan pemahaman yang baik tentang informasi apa saja yang dibutuhkan manajer dan bagaimana mereka menggunakan informasi tersebut.[4]

Dengan sistem informasi manajemen dalam organisasi seorang manajer akan mudah untuk memberi informasi kepada orang-orang

---

[2] M. Faisal, MT "*Sistem Informasi Manajemen Jaringan*", (Malang, UIN Malang Press, 2008), Hal. 45

[3] Jurnal: Aas Astri Aisyiyah, Politeknik Negeri Bandung, Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Perusahaan, di akses: Rabu 1 agustus 2018

[4] Fatta, Hanif "*Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*", (Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2007), Hal. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahan untuk mengisi bermacam-macam bagian atau depaertemen organisasi.[5]

Salah satu ketrampilan yang harus dimiliki seorang manajer dalam suatu organisasi adalah komunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu untuk dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pimpinannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya.[6]

Dengan adanya keterangan diatas maka peneliti tertarik pada objek di suatu tempat di kota Surabaya karena memiliki program keunggulan untuk menyampaikan informasi secara efektif dan mudah dipahami, salah satu tempat tersebut yaitu di kantor Dinas Pendidikan Kota Surabaya, programnya adalah "Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)".

SIAGUS ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang diperkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan para kepala sekolah dan para guru

[5] Dr. Moekijat "*Pengantar Sistem Informasi Manajemen*", (Bandung, Rosdakarya Offset, 1996), Hal. 37
[6] Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta, Penerbit Airlangga, 2012), Hal. 367

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS ini, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas, sehingga dapat di ketahui peningkatan maupun penurunan kinerja para guru dan kepala sekolah di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS ini, Dinas pendidikan kota Surabaya sebagai acuan sekolah di Surabaya diharapkan untuk mudah menjangkau dan mengontrol para guru di kota Surabaya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik dalam keunggulan program SIAGUS tersebut, dan memutuskan untuk mengambil judul "Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya". Karena dalam hal ini, kegiatan pendidikan yang senantiasa terkait dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Dengan berkembangnya zaman yang semakin modern, memberi tantangan sendiri bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya untuk membuat suatu inovasi. Dimana bentuk inovasinya yaitu berupa program "Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)". Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) merupakan sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang di perkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan kepada kepala sekolah dan para guru di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa deskripsi dan uraian di atas, maka peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa pengertian Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
2. Bagaimana implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam penjaminan kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Seiring dengan adanya perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Aplikasi Guru Surabaya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam penjaminan kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, di harapkan nantinya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Dapat menjelaskan keadaan Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS).
2. Dapat menjadi motivasi untuk kemajuan kinerja guru di dinas pendidikan kota Surabaya.
3. Dapat bermanfaat bagi peneliti berikutnya sebagai refrensi yang apabila adanya relevansi masalah yang diteliti.

E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari penjelasan penelitian skripsi saya yaitu adalah sebagai berikut:

1. Pengertian Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)

   Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang di perkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan kepada kepala sekolah dan para guru di Surabaya.

   Dengan adanya program SIAGUS ini, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas, sehingga dapat di ketahui peningkatan maupun penurunan para guru dan kepala sekolah di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan adanya program SIAGUS ini, Dinas pendidikan kota Surabaya sebagai acuan sekolah di Surabaya diharapkan untuk mudah menjangkau dan mengontrol para guru di kota Surabaya.

2. Pengertian Penjaminan Kinerja Guru

Kegiatan pendidikan sebagai usaha sadar senantiasa terkait dengan tuntutan dan perkembangan jaman, dan tidak bisa melepaskan diri dari tuntutan dan aspirasi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, guru harus senantiasa bersikap terbuka terhadap berbagai aspirasi atau kritikan yang muncul dari mana pun datangnya.

Kinerja guru merupakan peran penting dalam dunia pendidikan, yang bertugas mendidik anak-anak bangsa, maka dari itu semua alur kinerja para guru harus di pantau secara detail oleh pihak dinas pendidikan supaya peningkatan maupun penurunan kinerja guru dapat di ketahui oleh pihak dinas pendidikan, dengan program SIAGUS ini maka pihak dinas pendidikan dapat mudah mengetahui peningkatan maupun penurunan kinerja guru di Surabaya.

F. Penelitian Terdahulu

1. Adapun penjelasan dan paparan penelitian skripsi terdahulu yang pertama dari Laurensius J Pasanda, jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, yang berjudul **"Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo" adalah sebagai berikut:

Keberadaan hidup manusia pada hakikatnya tidak pernah lepas dari kehidupan bersosial. Manusia yang melakukan interaksi dengan orang lain menghasilkan adanya informasi. Informasi ini berguna untuk memberikan pengaruh pada kelanjutan hidup manusia di masa yang akan datang. Misalnya saja dalam hal pekerjaan, manusia dapat memperoleh pekerjaan karena adanya informasi dari berbagai pihak tentang adanya lowongan pekerjaan. Tidak hanya itu, mereka yang sudah memperoleh pekerjaan tentu saja masih membutuhkan informasi untuk pengembangan kerja mereka agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sama halnya dengan penyelenggaraan pemerintahan, informasi sangat berguna bagi para pegawai untuk melakukan kerja yang lebih baik. Kinerja mereka yang pada masa silam belum memuaskan; namun dengan adanya informasi, mereka dapat berbenah diri untuk melakukan perubahan sehingga di masa yang akan datang, mereka mampu melaksanakan kerja dengan lebih baik. Teori informatika menekankan bahwa agar benar-benar mampu memberikan dukungannya kepada proses pengambilan keputusan manajerial dan agar aplikasinya tepat, informasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi harus memenuhi persyaratan kelengkapan, kemutakhiran, kehandalan, terolah dengan baik, tersimpan dengan rapi, dan mudah ditelusuri dari tempat penyimpanannya apabila diperlukan. Teori ini perlu mendapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penekanan karena, seperti dimaklumi, data tidak mempunyai nilai intrinsik dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dari berbagai memerlukan pengolahan lebih lanjut agar sifatnya berubah menjadi informasi yang memiliki nilai sebagai alat pendukung proses pengambilan keputusan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat penting adanya informasi. Informasi tidak hanya dibutuhkan untuk kepentingan keluar dari suatu lembaga melainkan sangat berpengaruh pula pada internal lembaga itu sendiri. Dengan adanya informasi, maka penyelenggaraan pemerintahan dapat dikontrol sehingga pimpinan lembaga dapat melihat kekurangan dan kelebihan pelayanan yang diberikan. Keadaan ini memungkinkan sebuah informasi harus tertata dengan baik sehingga harus memerlukan sebuah pedoman dalam penyusunannya dalam bentuk sistem yang terpadu. Dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional. Pengaruh yang paling dominan timbul dengan adanya alat penunjang informasi berupa teknologi dalam hal ini komputer. Keberadaan komputer dalam sebuah lembaga menjadi suatu alat perangsang yang sangat penting mengingat dengan adanya alat teknologi ini kerja yang sistematis dapat terlaksana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan baik dan cepat. Hal ini terkait dengan prinsip manajemen yakni efisien dan efektif. Sebuah informasi akan tersalurkan dengan baik apabila memiliki perangkat yang mendukung untuk proses penyebarannya. Faktor utama penyaluran informasi yang cepat dan akurat yakni adanya dukungan teknologi yang baik. Keberadaan teknologi merupakan salah satu hal mendasar dalam proses penyampaian informasi sehingga apa yang hendak disampaikan dapat tersalurkan dengan lebih cepat. Teknologi dan informasi sekarang ini menjadi dasar utama pengembangan sebuah lembaga di samping ketersediaan sumber daya manusia yang memang harus handal. Lembaga negara yang menyediakan sistem teknologi informasi yang memadai memungkinkan lembaga tersebut dapat memberikan pelayanan yang lebih akurat dan mukhtahir. Sebaliknya, ketika ketersediaan teknologi yang terbatas dalam suatu lembaga akan membuat sistem pelayan pun akan melambat bahkan sangat sulit untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Perkembangan teknologi dan informasi tidak dapat melepaskan kita dari tuntutan penerapan teknologi tersebut dalam meningkatkan layanan pemerintah kepada warganya. Salah satu sarana peningkatan layanan tersebut adalah electronic government (e-Government). Adapun konsep dari Government adalah menciptakan interaksi yang ramah, nyaman, transparan dan murah antara pemerintah dan masyarakat (G2C-government to citizens), pemerintah dan perusahaan bisnis (G2B-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

government to business enterprises) dan hubungan antar pemerintah (G2G-inter-agency relationship). Dalam kehidupan di masa yang akan datang, sektor teknologi informasi merupakan sektor yang paling dominan. Siapa pun yang mahir dalam pemanfaatannya maka dia akan mengetahui lebih banyak dari yang lainnya. Bagi pemerintah pun seperti itu, penciptaan sistem kerja atau tata kerja dengan metode e-Government sudah menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Pengaktualisasian metode ini dapat diterapkan melalui pembuatan website ataupun pembuatan program lain yang dapat menunjang kinerja para pegawai di lembaga pemerintahan. Administrasi publik adalah salah satu area dimana internet dapat digunakan untuk menyediakan akses bagi semua masyarakat yang berupa pelayanan yang mendasar dan mensimplifikasi hubungan antar masyarakat dan pemerintah. Dari pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peranan IT sebagai salah satu komponen dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian sangatlah penting dalam kelangsungan suatu lembaga pemerintah. Oleh karena itu, keberadaan IT dalam suatu lembaga pemeritahan tidak hanya semata-mata merupakan kebutuhan pimpinan saja melainkan para pegawai pun membutuhkan keberadaan IT untuk menunjang kinerja mereka. Kinerja para pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan dapat diukur dari sejauh mana mereka memperoleh informasi dengan cepat hingga pada sejauh mana mereka mengolah informasi tersebut dengan akurat sehingga menjadi suatu infomasi baru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang selanjutnya disampaikan kepada masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Dengan kata lain peranan pegawai untuk menjalankan dalam suatu lembaga patutlah diperhitungkan sehingga hal hal yang menunjang kerja mereka seperti komponen IT sudah sepantasnya diperhitungkan pula. Hal dengan kehadiran IT ini pula dapat mendorong pencatatan dalam bidang kepegawaian untuk penyusunan simpeg. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dimaksudkan untuk proses pengoptimalan dan pengefisiensian manajemen pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah melalui sistem pendataan kepegawaian yang terintegrasi, tertutup, tertib, teratur, transparan dan aman yang dapat pula memberikan masukan dalam proses perencanaan, pengembangan, mutasi/pengangkatan, kesejahteraan, pengedalian hingga kebijakan terkait mengenai pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis memperlihatkan bahwa keadaan yang seperti ini masih sangat jarang ditemukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo. Bahkan keberadaan alat teknologi (komputer) hanya terdata satu buah saja. Keadaan ini menarik untuk dikaji lebih mendalam apakah dengan adanya fasilitas yang masih terbatas tersebut kinerja pegawai dapat dinilai akurat. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mengharuskan adanya pendataan pegawai dalam menyajikan informasi yang up to date dan transparan menjadi kendala bagi setiap pegawai dalam proses pencatatan. Keberadaan IT sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komponen pendukung dalam proses penyajian inforamasi, yang minim menjadi salah satu kendala utama untuk memberikan informasi yang cepat dan akurat. Berdasarkan latar belakang dan pandangan atas kebutuhan suatu lembaga dalam menjalankan sistem informasi yang terpadu, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitiaan atas fenomena tersebut. Penelitian akan pentingnya komponen dalam sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian penulis lakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo, Kabupaten Luwu, dengan Judul "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo"[7]

2. Adapun penjelasan dan paparan penelitian skripsi terdahulu yang kedua dari Machrisbie Hasyim, Program Studi Administasi Negaraa, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, yang berjudul **"Penerapan Pelayanan Prima pada Pengurusan SIM (Surat Izin Mengemudi) di Kantor Polrestabes Makassar"** adalah sebagai berikut:

   Pada era ini kehidupan masyarakat mengalami banyak perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan sebelumnya dan kemajuan yang pesat dalam ilmu

[7] Laurensius J Pasanda, Ilmu Administrasi, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal itu dimungkinkan, karena semakin hari warga masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga. Kondisi masyarakat yang demikian menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan kebutuhan dalam segala aspek kehidupan mereka, terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah.

Pelayanan publik adalah segala bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pusat / daerah, BUMN / BUMD dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Keputusan MENPAN No. 81/1993). Hal ini juga disebutkan dalam keputusan MENPAN No. 63 Tahun 2004 menyatakan bahwa hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Dari hasil observasi penulis, seperti yang diketahui kantor polrestabes makassar merupakan salah satu dari banyaknya instansi milik pemerintah yang menerapkan pelayanan publik yang berkualitas. Kualitas pelayanan yang diberikan bisa dilihat dari standar operasional, sarana dan prasarana, fasilitas-fasilitas, serta informasi yang membuat pelayanan pembuatan sim semakin baik. Tapi meskipun pelayanan yang diberikan oleh petugas pengurusan SIM di Kantor Polrestabes Makassar sudah bagus tapi masih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada beberapa hal yang mesti diperhatikan. Salah satunya adalah sistem baru pengurusan SIM yang berbasis online yang telah diterapkan dalam pengurusan SIM di Kantor Polrestabes Makassar, maupun proses pelayanan yang terjadi selama telah diterapkannya sistem berbasis online pada pengurusan SIM ini. Maka dari itu salah satu hal menarik untuk diungkapkan dalam peneltian ini adalah: apakah pelayanan pengurusan sim di kantor polrestabes makassar sudah berorientasi pada kepuasan masyarakat dengan tidak meninggalkan prinsip-prinsip pelayanan prima. Prinsip-prinsip pelayanan prima sendiri diperjelas dalam keputusan MENPAN 81/1995 yang juga dipertegas dalam instruksi Presiden nomor I / 1995 tentang peningkatan kualitas aparatur pemerintahan kepada masyarakat. Ditegaskan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat adalah yang sesuai dengan sendisendi sebagai berikut: (1) Kesederhanaan, (2) Kejelasan dan kepastian, (3) Keamanan, (4) Keterbukaan, (5) Efisien, (6) Ekonomis, (7) Keadilan, (8) Ketepatan waktu. Hal lain yang menjadi permasalahan dalam pelayanan pengurusan SIM di Polrestabes Makassar adalah peningkatan pelayanan yang merupakan hal yang terus dilakukan untuk memberikan layanan yang sebaik mungkin demi mencapai layanan yang prima.

Dari beberapa informasi yang didapatkan melalui pemberitaan media surat kabar bahwa beberapa masyarakat sudah merasa senang dengan makin baiknya pelayanan yang dilakukan petugas SIM. Selain cepat, prosesnya juga tidak berbelitbelit dan mudah. Pelayanan seperti inilah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sangat diharapkan masyarakat, Cepat dan tidak berbelit-belit. Masyarakat akan senang dan tidak takut lagi mengurus SIM, selain itu pengurusan SIM di Polrestabes Makassar tidak lagi serumit sebelumnya. Karena selalu dilakukan pembenahan demi pembenahan yang masih perlu terus dilakukan. Salah satunya yakni dengan penambahan tempat duduk bagi para pemohon. Karena itu Polrestabes Makassar selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik Meskipun di sadari masih banyak kekurangan. Berdasarkan gambaran diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul "Penerapan Pelayanan Prima Pada Pengurusan SIM di Kantor Polrestabes Kota Makassar".[8]

3. Dan adapun penjelasan dan paparan penelitian skripsi terdahulu yang ketiga dari Ristati Sinen, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, yang berjudul **"Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran di SMP NEGERI 21 Makassar"** adalah sebagai berikut:

   Pada saat ini, kebutuhan informasi semakin penting dan mendesak sejalan dengan arus globalisasi yang terjadi di seluruh dunia. Penerapan sistem informasi manajemen yang berbasis kompetensi menjadi kebutuhan yang mutlak dan dapat memberikan keunggulan kompetitif sehingga mendapat prioritas yang tinggi. Sistem informasi

[8] Machrisbie Hasyim, Studi Administasi Negaraa, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Penerapan Pelayanan Prima pada Pengurusan SIM (Surat Izin Mengemudi) di Kantor Polrestabes Makassar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen adalah sebuah sistem informasi yang melakukan semua pengolahan transaksi dan memberikan dukungan informasi untuk fungsi manajemen serta proses pengambilan keputusan. Pengelolaan atau manajemen yang baik dalam suatu lembaga pendidikan menjadi hal yang mutlak bagi keberlangsungan hidup lembaga tersebut. Salah satu hal penting yang dapat mempertahankan bahkan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan adalah pengelolaan sistem informasi secara tepat. Kemajuan ilmu dan teknologi informasi ini telah banyak mengubah cara pandang dan gaya hidup masyarakat Indonesia dalam menjalankan kegiatannya. Perkembangan dan peranan teknologi informasi dalam sistem pendidikan telah masuk ke era baru tetapi belum diimbangi dengan peningkatan Sumber Daya Manusia untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pendidikan. Peningkatan kinerja pendidikan di masa mendatang diperlukan sistem informasi dan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata utama untuk mendukung keberhasilan dunia pendidikan sehingga mampu bersaing di pasar global. Sistem pendidikan telah berusaha untuk melakukan perubahan yang mendasar, misalnya melalui tiga bentuk kebijakan pemerintah. Pertama, meningkatkan ketentuan wajib belajar dari 6 ke 9 tahun. Kedua, mengarahkan pendidikan agar lebih relevan dengan perkembangan industri, dengan teknologi informasi atau memiliki keterkaitan dan kesesuaian. Ketiga, mendorong pendidikan sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menengah untuk lebih banyak menyiapkan tenaga terampil sehingga lulusannya tidak memandang perguruan tinggi sebagai satu-satunya alternatif pilihan masa depan. Salah satu faktor dalam menciptakan lingkungan belajar dan kondusif dengan lingkungan pandang dan dengar yang dalam hal ini dapat di ciptakan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwasanya untuk mempermudah peserta didik dalam belajar, salah satunya dengan menggunakan media. Komponen utama yang dibutuhkan untuk menghasilkan sistem informasi manajemen pendidikan yang efektif dan berkualitas, yaitu tersediannya teknologi informasi yang digunakan oleh sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya. Lingkungan internal maupun eksternal selalu berkembang dan bersifat dinamis sehingga menimbulkan kesempatan atau hambatan pertumbuhan bagi lembaga pendidikan. Penyebabnya adalah keputusan yang dibuat oleh pihak manajemen. Dalam menjalankan tugasnya pihak manajemen akan dihadapkan pada terbatasnya waktu, resiko yang mungkin mengancam stabilitas lembaga pendidikan dan keputusan yang diambil harus dikomunikasikan pada pihak pelaksana (petugas operasional), seperti pendidik dan tenaga pendidik. Untuk menghadapi hambatan maupun tantangan lingkungan dan kemampuan dalam membuat keputusan, pihak manajemen pendidikan memerlukan strategi yang tepat agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Pada umumnya, apabila seseorang membicarakan sistem informasi manajemen, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tergambar adalah suatu sistem yang diciptakan untuk melaksanakan pengolahan data yang akan dimanfaatkan suatu organisasi. Pemanfaatan di sini dapat berarti penunjang pada tugas-tugas rutin, evaluasi terhadap prestasi organisasi, atau untuk pengambilan keputusan oleh organisasi tersebut. Kini kalau seseorang mendengar istilah sistem informasi manajemen, biasa juga mereka membayangkan suatu sistem komputer. Inti pengertian sistem informasi manajemen konvensional tentu saja terkandung dalam pekerjaan pekerjaan sistematis seperti pencatatan agenda, kearsipan, komunikasi di antara manajer-manajer organisasi, penyajian informasi untuk pengambilan keputusan, dan lain sebagainya. Dalam pengajaran, perumusan tujuan adalah yang utama dan setiap proses pengajaran senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, proses pengajaran harus direncanakan. Ketercapaian tujuan dapat dicek atau dikontrol sejauh mana tujuan itu telah tercapai. Pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan, dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Manusia terlibat dalam sistem sistem pengajaran terdiri dari peserta didik, guru, dan tenaga lainnya. Material, meliputi buku-buku, papan tulis, audio dan video tape. Fasilitas perlengkapan, terdiri dari ruangan kelas, perlengkapan audio visual, dan juga komputer. Prosedur, meliputi jadwal dan metode penyampaian informasi, praktik, belajar, ujian dan sebagainya. Untuk menjamin agar informasi dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengalir dengan baik, dalam sebuah lembaga pendidikan perlu dikembangkan sebuah sistem informasi manajemen yang melibatkan komponen internal eksternal lembaga pendidikan untuk menjamin alur informasi yang efektif dan berkualitas, yaitu tersedianya teknologi informasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya. Dengan adanya sistem informasi manajemen, dapat menunjang kelancaran aktivitas lembaga pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran antara pendidik dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Penerapan sistem informasi ditujukan untuk membantu memudahkan pengelolaan data-data dan informasi yang berkaitan dengan sekolah meliputi penerimaan siswa baru, akademis, rapor dan konseling, juga merupakan interaktif antara sekolah dan orang tua atau wali murid. Berdasarkan observasi pendahuluan di SMP Negeri 21 Makassar bahwa, SMP Negeri 21 Makassar sebagai lembaga pendidikan formal yang juga mempunyai sistem informasi manajemen, dalam rangka menyikapi segala perubahan dan perkembangan yang terjadi di lingkungannya, khususnya dibidang pendidikan serta perannya dalam proses pembelajaran. Salah satu alas an diterapkan sistem informasi manajemen yaitu untuk memperlancar proses belajar mengajar di sekolah, Karna dilihat dari kondisi peneyediaan bahan ajar atau buku pelajaran sangatlah kurang, maka pendidik di SMP Negeri 21 Makassar memanfaatkan teknologi informasi yang ada untuk mendapat bahan ajar dengan cara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendownlod di internet guna memperlancar proses belajar mengajar. Dari pemaparan di atas, diketahui betapa pentingnya sistem informasi manajemen dalam kelancaran proses pembelajaran. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Penerapan Sistem Informasi. Manajemen dalam Kelancaran Proses Pembelajaran di SMP Negeri 21 makassar.[9]

[9] Ristati Sinen, Manajemen Pendidikan Islam, Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran di SMP NEGERI 21 Makassar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Sistem Informasi

1. Sistem Informasi

Dasar dari sistem informasi adalah amanah yang harus dijaga dan disampaikan kepada yang berhak membangun sistem informasi berarti membangun amanah. Sistem informasi merupakan sistem amanah yang harus dijaga disampaikan kepada pelanggan secara benar. Kalau tidak benar maka sistem tidak akan mampu bertahan dan tentunya akan sirna seiring dengan banyaknya bermunculan persaingan usaha yang semakin tajam dan ketat. Sistem informasi sebagai sistem amanah tidak bisa di pandang sebelah mata, karena pada awalnya sistem informasi dilihat oleh perusahaan sebagai alat penunjang kompetisi utama. Artinya perusahaan/organisasi yang memiliki sistem informasi mempunyai peluang untuk menjadi pimpinan pasar industrinya.[10]

Menurut Gordon B. Davis yaitu, *Manajemen Informasi System: Conceptual Foundations, Structure, and Development, menyatakan sebagai berikut: system can be abstract. An abstract system is an orderly arrangment of independent ideas or construct. For example, a*

[10] M. Faisal, MT "*Sistem Informasi Manajemen Jaringan*", (Malang, UIN Malang Press, 2008), Hal. 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

system of theology is an orderly arrangement of ideas about God, Man, etc. a physical system is a set of elements which operate together to accomplish an objective, (sistem dapat abstrak atau fisis. Sistem yang abstrak adalah susunan yang teratr dari gagasan-gagasan atau konsepsi-konsepsi yang saling bergantung. Misalnya, system teologi adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan tentang Tuhan, manusia, dan sebagainya. Sistem yang bersifat fisis adalah serangkaian unsuryang ekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.[11]

Teori sistem umum yang pertama kali di uraikan oleh Keneth Boulding terutama menekankan pentingnya perhatian terhadap setiap bagian yang membentuk sebuah sistem. Teori sistem mengatakan bahwa setiap unsur pembentuk organisasi adalah penting dan harus mendapat perhatian yang utuh supaya manajer dapat bertindak lebih efektif. Yang dimaksud unsur atau komponen pembentuk organisasi disini bukan hanya bagian-bagian yang tampak secara fisik, tetapi juga hal-hal yang mungkin bersifat abstrak atau konseptual seperti misi, pekerjaan, kegiatan, kelompok informal, dan lain-lainnya.[12]

Pembahasan sistem informasi tidak bisa lepas dari computer. Dalam sejarahnya, sistem informasi berkembang semakin pesat dengan kehadirannya computer pribadi (*personal computer* – PC). PC yang

[11] Drs. Moekijat, "Pengantar Sistem Informasi Manajemen", (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya), Hal. 02
[12] Wahyudi Kumorotomo & Subando Agus Margono "*Sistem Informasi Manajemen dalam Organisas-organisasi Publik*", (Yogyakarta, Gajahmada University Press, 1994), Hal. 09

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada awal kemunculannya lebih disebut *microcomputer* masih lebih banyak dimanfaatkan oleh kalangan akademis dan ilmuwan. Untuk lingkungan bisnis, saat itu computer lebih banyak digunakan di kalangan perbankan dan pendidikan, dimana yang di operasikan adalah komputer-komputer berukuran besar dari kelas mini dan mainframe.[13]

Sistem informasi manajemen adalah seperangkat alat yang saling menunjang dalam penyampaian data maupun informasi yang dipergunakan oleh pihak manajemen yang bertujuan untuk mempergunakan informasi data tersebut sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk dilaksanakan oleh orang lain untuk mencapai tujuan.[14]

Dengan kata lain SIM adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Parapemakai biasanya membentuk suatu organisasi formal, perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang terjadi di masa lalu, apa yang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan khusus dan ouput dari model matematika. Output informasi digunakan oleh manajer maupun non

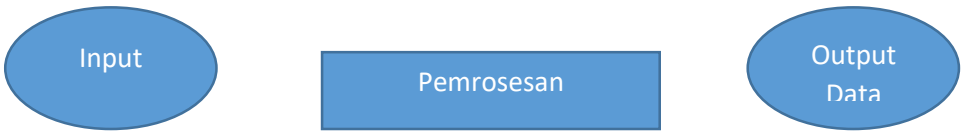
[13] Tantra, Rudy, Suyantoro "*Manajemen Proyek Sistem Informasi*", (Yogyakarta, Andi Press, 2012), Hal. 02

[14] Jurnal: Aas Astri Aisyiyah, Politeknik Negeri Bandung, Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Perusahaan, di akses: Rabu 1 agustus 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajer dalam perusahaan saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah.[15]

Untuk memahami sistem informasi, harus dilihat keterkaitan antara data dan informasi sebagai entitas penting membentuk sistem informasi. Data merupakan nilai, keadaan, atau sifat yang berdiri sendiri lepas dari konteks apapun. Sementara informasi adalah data yang telah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang. Informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti. Jadi Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat didefinisikan sebagai suatu alat untuk menyajikan informasi dengan cara sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk menyajikan informasi guna pengambilan keputusan pada perencanaan, pemrakarsaan, pengorganisasian, pengendalian kegiatan operasi subsistem suatu perusahaan, dan menyajikan sinergi organisasi pada proses. Dengan demikian, sistem informasi berdasarkan konsep (input, processing, output – IPO) dapat dilihat pada gambar berikut:[16]



[15] http://jurnal-sistem-informasi-manajemen.blogspot.com/2011/09/sistem-informasi-manajemen-i.html - diakses hari rabu tanggal 1 agustus 2018
[16] Fatta, Hanif "*Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*", (Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2007), Hal. 09

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sistem Informasi Manajemen

Dalam organisasi yang berkembang, manajer mempekerjakan pembantu-pembantu dan orang-orang bawahan untuk mengisi bermacam-macam bagian atau depaertemen organisasi. Dengan segera timbul kebutuhan akan koordinasi dan komunikasi. Bahan-bahan yang semula di pesan hanya oleh pengusaha atau manajer, sekarang di lakukan oleh bawahan salah seorang supervisor atau manajer dapat membuat perjanjian dengan langganan, dan lalai atau lupa memberitahukan hal tersebut kepada bagian-bagian lain atau kepada pengusaha sendiri.[17]

Menurut Davis sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem yang terintegrasi antara manusia dan mesin yang mampu memberikan informasi sedemikian rupa untuk menunjang jalannya operasi, jalannya manajemen dan fungsi pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi.[18]

Menurut Onisimus Amtu, mengemukakan sistem informasi manajemen yaitu: "Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen (perencanaan,

[17] Dr. Moekijat "*Pengantar Sistem Informasi Manajemen*", (Bandung, Rosdakarya Offset, 1996), Hal. 37
[18] Rochaety dkk., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), Hal. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penggerakan, pengorganisasian dan pengendalian) dalam lembaga pendidikan."[19]

Menurut Eti Rochaety, mengemukakan bahwa: "Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem informasi yang memugkinkan pimpinan organisasi mendapatkan informasi dengan kualitas dan kuantitas yang tepat untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan".[20]

Pada umumnya apabila orang membicarakan tentang Sistem Informasi Manajemen yang tergambar adalah suatu sistem yang diciptakan untuk melaksanakan pengolahan data yang akan dimanfaatkan oleh organisasi. Pemanfaatan data disini dapat berarti menunjang pada tugas-tugas rutin, evaluasi terhadap prestasi organisasi atau untuk pengambilan keputusan oleh organisasi tersebut.[21]

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah sebuah sistem informasi pada level manajemen yang berfungsi untuk membantu perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dengan menyediakan resume rutin dan laporan-laporan tertentu. SIM mengubahnya menjadi kumpulan data yang lebih berarti yang dibutuhkan manajer untuk menjalankan tanggung jawabnya. Untuk

---

[19] Onisimus Amtu, Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah, hal. 174.
[20] Eti Rochaety Pontjorini Rahayuningsih Prima Gusti Yanti, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, hal. 12
[21] Wahyudi Kumorotomo & Subando Agus Margono "*Sistem Informasi Manajemen dalam Organisas-organisasi Publik*", (Yogyakarta, Gajahmada University Press, 1994), Hal. 07

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan suatu SIM diperlukan pemahaman yang baik tentang informasi apa saja yang dibutuhkan manajer dan bagaimana mereka menggunakan informasi tersebut.[22]

Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis computer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.[23] Sistem informasi manajemen adalah sebuah organisasi, sejumlah proses yang menyediakan informasi kepada manajer sebagai dukungan dalam operasi dan pembuatan keputusan dalam bentuk organisasi.[24]

Sistem Informasi Manajemen mengandung arti sekumpulan orang, seperangkat pedoman dan pemilihan peralatan pengolahan data, menyimpan, mengolah dan memakai data untuk mengurangi ketidak pastian dalam pengambilan keputusan dengan memberikan informasi kepada manajer agar dapat dimanfaatkan pada waktunya secara efesien.[25]

Manajemen sistem informasi pendidikan adalah sistem yang didesain untuk kebutuhan manajemen dalam upaya mendukung fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen pada suatu organisasi pendidikan. Maksud dilaksanakannya adalah sebagai pendukung kegiatan fungsi

---

[22] Fatta, Hanif "*Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*", (Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2007), Hal. 12
[23] Raymond Mc. Leod, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi 10. Hal. 11
[24] Sugito Sudrajat dan TIM penulis Modul FISIP-UT, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Universitas Terbuka Dekdibud, 1994) Cet. 2, Hal 1.2
[25] Harbangan Siagian, *Administrasi Pendidikan*, (Semarang; Satya Wacana, 2009), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen seperti planning, organizing, staffing, directing, evaluating, coordinating, dan budgeting dalam rangka menungjang tercapainya sasaran dan tujuan fungsi-fungsi operasional dalam organisasi pendidikan.[26]

Proses desain sistem informasi membutuhkan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan teknis, pendekatan perilaku, dan gabungan atau sosioteknis, yaitu:

1. Pendekatan teknis meliputi penekanan pada model normatif yang bersifat matematis untuk mempelajari sistem informasi. Selain itu pendekatan teknis juga menekankan pada kecakapan teknologi secara fisik dan formal dari sebuah sistem.
2. Pendekatan perilaku diperlukan karena adanya masalah-masalah perilaku seperti utilisasi sistem implementasi, dan rancangan kreatif yang berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Respon individu terhadap sistem informasi sering menjadi pendorong munculnya masalah perilaku.
3. Pendekatan Sosioteknis mengkombinasi pengetahuan komputer, pengetahuan manajemen, dan operasi riset yang berorientasi praktis kearah pengembangan solusi sistem atas permasalahan nyata dan mengelola sumber-sumber teknologi informasi, serta memperhatikan isu-isu prilaku yang yang terdiri atas penggunaan,

[26] Abdul kadir. Artikel Abdul Kadir dalam studi jurnalis. *Sistem Informasi Manajemen*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dampak sistim informasi yang disebabkan oleh sosiologi, ekonomi dan psikologi. Studi sistim informasi telah mempengaruhi disiplin lain melalui konsep-konsep misalnya sudut pandang perusahaan atas pengelolaan informasi.[27]

3. Pengertian Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)

Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang di perkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan para kepala sekolah dan para guru di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS ini, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas, sehingga dapat di ketahui peningkatan maupun penurunan para guru dan kepala sekolah di Surabaya.[28]

Adapun penjelasan gambar tentang Sistem Aplikasi Guru Surabaya di Dinas Pendidikan Surabaya:

[27] Jurnal: Tri Wahyu Widodo1), Siti Ragil Handayani2), Muhammad Saifi3), Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (Sim) Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
[28] https://siagus.dispendik.surabaya.go.id/, Juni 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 1:

NO	PANGKAT, GOLONGAN RUANG	JABATAN GURU	ANGKA KREDIT YANG HARUS DICAPAI								
			AKK 4 TAHUN	4 Tahun			AKK 1 tahun	RINCIAN UNTUK 1 TAHUN			
				AK P/B	AK PKB		AK P	AK Unsur Utama	Rincian AK Unsur Utama (90%)		AKP*) (10%)
					PD	PI & KI			AKPB*)	AKPKB*)	
1	Penata Muda, III/a	GURU PERTAMA	50	42	3 + 0	5	12,5	11,25	10,5	0,75 + 0 = 0,75	1,25
2	Penata Muda TK I, III/b		50	38	3 + 4	5	12,5	11,25	9,5	0,75 + 1 = 1,75	1,25
3	Penata, III/c	GURU MUDA	100	81	3 + 6	10	25	22,50	20,25	0,75 + 1,5 =2,25	2,50
4	Penata Tingkat I, III/d		100	78	4 + 8	10	25	22,50	19,5	1 + 2 = 3,00	2,50
5	Pembina, IV/a	GURU MADYA	150	119	4 + 12	15	37,5	33,75	29,75	1 + 3 = 4,00	3,75
6	Pembina Tingkat I, IV/b		150	119	4 + 12	15	37,5	33,75	29,75	1 + 3 = 4,00	3,75
7	Pembina Utama Muda, IV/c		150	116	5 + 14	15	37,5	33,75	29	1,25 + 3,5 = 4,75	3,75
8	Pembina Utama Madya, IV/d	GURU UTAMA	200	155	5 + 20	20	50	45	38,75	1,25 + 5 = 6,25	5,00
9	Pembina Utama, IV/e										

Sumber: https://siagus.dispendik.surabaya.go.id/, Juni 2018

Gambar 2:

JENJANG JABATAN FUNGSIONAL GURU
(Permenneg PAN & RB No.16/2009, pasal 17)

			AKK	AKPKB	AKP
Guru Pertama	Penata Muda, IIIa	100	50	3 pd, 0 pi/ki	5
	Penata Muda Tingkat I, IIIb	150	50	3 pd, 4 pi/ki	5
Guru Muda	Penata, IIIc	200	100	3 pd, 6 pi/ki	10
	Penata Tingkat I, IIId	300	100	4 pd, 8 pi/ki	10
Guru Madya	Pembina, IVa	400	150	4 pd, 12 pi/ki	15
	Pembina Tingkat I, IVb	550	150	4 pd, 12pi/ki	15
	Pembina Utama Muda, IVc	700	150	5 pd, 14pi/ki	15
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IVd	850	200	5 pd, 20 pi/ki	20
	Pembina Utama, IVe	1050			

Kebutuhan Angka Kredit Komulatif (AKK), PKB (AKPKB), dan Unsur Penunjang (AKP) untuk kenaikan pangkat dan jabatan

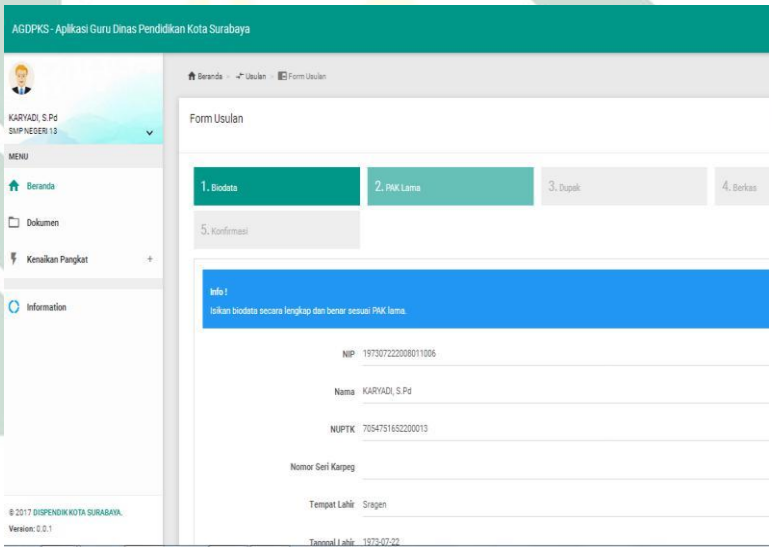
Sumber: https://siagus.dispendik.surabaya.go.id/, Juni 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun Langkah-langkah dan cara penggunaan sistem aplikasi SIAGUS adalah sebagai berikut:

a. Login menggunakan NIP dan password standar 123456

b. Pilihlah menu **"kenaikan pangkat**", kemudian klik sub menu "**usulan**". Maka akan ditampilkan panduan untuk mengisi formulir pengajuan kenaikan pangkat. Isikan semua data yang diminta oleh sistem sesuai data sebenarnya. Secara berurutan pengguna akan diminta mengisi biodata, memasukkan data PAK Lama, DUPAK, melengkapi berkas pendukung dan melakukan konfirmasi.

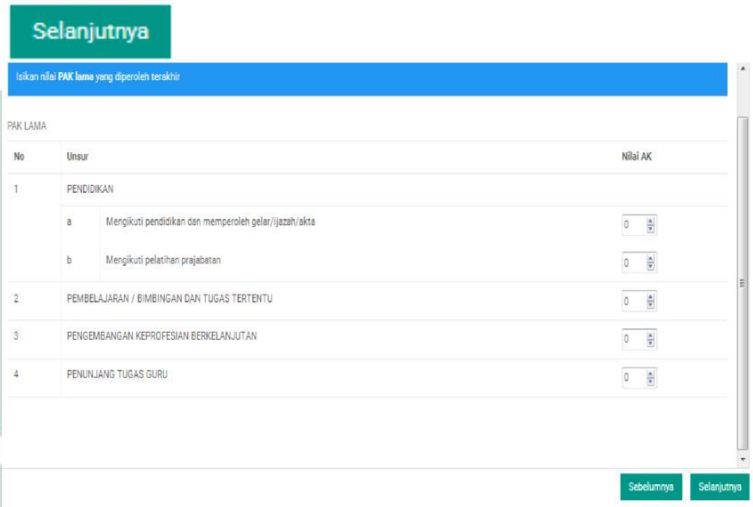


c. Isi biodata. Formulir Biodata diisi lengkap sesuai PAK terakhir.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Memasukkan nilai PAK Lama

Silakan memasukkan nilai angka kredit berdasarkan PAK terakhir, kemudian klik tombol selanjutnya:



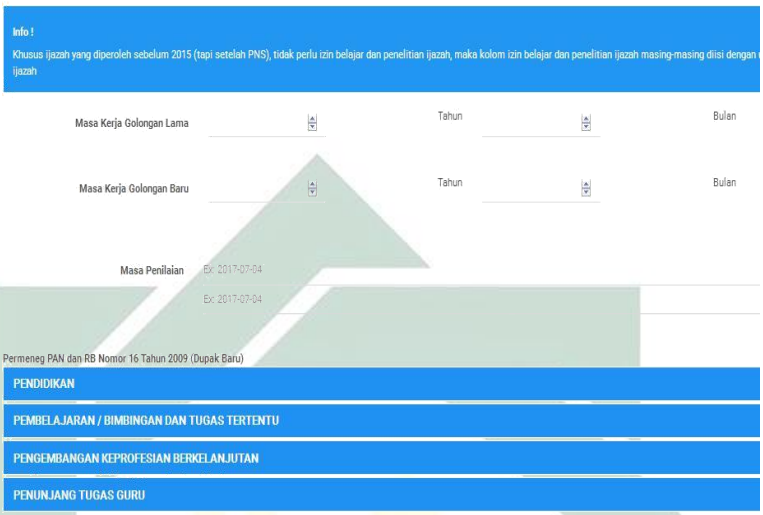
e. Pengisian DUPAK

Dalam formulir DUPAK yang harus diisi meliputi komponen: masa kerja golongan, masa penilaian, pendidikan, pembelajaran, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penunjang tugas guru. Silakan semua menu di bar warna biru diklik dan diisi.

Catatan: Khusus ijazah yang diperoleh sebelum 2015 (tapi setelah pengangkatan sebagai PNS), tidak perlu izin belajar dan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ijazah, maka kolom izin belajar dan penelitian ijazah masing-masing diisi dengan upload ijazah.



f. Melengkapi berkas

Untuk melengkapi berkas dapat dilakukan dengan cara mengunggah berkas dalam bentuk PDF, yaitu: Silahkan klik tombol *upload*; Silahkan diisi judul dan deskripsi berkas, kemudian cari data yang akan diunggah melalui tombol *telusuri*; Klik tombol *simpan* dan akhiri dengan tombol *close* di pojok kanan bawah.

g. Konfirmasi usulan

Sebelum melakukan konfirmasi usulan, pastikanlah seluruh data pendukung yang diperlukan sudah terunggah semua, karena jika tombol simpan permanen sudah diklik, data sudah tidak dapat diubah kembali. Jika data yang diunggah belum memenuhi syarat, maka SIAGUS akan mengingatkan bahwa data belum lengkap dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

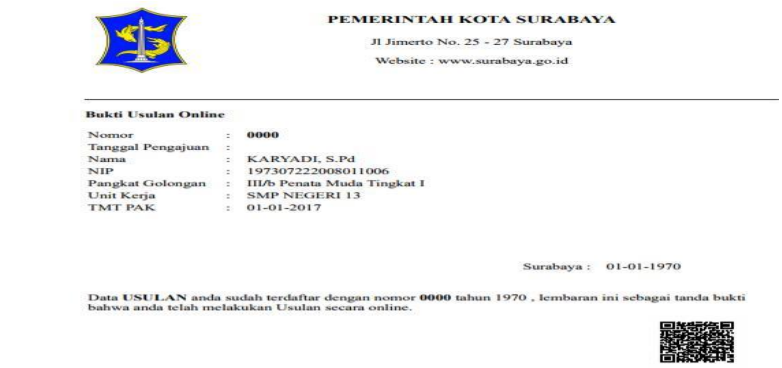
pengguna diberikan kesempatan untuk melengkapi kekurangan data.

h. Menyimpan data permanen

Jika sudah yakin semua data benar dan lengkap, pilihlah tombol "**Simpan Permanen**". Pada tahap ini akan ditampilkan nilai DUPAK (sebelum divalidasi oleh tim penilai) berdasarkan berkas yang diunggah. Selain itu juga otomatis muncul informasi apakah sudah memenuhi syarat naik pangkat atau belum. Jika masih terdapat nilai merah berarti belum memenuhi syarat kenaikan pangkat.

i. Mencetak nomor urut usulan

Setelah Anda mengklik tombol **Simpan Permanen**, maka secara otomatis akan kembali ke menu Cetak **Nomor**, **Dupak**, **Lampiran II**, **Lampiran III**, dan **Lampiran IV**. Kliklah **Nomor** untuk mencetak nomor urut usulan kenaikan pangkat online. Berikut adalah contoh cetak nomor urut usulan.



PEMERINTAH KOTA SURABAYA

Jl Jimerto No. 25 - 27 Surabaya

Website : www.surabaya.go.id

Bukti Usulan Online

Nomor	:	**0000**
Tanggal Pengajuan	:	
Nama	:	KARYADI, S.Pd
NIP	:	197307222008011006
Pangkat Golongan	:	III/b Penata Muda Tingkat I
Unit Kerja	:	SMP NEGERI 13
TMT PAK	:	01-01-2017

Surabaya : 01-01-1970

Data **USULAN** anda sudah terdaftar dengan nomor **0000** tahun 1970 , lembaran ini sebagai tanda bukti bahwa anda telah melakukan Usulan secara online.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

j. Mencetak DUPAK

Selanjutnya, kliklah tombol **DUPAK** untuk mencetak DUPAK. DUPAK yang sudah dicetak dimintakan tandatangan ke Kepala Sekolah lengkap dengan stempel.

DAFTAR USULAN PENETAPAN ANGKA KREDIT
JABATAN GURU

Instansi SMP NEGERI 13
Masa Penilaian 2016-06-06 s/d 2017-07-06

KETERANGAN PERORANGAN			
1	NAMA		: KARYADI, S.Pd
2	NIP		: 197307222008011006
3	NUPTK		: 7054751652200013
4	Nomor Seri Kartu Pegawai		: 182226
5	Tempat dan Tanggal Lahir		: Sragen, 1973-07-22
6	Jenis Kelamin		: L
7	Pendidikan yang telah diperhitungkan Angka Kreditnya		: S-1/A-IV PENDIDIKAN BIOLOGI
8	Pangkat / Golongan Ruang / TMT		: Penata / III/c
9	Jabatan		: Guru Pertama
10	MASA KERJA GOLONGAN	LAMA	: 7 TAHUN 9 BULAN
		BARU	: 11 TAHUN 9 BULAN
11	Jenis Guru		: Guru Mata Pelajaran
12	Unit Kerja		: SMP NEGERI 13

UNSUR YANG DINILAI

NO	UNSUR DAN SUB UNSUR	ANGKA KREDIT MENURUT					
		INSTANSI PENGUSUL			TIM PENILAI		
		LAMA	BARU	JUMLAH	LAMA	BARU	JUMLAH
1	2	3	4	5	6	7	8
I	UNSUR UTAMA						
1	PENDIDIKAN	100000		100000			
A	Mengikuti pendidikan dan memperoleh gelar/ijazah/akta						
1.	Doktor (S-3)						
2.	Magister (S-2)						
3.	Sarjana (S-1) / Diploma						
B	Mengikuti pelatihan prajabatan						
1.	Pelatihan prajabatan fungsional bagi Guru Calon Pegawai Negeri Sipil / program induksi						
	Jumlah	100000	0	100000			
2	PEMBELAJARAN / BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU	137271		137271			
A	Melaksanakan proses pembelajaran						
1.	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian		0	0			
B	Melaksanakan proses bimbingan						
1.	Merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan						
C	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah / madrasah.						
1.	Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah per tahun						
2.	Menjadi Wakil Kepala Sekolah/Madrasah per		0	0			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Mencetak Lampiran II, III dan IV

Kliklah tombol Lampiran II, Lampiran III, dan Lampiran IV secara bergantian untuk mencetak masing-masing lampiran. Setelah tercetak, bubuhilah dengan tanda tangan Kepala Sekolah dan stempel asli.

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN KEGIATAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
NUPTK :
Pangkat/golongan ruang/TMT :
Jabatan :
Unit Kerja :

Menyatakan bahwa :

Nama : KARYADI, S.Pd
NIP : 197307222008011006
NUPTK : 7054751652200013
Pangkat/golongan ruang/TMT : Penata / III/c
Jabatan : Guru Pertama
Unit Kerja : SMP NEGERI 13

Telah melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, sebagai berikut :

No	Uraian Kegiatan	Tanggal	Satuan Hasil	Jumlah Volume Kegiatan	Angka Kredit	Jumlah Angka Kredit	Keterangan/ bukti fisik
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	**Melaksanakan pengembangan diri**						
	Jumlah			0	0	0	
2.	**Melaksanakan Publikasi Ilmiah**						
	Jumlah			0	0	0	
3.	**Melaksanakan Karya Inovatif**						
	a. Menemukan teknologi tepatguna; Kategori kompleks		Hasil karya	1	4	4	- Laporan cara pembuatan dan penggunaan alat/mesin . Karya sains/teknologi dikategorikan kompleks apabila memenuhi kriteria: 1) memiliki tingkat inovasi yang tinggi, 2) tingkat kesulitan pembuatan yang tinggi, 3) memiliki konstruksi atau alur kerja yang rumit atau apabila berupa hasil modifikasi, memiliki tingkat modifikasi yang tinggi, - gambar/foto karya teknologi tersebut - Lembar pengesahan/pernyataan dari kepala sekolah/ madrasah bahwa karya sains/teknologi tersebut dipergunakan di sekolah atau di lingkungan masyarakat
	Jumlah			1	4	4	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SURAT PERNYATAAN MELAKSANAKAN TUGAS PEMBELAJARAN/BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
NUPTK :
Pangkat/golongan ruang/TMT :
Jabatan :
Unit Kerja :

Menyatakan bahwa :

Nama : KARYADI, S.Pd
NIP : 197307222008011006
NUPTK : 7054751652200013
Pangkat/golongan ruang/TMT : Penata / III/c
Jabatan : Guru Pertama
Unit Kerja : SMP NEGERI 13

Telah melakukan kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan tugas tertentu, sebagai berikut :

NO.	URAIAN		HASIL PENILAIAN KINERJA	
			NILAI	KATEGORI
	Pembelajaran/Bimbingan dan Tugas Tertentu			
A	Melaksanakan proses pembelajaran			
	-	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian ()	0	
B	Melaksanakan proses bimbingan			
C	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah / madrasah.			
	-	Menjadi Wakil Kepala Sekolah/Madrasah per tahun ()	0	
	-	Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus Guru Kelas) ()	0	

Demikian pernyataan ini dibuat dengan melampirkan hasil penilaian kinerja dan bukti fisik masingmasing, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 01-01-1970

NIP :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PENDIDIKAN
Jalan Jagir Wonokromo No. 354-356 Surabaya 60272
Telp. (031) 8418904, 8499515 Fax (031)8418904

Surabaya,
Kepada
Yth. Kepala SDN GADING I
SURABAYA
di -
SURABAYA

Nomor : 823/0003/431.7.1/TPAK/2017
Perihal : Hasil Penilaian DUPAK
An. NUR AINI, SHI

Sehubungan dengan surat Saudara hal usul penetapan angka kredit Sdr. NUR AINI, SHI, golongan ruang III/b, yang telah dinilai oleh Tim Penilai Angka Kredit Guru dan Pengawas Dinas Pendidikan Kota Surabaya pada tanggal 10 - 18 Jul 2017, yang bersangkutan dinyatakan belum memenuhi syarat untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi. Hasil Penilaian DUPAK dan bukti fisik 10-07-2017 s/d 18-07-2017, sebagai berikut :

No.	Kegiatan	AK Lama*)	AK Diperoleh**)	Jumlah AK
1	**Unsur Utama**			
	A. Pendidikan Sekolah	100	0	100
	B. Diklat Prajabatan	0	0	0
	C. Pembelajaran/Pembimbingan	63.733	32.5	96.233
	D. PKB :	0	5.2	5.2
	1) Pengembangan Diri	0	4.2	4.2
	2) Publikasi Ilmiah	0	0	0
	3) Karya Inovatif	0	1	1
	Jumlah Unsur Utama	163.733	37.7	201.433
2	**Unsur Penunjang**	1.3	0	1.3
	Ijazah yang tidak sesuai	0	10	10
	Pendukung tugas guru	0	2.85	2.85
	Memperoleh Penghargaan	0	0	0
	Jumlah unsur penunjang	1.3	12.85	14.15
	Jumlah Unsur Utama dan Penunjang	165.033	50.55	215.583

*) Penyesuaian PAK
**) Kegiatan s.d 31 Desember 2012 berdasarkan Kepmenpan No. 84/1993

Komposisi perolehan angka kredit yang harus dipenuhi sebagai berikut :

Uraian	Angka Kredit Kumulatif	Unsur Utama			Jumlah Unsur Penunjang Maksimal 10%
		Peng. Diri	Pub. Ilmiah + K. Invovatif	Jumlah Unsur Utama Minimal 90%	
AK yang diperoleh	215.583	4.2	1	201.433	14.15
AK yang wajib diperoleh	200	3	4	180	20
Kelebihan/Kekurangan	15.583	1.2	-3	21.433	-5.85

Adapun bukti fisik yang tidak diberi nilai angka kredit dengan alasan sebagaimana terlampir.Agar dilengkapi dengan Daftar Usulan kekurangan **Publikasi ilmiah / Karya**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pengelolaan Informasi

Informasi merupakan yang diperlukan untuk perencanaan itu harus dapat diperoleh sang manajer dalam waktu yang tepat, dan dilain pihak ia pun harus berusaha menyampaikan informasi kepada orang lain secepatcepatnya, untuk diperoses yang kemudian sebagai hasil dari prosesing itu akan menjadi informasi para pelaksana.[29]

Kita dapat melihat dengan mudah bagaimana manajer mengelola sumber daya fisik, tetapi manajemen juga mencakup pengelolaan sumber daya konseptual. Manajer memastikan bahwa data mentah yang diperlkan terkumpul dan kemudian di proses menjadi informasi yang berguna. Manajer juga memastikan bahwa orang yang layak dalam organisasi menerima informasi tersebut dalam bentuk yang tepat pada saat yang tepat sehingga informasi tersebut dapat dimanfaatkan.[30]

5. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya sistem informasi sumber daya manusia yang andal serta yang di pelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi dan kelengkapannya. Inti suatu sistem informasi sumber daya manusia terletak pada

[29] Onong Uchjana Effendy, Sistem Informasi Manajemen, (Bandung: Maju, 1996,) hal. 79
[30] Hendra Teguh SE. – Hardi Sukardi MBA, MSc, SE "Sistem Informasi Manajemen", (Asia Pte Ltd, PT Bhuana Ilmu Populer, 1996), Hal. 05

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi tentang: (a) uraian semua jabatan yang ada dalam organisasi, (b) analisis pekerjan yang lengkap sehingga diketahui aneka ragam pekerjaan yang harus dilaksanakan, (c) uraian pekerjaan yang harus di penuhi oleh tenaga kerja yang ditugaskan dan diberi tanggung jawab tertentu, serta (d) standar unjuk kerja yang digunakan sebagai tolok ukur tentang berhasil tidaknya seseorang memangku jabatannya dan mengerjakan tugasnya.[31]

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam menyusun struktur organisasi proyek adalah jangan sampai terjadi birkrasi yang terlalu panjang. Birokrasi seperti ini biasanya terjadi dalam proyek skala besar, dimana tim yang terlibat dapat mencapai ratusan orang sehingga hierarki proyek menjadi terlalu dalam. Untuk mengatasi proyek seperti ini proyek dipecahkan menjadi beberapa sub-proyek yang masing-masing memiliki struktur organisasi sendiri sesuai tuuan sub-proyek dan *deliverables* yang telah ditetapkan untuknya. Para manajer sub-proyek ini kemudian akan berinteraksi dengan manajer proyek utama yang mengoordinasikan *deliverable* dari setiap sub-proyek untuk mencapai tujuan akhir proyek utama. Dengan demikian birokrasi yang terlalu rumit dapat dihindari.[32]

[31] Sondang P. Siagian "*Sistem Informasi Manajemen*", (Jakarta, Bumi Aksara, 2006), Hal. 65
[32] Tantra, Rudy, Suyantoro "*Manajemen Proyek Sistem Informasi*", (Yogyakarta, Andi Press, 2012), Hal. 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Unsur-Unsur Informasi Sederhana

Semua sistem informasi memiliki tiga kegiatan utama, yaitu mereka menerima data sebagai masukan (input) kemudian memprosesnya dengan melakukan penghitungan, penggabungan unsur data, pemutakhiran akun, dan lain-lainnya; dan akhirnya memperoleh informasi sebagai keluarannya (output). Prinsip ini berlaku baik untuk sistem informasi manual, elektromekanis, maupun computer. Secara sederhana dikatakan sebuah sistem informasi menerima dan memproses data, dan kemudian mengubahnya menjadi informasi. Sebuah sistem pemproses data bisa juga disebut sebagai "sistem pembangkit informasi"; Istilah ini sebenarnya lebih tepat karena lebih menekankan tujuan sistem.[33]

Salah satu unsur penting dalam sistem informasi adalah kualitas informasi. Untuk menilai baik tidaknya kualitas informasi yang dihasilkan digunakan tolok ukur atau atribut berupa: akurasi, kelengkapan, relevan, kemudahan diakses, ketepatan waktu, keamanan, kehandalan, kemudahan untuk dipahami, kekinian, dan format.[34]

---

[33] Budiman, Akhmad Nashir "*Prinsip Prinsip Sistem Informasi Manajemen*", (Jakarta Utara, PT Raja Grafindo Persada 1997) Hal. 69S

[34] Kristanto, Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya, (Yogyakarta: Gava Media, 2003), Hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem informasi merupakan sebuah susunan yang terdiri dari beberapa komponen, yaitu komponen sistem informasi terdiri dari blok masukan, blok model dan blok keluaran , sebagai berikut:

1. Blok masukan, blok masukan memiliki data yang masuk ke dalam sistem informasi, dan metode-metode untuk menangkap data yang dimasukkan.
2. Blok model, blok model terdiri dari kombinasi prosedur logika dan model matematik untuk memanipulasi data input dan data yang tersimpan.
3. Blok keluaran, blok keluaran merupakan keluaran atau informasi yang berkualitas dan berguna untuk semua tingkatan manajemen. [35]

Menurut Tata Sutabri, komponen-komponen sistem informasi terdiri dari beberapa komponen yaitu:

1. Blok teknologi, teknologi merupakan dalam sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran, dan membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari 3 (tiga) bagian utama, yaitu teknis (brainware) berangkat lunak (software), dan perangkat keras (hardware).

[35] Yakup Vico Hisbanarto, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, (Yokyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal. 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Blok basis data, basis data merupakan kumpulan data yang saling berkaitan dengan yang lain, tersimpan diperangkat keras komputer dan penggunaan perangkat lunak untuk memanipulasinya.
3. Blok kendali, banyak hal yang dapat merusak sistem informasi, seperti bencana alam, api, temperatur, air, debu, kecurangan-kecurangan kegagalan sistem itu sendiri.[36]

7. E-Office

Tentang e-Office Perkembangan teknologi yang cukup pesat dewasa ini membuat manusia mencari inovasi-inovasi baru terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Teknologi informasi juga telah membawa kemajuan dalam pengolahan data dan informasi. Sistem informasi merupakan salah satu media yang menghubungkan segala komponen dalam sebuah organisasi sehingga mempermudah dalam mengelola semua transaksi yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini khususnya transaksi surat menyurat antar lembaga dalam lingkungan kampus. Yang mana dalam kegiatan suratmenyurat antar lembaga masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan waktu beberapa jam agar surat tersebut sampai ditujuan. Diera digitalisasi ini waktu merupakan sesuatu yang sangat berharga. Untuk itu hadirnya sistem informasi e-Office merupakan salah satu bentuk perkembangan teknologi yang mampu melakukan kegiatan

[36] Tata Sutabri, Sistem Informasi Manajemen, (Yokyakarta: Andi, 2005), hal. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

surat-menyurat antar lembaga secara realtime, sehingga dapat menghemat penggunaan kertas dan waktu. Pengguna Sistem Informasi e-Office ini terdiri dari 4 jenis pengguna, diantaranya adalah: (1) Administrator, yaitu pengguna yang memiliki akses untuk mengelola data member atau pengguna yang lainya. (2) Operator, yaitu pengguna yang memiliki akses untuk melakukan pemasukan naskah surat, menyampaikan surat dan menerima disposisi. (3) Pejabat Pimpinan/Atasan, yaitu pengguna yang memiliki akses sebagai penerima surat maupun disposisi dari pimpinan diatasnya. (4) Staff, yaitu pengguna yang diberikan wewenang untuk menerima disposisi surat dari pimpinan.[37]

B. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)

Menurut James A O'Brien yang termasuk dalam sistem informasi adalah manusia, Hardware, software, data, dan jaringan. Namun dalam konteks ini hanya akan dijelaskan mencakup Manajemen Sumber Daya Insani. Manusia di dalam sistem informasi dibagi menjadi dua, yaitu pengguna dan pengembang. Komputer tidak dapat mengambil keputusan. Untuk itu perlu peranan manusia dalam proses

[37] Manual Book, Sistem Informasi e-Office, Panduan bagi Administrator, Operator, Pimpinan dan Staff. Hal 01

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan keputusan dengan adanya bahasa computer yang disebut program.[38]

SISDM adalah sistem integrasi yang dirancang untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan sumber daya manusia. Komputer telah menyederhanakan pekerjaan menganalisis jumlah data yang luas, dan mereka dapat menjadi pertolongan yang snagat berguna dalam manajemen sumber daya manusia, dari proses pembayaran gaji sampai pencatatatan retensi tenaga kerja. Dengan perangkat keras dan lunak computer, database, suatu organisasi akan lebih mudah menyimpan data dan informasi dengan lebih baik, sama seperti kalau ingin memanggil lagi atau menggunakan data-data tersebut.[39]

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup menguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[40]

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran,

---

[38] Sondang P. Siagian, *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan* (Jakarta: CV Haji Masagung, 1990) cet. Ke- 14, Hal. 150
[39] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Salemba empat, 2001), Hal. 61
[40] Dr. E. Mulyasa, M.Pd. "*Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*", (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011), Hal. 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.[41]

Menurut Marimin, Tanjung, dan Prabowo, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SI-SDM) adalah suatu sistem yang terdiri dari software dan hardware yang dirancang untuk menyimpan dan memproses semua informasi pegawai. Perencanaan SDM menurut Hasibun baru dapat dilakukan dengan baik dan benar jika informasi berikut ini diperoleh:

a) Job analysis

Job analysis memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang digunakan.

b) Organisasi

Organisasi memberikan informasi tentang, tujuan yang ingin dicapai, jenis organisasi, dasar dan struktur organisasi, rentang kendali setiap departemen, pola kepemimpinan, jumlah perincian serta perincian manajerial dan operasional, tingkat-tingkat posisi pejabat. Situasi persediaan tenaga kerja memberikan informasi tentang: (a) Persediaan tenaga kerja dan tingkat

[41] Burhanudin, *Cara Belajar yang Sukses di Perguruan Tinggi*, (Bandung: Rineka Cipta, 2005), Hal. 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan SDM. (b) Jenis-jenis, susunan umur, tingkat pendidikan, serta penyebaran atau pemerataan tenaga kerja. (c) Kebijaksanaan perburuhan dan kompensasi pemerintah. (d) Sistem, kurikulum, dan tingkat-tingkat pendidikan SDM. Informasi-informasi di atas mengandung resiko yang tidak kecil apabila tidak dikelola dengan baik. Pengelolaan informasi secara manual dapat mengakibatkan beberapa kesalahan seperti duplikasi dan kehilangan data. Oleh karena itu, paradigma MSDM terkini juga mengintegrasikan SIM dalam aplikasi penerapannya. SIM dimanfaatkan sebagai alat bantu dalam pengelolaan SDM melalui pencatatan, penyimpanan, dan pengelolaan informasi SDM secara lebih terstruktur dan terorganisasi. Maka dari itu, muncullah konsep Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM). Tujuan SIM-SDM adalah meningkatkan efisiensi data tenaga kerja di mana SDM dikumpulkan dan berhubungan dengan perencanaan SDM. SIM-SDM mempunyai banyak kegunaan dalam suatu organisasi. Yang paling dasar adalah otomatisasi dari pembayaran upah dan kegiatan benefit. Dengan SIM-SDM, pencatatan waktu tenaga kerja dimasukkan ke dalam sistem, dan dimodifikasi sesuai setiap individual. Kegunaan umum yang lain dari SIM-SDM adalah kesetaraan kesempatan bekerja.[42]

[42] http://organisasi.org/sistem-informasi-sumber-daya-manusia-sdm-hemmud-fachan-ibnu-hasan, diakses pukul 10.00 WIB tanggal 9 Juni 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM), meliputi: Perencanaan dan analisis sumber daya manusia, meliputi; struktur organisasi proyeksi tenaga kerja, persediaan keahlian, analisis keluar-masuk tenaga kerja, analisis ketidakhadiran, restrukturisasi biaya, penyesuaian kerja internal, dan mencatat deskripsi pekerjaan. Hubungan tenaga kerja dan pegawai, meliputi; biaya negosiasi penggabungan, penyimpanan data pemeriksaan, hasil penelitian tingkah laku, analisis wawncara keluar, dan sejarah pekerjaan tenaga kerja. Kesehatan, keselamatan dan keamanan, meliputi; pelatihan keselamatan, penyimpanan data kecelakaan kerja, penyimpanan data material. Pekerjaan yang sama, meliputi; rencana tindakan afirmatis, mencapat calon tenaga kerja, utilisasi tenaga kerja dan tersedianya analisis. Penyusunan tenaga kerja, meliputi; sumber perekrutan, mencatat calon tenaga kerja dan analisis penolakan kerja yang ditawarkan. Pengembangan sumber daya manusia, meliputi; profil pelatihan tenaga kerja, penilaian kebutuhan pelatihan, keberhasilan perencanaan dan ketertarikan karier dan pengalaman. Kompensasi dan manfaat, meliputi; struktur pembayaran upah, biaya upah atau gaji, administrasi manfaat yang fleksibel, penggunaan liburan dan analisis penggunaan manfaat.[43]

[43] I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) cet. Ke-1, Hal. 92-93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Personil merupakan sumber daya fisik yang mengalir melalui perusahaan maupun pendidikan, dan departemen sumber daya manusia berperan penting dalam arus tersebut. Departemen sumber daya manusia, disebut SDM, merupakan suatu area fungsional perusahaan maupun pendidikan, yang melaksanakan fungsi staf. SDM bertanggung jawab membawa personil dari lingkungan ke perusahaan maupun pendidikan. Hal ini mencakup perekrutan, pewawancaraan dan pengujian. Setelah personil diterima, SDM menyimpan catatan - catatan pegawai dan keluarganya. Jika personil berhenti kerja, SDM melakukan wawancara keluar untuk memperoleh pandangan mengenai kebijakan sumber daya manusia perusahaan maupun pendidikan, dan mengatur program pensiun dari pegawai yang pensiun.[44]

2. Ciri-ciri SDM (Guru profesional)

Segala sesuatu pasti mempunyai ciri-ciri yang menjadi lambang atau identitas sehingga orang dapat atau mudah mengenali ciri adalah tanda yang spesifik dan khas yang melekat pada sesuatu yang membedakannya dari sesuatu yang lain. Berikut adalah ciri-ciri guru yang profesional. Sebagaimana digambarkan oleh Hamka Abdul Azis adalah:

[44] Raymond McLeod. Jr, *Sistem Informasi Manajemen,* (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1996). Hal. 277

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Entrepreneurship, maksudnya dia mempunyai kemandirian dapat berdiri sendiri dan tidak bergantung kepada apapun selain bergantung kepada Allah.
2. Self Motivotion, guru profesional mempunyai Self Motivotion yang tinggi dia memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu dengan baik, agar bisa terus berada dalam kondisi lebih baik motivasi itu datang tampa harus ada rangsangan stimulasi dari luar atau dari orang lain.
3. Self Growth Guru profesional selalu berupaya mengikuti perubahan untuk mencapai kualitas diri yang maksimal. Dia ingin tumbuh dan berkembang bersama atau seiring dengan tumbuh dan perkembanganya para murid.
4. Capability Capability atau kapabilitas adalah kemampuan, kecakapan atau keterampilan. Orang yang mempunyai kapabilitas adalah yang mempunyai potensi di atas dan dia menggunakan atau memanfaatkan secara maksimal.[45]

Menurut Pupuh Fathurrohman: ciri-ciri guru profesional adalah: guru sebagian sumber ilmu pengetahuan, guru harus lebih tahu bidangnya. Hal ini menuntut setiap guru harus memahami sungguh-sungguh pengetahuan yang akan dipelajari oleh anakanak dalam bidang ilmu yang ia bina dan bersifat terbaru hal ini mengharuskan si

[45] Hamka Abdul Aziz, Karakter Guru Profesional, (Jakarta Selatan : Al-Mawardi Prima, 2016), hal. 93-95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guru belajar seumur hidup. Tugas guru yang terahir mengorganisasi proses belajar murid-murid merencanakan bagaimana caranya agar murid-murid dapat belajar dengan aktif.[46]

Seorang guru dapat dikatakan guru yang profesional apabila guru mempunyai kompetensi dalam mengajar, guru mau menggali terus menerus ilmu, dan menyalurkan ilmu yang ia dapat kepada siswa dengan cara penyampaian yang tepat kepada siswa. Bahwa ciri-ciri guru profesional adalah, sebagaimana diuangkapkan oleh Suyanto sebagai berikut:

1. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya.
2. Senang memasuki organisasi profesi keguruan. Sesuatu pekerjaan di katakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi.
3. Memiliki latar belakang kependidikan keguruan yang memadai. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menentukan pendidikan keguruan tertentu.[47]

   Sementara menurut Sudarwan Danim ciri-ciri profesional yaitu: "ciri ciri terefleksi dari perilaku keseharianya jika pendidikan

[46] Pupuh Fathurrohman, Guru Profesional, (Badung: Refika Aditama, 2012), hal. 115 116.
[47] Suyanto, Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan kualitas Guru di Era Global, (Jakarta : Erlangga, 2013), hal. 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan salah satu instrumen utama pengembangan sumber daya manusia, berarti guru memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas itu. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai guru, dia harus secara kontinu menjalani profesionalisasi".[48]

Menurut Lang dan Evan, guru yang efektif, yaitu: "pembicara yang baik, memahami peserta didiknya, menghargai perbedaan, dan menggunakan beragam variasi pengajaran dan aktivitas. Lekas mereka menarik dan menantang serta penilaian dilakukan secara adil, karena terdapat beragam cara yang dapat siswa siswa tujukkan terhadap apa yang telah mereka pelajari." Guru merupakan organisator pertumbuhan pengalaman siswa. Guru harus dapat merancang pembelajaran yang tidak semata menyentuh aspek koknitif, tetapi juga dapat mengembangkan keterampilan dan sifat siswa. Maka, guru haruslah individu yang kaya pengalaman dan mampu mentransformasikan pengalamannya itu pada para siswa dengan cara-cara yang pariatif. Guru harus memahami bahwa semua siswa dan seluruh konteks pendidikan itu unik, dasar pengetahuan tentang keragaman sangat penting, dan termasuk perbedaan dalam kecerdasan, emosional, bakat, dan bahasa. Demikian juga seorang guru harus memperlakukan siswa dengan respek apakah dia dari keluarga miskin atau keluarga yang kaya, dan guru harus menyesuaikan sesuai dengan keadaan siswa.

[48] Sudarwan Danim, Pengembangan Profesi Guru, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hal. 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru harus mampu mengarahkan siswa untuk fokus dengan kemampuanya dalam bidang tertentu dan menunjukkan cara yang tepat untuk meraihnya. Lebih lanjut lagi Lang dan Evans, "menegaskan bahwa: Tugas guru adalah berusaha menciptakan proses pengajaran yang memberikan harapan, bukan yang menakutkan. Dalam proses mengajar dan mendidik itu, setiap guru perlu memiliki kesabaran dan kasih sayang terhadap para siswanya, hingga mereka benar-benar telah menjadi pribadi dewasa."[49]

3. Implementasi SIM (SIAGUS) dalam Kinerja Guru (MSDM)

Suatu ketrampilan yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan peerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu untuk dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pimpinannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan

[49] Lang, dan Evans, Model Strategi Dan Metode, hal. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang akan dilaksanakannya. Dan komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan.[50]

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapaimya tujuan organisasi. Penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin. Selain itu, perlu diperhatikan jumlah pesan yang disampaikan terus membengkak yang dapat mengakibatkan beban informasi yang berlebihan. Perlu ditentukan jenis informasi yang disampaikan agar para pemimpin dengan mudah dalam pengambilan keputusan yang efektif. Banyak pengertian komunikasi yang berbeda disampaikan oleh para ahli tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Demikian pula, komunikasi yaitu proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan

[50] Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta, Penerbit Airlangga, 2012), Hal. 361

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.[51]

Struktur organisasi sebagian besar perusahaan maupun pendidikan memasukkan satu unit yang bertanggung jawab atas banyak kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Istilah personalia awalnya memberikan pada unit ini, tetapi sekarang dinamakan Sumber Daya Manusia (SDM), yang mengakui bahwa personil sebagai sumber daya yang berharga. SDM dapat merupakan suatu departemen atau devisi didalam suatu area fungsional, atau SDM dapat memiliki status fungsional yang sama seperti pemasaran, manufaktur, keuangan, maupun pendidikan. Sistem yang menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia adalah **Sistem Informasi Sumber Daya Manusia** (*human resource information system*), atau HRIS. Nama sistem manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management System*) atau HRMS juga semakin banyak digunakan. HRIS serupa dengan sistem informasi dalam hal isinya yang menjadi perhatian manajer dieluruh perusahaan maupun pendidikan. Seperti halnya semua manajer berminat pada sumber daya personil mereka.[52]

---

[51] Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta, Penerbit Airlangga, 2012), Hal. 361

[52] Raymond McLeod. Jr, *Sistem Informasi Manajemen,* (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1996). Hal. 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitaif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis yang dikumpulkan terutama data kulaitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptis, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki.[106] Selain itu penelitian deskriptif ini berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, prosees yang sedang berlangsung, akibat dan efektifitas yang berlangsung).

Jenis penelitian ini digunakan oleh peneliti dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

[106] Convelo G. Cevilla, dkk., *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta : Universitas Indonesia, 1993), Hal. 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian adalah di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data adalah subjek dimana data diperoleh. Untuk mendapatkan data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data. Adapun sumber data yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah:

1. Sumber Data
   a. Narasumber adalah istilah umum yang merujuk kepada seseorang, baik mewaki pribadi maupun suatu lembaga, yang memberikan mengetahui secara jelas tentang suatu informasi.
   b. Arsip merupakan sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol lainnya.
2. Informan Penelitian

   Informan adalah orang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah:

   a. Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya
   b. Staff bagian sistem informasi manajemen (SIM) Dinas Pendidikan Kota Surabaya
   c. Sebagian guru Surabaya yang berada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2. Informan Penelitian

No.	Informan	Bentuk Data
1.	Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya	1. Data profil dinas pendidikan kota Surabaya 2. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan personalia tentang Sistem Informasi Guru Surabaya (SIAGUS)
2.	Staff bagian sistem informasi manajemen (SIM) Dinas Pendidikan Kota Surabaya.	1. Pelaksanaan hubungan dengan para guru se-Surabaya. 2. Bentuk implementasi SIAGUS dengan para guru se-Surabaya.
3.	Guru yang berada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.	1. Tanggapan para guru se-Surabaya tentang SIAGUS. 2. Kesiapan para guru se-Surabaya untuk pengaplikasian SIAGUS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Instrumen Pengumpulan Data

1. Observasi

Adapun metode observasi yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data yaitu tentang:

a. Pelaksanaan implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)
b. Pelaksanaan manajemen sarana Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS)
c. Pelaksanaan hubungan dengan para guru se-Surabaya

2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Teknik wawancara tidak terstruktur adalah cara mengambil data penelitian dengan cara peneliti menentukan fokus masalah saja dan tidak memberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh informan. Peneliti tetap menyiapkan pedoman wawancara sebelum melakukan proses penggalian data. Tetapi format pedoman wawancara tidak sedetail dalam wawancara terstruktur.[54]

3. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya.

[54] Musfiqon, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Sidoarjo: Prestasi Pustaka Publisher, 2012), Hal. 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang penah terjadi di waktu silam. Manfaat dokumentasi ini adalah untuk memperkuat apa yang telah diwawancarai dan di amati. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

a. Data profil dinas pendidikan kota Surabaya
b. Struktur organisasi dinas pendidikan kota Surabaya
c. Data pegawai dinas pendidikan kota Surabaya
d. Kegiatan para pegawai dinas pendidikan kota Surabaya.

E. Prosedur Analisis Data dan Interpretasi Data

Analisis data adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk mencari, menemukan, dan menyusun transkip wawancara, catatan-catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya yang telah dikumpulkan peneliti dengan teknik-teknik pengumpulan data lainnya. Peneliti diharapkan dapat meningkatkan pemahamannya tentang data yang terkumpul dan memungkinnya menyajikan data tersebut secara sistematis guna menginterpretasikan dan menarik kesimpulan. [55]

Stringer memberikan petujuk teknis cara menganalisis data, yaitu (a) memeperluas analisis dengan mengajukan pertanyaan, (b) menghubungkan hasil temuan dengan pengalaman pribadi, (c) meminta masukan atau

[55] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendapat dari teman sejawat yang bisa dianggap bisa berpikir kritis, (d) kaitkan hasil temuan dengan kajian pustaka, dan (e) kembalikan pada teori.

Dalam analisis ini peneliti menggunakan analisis data kualitatif model *Miles and Huberman* yaitu menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *data verification* (verifikasi data). Langkah- langkah analisis data sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh dari laporan yang jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
2. Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, table, dan bagan.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Keabsahan Data

Kebenaran hasil penelitian kualitatif banyak yang diragukan karena (a) subjektifitas peneliti berpengaruh besar dalam penelitian kualitatif, (b) instrument penelitian mengandung banyak kelemahan, terutama bila melakukan wawancara secara terbuka dan tanpa kontrol, dan (c) sumber data kualitatif yang kurang dapat di percaya sehingga mempengaruhi hasil akurasi penelitian.

Untuk mengatasi kelemahan tersebut, maka di butuhkan beberapa cara menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan empat kreteria, yaitu: (a) kredibilitas (credibility) yaitu tingkat kepercayaan suatu proses dan hasil penelitian. Kriteria yang di gunakan adalah lama penelitian, observasi detail, triangulasi, dan membandingkan dengan hasil penelitian lain, (b) keteralihan (transferability) yaitu apakah hasil penelitian ini dapat di terapkan pada situasi yang lain (c) keterkaitan (dependability) yaitu apakah ahsil penelitian mengacu pada kekonsistenan peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk, dan menggunakan konsep-konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan, dan (d) kepastian (comfirmabilty) adalah apakah hasil penelitian dapat di buktikan kebenarannya dimana hasil penelitian sesuai dengan data yang dikumpulkan dan dicantumkan dalam laporan lapangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Surabaya

1. Profil singkat Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Dinas Pendidikan Kota Surabaya terletak di Jalan Jagir Wonokromo No. 354-356, Sidosermo Wonocolo Kota Surabaya. Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan dinas pendidikan yang bertanggung jawab tentang hal yang berkaitan dengan pendidikan di kota Surabaya.

Sebagai Dinas Pendidikan Kota Surabaya di wilayah Jagir Wonokromo, selain dinas pendidikan kota, di kota pahlawan ini juga terdapat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jalan Gentengkali No. 33 Surabaya, menurut undang-undang No. 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan (pusat), pemerintahan provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota yang bersifat otonom.

Dinas pendidikan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang hal yang berkaitan dengan pendidikan. Secara umum dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat, daerah, maupun daerah dalam bidang pendidikan.agar fungsi dari dinas pendidikan yang mencakup kebijakan teknik, mengatur penempatan guru yang bertugas, mulai dari pengangkatan kepala sekolah dan pengangkatan PNS dan sebagai pengawas pendidikan memiliki tugas mengunjungi sekolah-sekolah yang terjadwal.sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

evaluasi dari sebuah sekolah, baik pendidik, sarana sekolah, serta semua yang berhubungan dengan sekolah.[56]

2. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Visi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

a. Menjadikan surabaya sebagai barometer dan inspirator pendidikan nasional.
b. Terselengaranya layan prima pendidikan agar tercipta peserta didik sesuai dengan harapan masyarakat surabaya

Misi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

a. Mewujudkan layanan akses penidikan yang bermutu secara merata dan berkeadilan.
b. Memperkuat budaya lokal dalam sendi-sendi pendidikan.

Tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai berikut :

a. Mewujudkan penmerataan aksesbilitas dan kualitas pendidikan formal.
b. Mewujudkan pemerataan aksesbilitas dan kualitas pendidikan formal dan Nonformal.
c. Meningkatkan perlindungan dan pengembangan budaya lokal.
d. Mewujudkan peningkatan minat dan budaya baca masyarakat melalui peningkatan akses baca.[57]

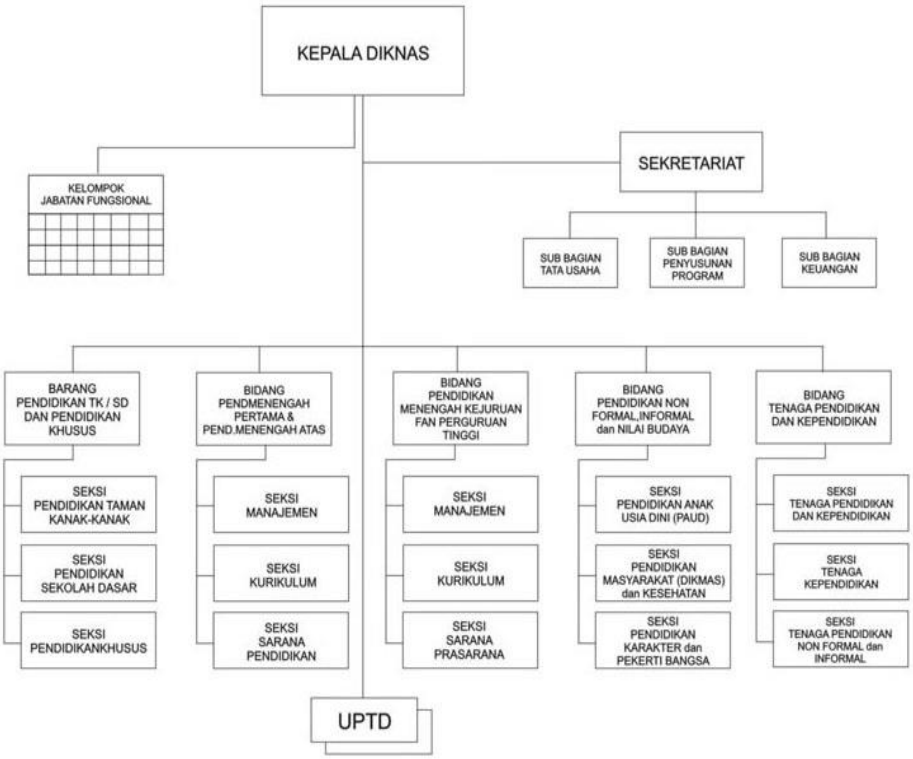
[56] Hasil Wawancara dengan, Ibu Tika, staf perencanaan (20-11-2018: 08.30 WIB)
[57] Hasil Wawancara dengan, bapak Imas, staf admin sistem informasi (20-11-2018: 09.30 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Struktur organisasi dinas adalah struktur yang mendasari keputusan parapembina atau pendiri dinas untuk mengawali suatu proses prencanaan dinas yang strategis. Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagaimana berikut :

Stuktur Organisasi
Dinas pendidikan kota Surabaya



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, mulai dari bulan September 2018 sampai bulan November 2018. Dalam waktu tiga bulan ini juga termasuk mencakup penemuan objek dan pencarian subjek penelitihan yang dianggap layak memberi informasi mengenai bagaimana Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan. Peneliti mengambil beberapa informan yang dianggap kompeten dalam memberikan data yang relevan dengan judul penelitihan yakni "Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya".

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

a. Pengertian SIAGUS

Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di dinas pendidikan kota Surabaya ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang diperkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan oleh kepala sekolah kepada para guru di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS ini, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga dapat diketahui peningkatan maupun penurunan kinerja guru dan kepala sekolah di Surabaya.[58]

SIAGUS adalah sistem untuk peniliaian kinerja khusus bagi guru pegawai negeri sipil (PNS), untuk menu diantaranya adalah tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian Kinerja Guru (PKG), Kenaikan Pangkat, Tunjangan Kinerja, Standart Nasional Pendidik (SNP), Surat Keputusan Proses Belajar Mengajar (SKPBM). Jadi semua menu dalam SIAGUS sudah lengkap, dengan sistem online data tidak akan bisa dimanipulasi. Semuanya sudah diunggah dalam program SIAGUS tersebut secara jelas. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Susi salah satu guru di Surabaya yaitu sebagai berikut:

> "SIAGUS itu sistem untuk penilaian kerja khusus bagi pegawai negeri, menu nya yaitu tentang SKP, PKG, kenaikan pangkat, tunjangan kinerja, SNP, SKPBM. Jadi semuanya sudah lengkap disitu jadi tidak manual, langsung online, tidak bisa di manipulasi, semuanya sudah ada dalam sistem aplikasi SIAGUS tersebut"[59].

b. Awal penerapan Sistem Aplikasi SIAGUS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Awal penerapan Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) yaitu pada tahun 2016 di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Guru-guru di Surabaya kini tak perlu repot lagi membawa berkas yang menumpuk untuk mengurus kenaikan pangkat. Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Dispendik) telah menyediakan sistem aplikasi guna

[58] https://siagus.dispendik.surabaya.go.id/, Juni 2018

[59] Hasil Wawancara dengan, Ibu Susi, guru surabaya (27-11-2018: 10.15 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempermudah untuk pengurusan kenaikan pangkat. Dispendik mulai mensosialisasikan Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) kepada puluhan kepala sekolah SD di ruang aula Bung Tomo. Kasi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Dedi Prasetiawan, S. Psi menerangkan sistem ini disediakan untuk membantu guru dalam mengurus administrasi yaitu kenaikan pangkat, tungjangan kinerja, serta berbagai macam perijinan seperti ijin cuti, ijin haji, sampai dengan pengurusan pensiun. "Para guru dapat mengakses melalui laman siagus.dispendik.surabaya.go.id", menurut Pak Dedi.

Untuk dapat mengakses sistem tersebut para guru cukup mengisikan NIP dan password yang dapat diubah. Semantara itu, Kabid Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Mamik Suparmi, mengungkapkan dalam mengurus kenaikan pangkat para guru dapat melihat ketentuan dan syarat yang dibutuhkan, setelah itu cukup mengupload dokumen yang sudah discan dalam bentuk file pdf kedalam sistem, selanjutnya petugas dari Dispendik melakukan verifikasi berkas.

Dengan adanya SIAGUS diharapkan dapat memfasilitasi guru dalam mengurus kenaikan pangkat yang nantinya akan berdampak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada peningkatan kompetensi guru-guru Surabaya. Menurut Mamik.[60]

c. Keadaan sebelum adanya Sistem Aplikasi SIAGUS

Guru merasa lebih ringan dalam pekerjaan administrasi data, tetapi dengan adanya SIAGUS guru akan lebih mengetahui bagaimana sistem penggunaan didalam sistem aplikasi SIAGUS tersebut. Seperti yang dikatakan oleh salah satu guru Surabaya yaitu sebagai berikut:

"Kita sebagai guru merasa lebih ringan karena sistem program SIAGUS tersebut tidak langsung dikerjakan oleh guru, karena program tersebut dikerjakan oleh TU sekolahan, jadi kita sebagai guru tinggal laporan kepada TU jika butuh data apapun tentang guru."

d. Keadaan sesudah adanya Sistem Aplikasi SIAGUS

Guru dapat mengetahui semua kegiatan dan dapat memahami bagaimana penggunaan sistem aplikasi SIAGUS tersebut, karena semua guru akan menjalankan sistem aplikasi SIAGUS tersebut secara rutin. Seperti yang dikatakan oleh salah satu guru Surabaya yaitu sebagai berikut:

"Dengan adanya sistem aplikasi SIAGUS, kita sebagai guru akan mengetahui semua tentang penggunaan sistem aplikasi SIAGUS tersebut, karena semua guru akan melakukan dan mengoprasikan sistem aplikasi SIAGUS secara rutin."[61]

---

[60]https://dispendik.surabaya.go.id/website/index.php?option=com_content&view=article&id=5990:kenalkan-si-agus-dispendik-gelar-sosialisasi&catid=2&Itemid=101&lang=en

[61] Hasil Wawancara dengan, bapak Imas, staf admin sistem informasi (27-11-2018: 09.15 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Sistem Aplikasi SIAGUS

1.) Menu Sistem Aplikasi SIAGUS

Menu dalam sistem aplikasi SIAGUS adalah pilihan yang disajikan untuk memilih sebuah program aplikasi untuk menginput data ataupun memasukan kegiatan sehari-hari yang bertujuan untuk mempermudah penggunaan sistem aplikasi SIAGUS tersebut. Adapun menu yang ada dalam sistem aplikasi SIAGUS adalah:

a.) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya, yang bertujuan untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Setiap pegawai wajib menyusun SKP yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas, jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab, maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja.

Adapun cara penggunaan SKP adalah online bisa di akses di website siagus pada menu SKP, setiap awal tahun pegawai PNS mengatur target kinerja mereka, cara memasang target tergantung masing-masing golongan pegawai, setelah para pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memasang target maka mereka harus mengunci target mereka dan target tidak akan bisa drubah, setelah itu mereka wajib merealisasi target mereka sampai akhir tahun, pada sistem SKP untuk realisasi yaitu di buktikan dengan upload berkas sesuai komponen yg ditargetkan, dan juga untuk penilaian di akhir tahun oleh atasan masing-masing pegawai, setelah dinilai maka mereka bisa mengunci penilaian dan mereka bisa mencetak hasil penilaian tersebut.

Adapun manfaat dari SKP adalah sebagai berikut, (1) Bagi dinas: Dinas lebih mudah mengontrol nilai SKP semua pegawai secara detail, dari berkas hingga hasil nilai setiap pegawai pertahun. (2) Manfaat bagi pegawai: lebih praktis untuk pengisian target dan penilaian karena bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun dengan menggunakan ponsel gadget atau komputer dan koneksi internet.[62]

b.) Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sistem penilaian guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang

[62] Hasil Wawancara dengan, bapak Imas, staf admin sistem informasi (13-01-2019: 10.30 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik, ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan untuk: (1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru; (2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; (3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru; (4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; (5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi, dan (6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

d.) Kenaikan pangkat

Pangkat adalah Kedudukan yang menunjukan tingkat seseoran Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan Pangkat adalah Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negeri; Kenaikan Pangkat Reguler adalah Penghargaan yang diberikan kepada Negawai Negeri Sipil yang telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah Kepercayan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, termasuk Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan Tugas Belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dan dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sampai dengan; Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar; Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama; Pengatur Tk.I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama; Penata Muda Tk. I, golongan ruang III/b bila memilki Surat Tanda Tamat Belajar Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas 3 tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4 tahun, Ijasah DiplomaI, atau ijah Diploma II; Penata, golongan Ruang III/c bagi yag memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah akademi atau ijazah Bakaloreat; Penata Tk. I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV; Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara; Pembina Tk. I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).

e.) Tunjangan kinerja

Tunjangan kinerja adalah bentuk kompensasi berupa tunjangan gaji tambahan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga guru menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada guru yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.[63]

f.) Standart Nasional Pendidik (SNP)

Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang berbagai aspek yang relevan dalam pelaksanaan

[63] Suci, Citta. Juli 2015. "*Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan*
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya". Jurnal. Vol 3, No.3. https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem pendidikan nasional dan harus dipenuhi oleh penyelenggara dan/atau satuan pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Standar Nasional Pendidikan terdiri dari: Standar Kompetensi Lulusan; Standar Isi; Standar Proses; Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan; Standar Sarana dan Prasarana; Standar Pengelolaan; Standar Pembiayaan Pendidikan; Standar Penilaian Pendidikan. Adapun fungsi dan Tujuan Standar SNP adalah sebagai berikut: (1) Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, (2) Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, (3) Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

g.) Surat Keputusan Proses Belajar Mengajar (SKPBM)

SKPBM Merupakan singkatan dari Surat Keputusan Proses belajar mengajar yang dikeluarkan dan ditanda tangani oleh Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas di satuan pendidikan. Untuk membuat Surat Keputusan Pembagian Belajar Mengajar (SKPBM) harus disesuaikan dengan aturan dan pedoman yang berlaku. SKPBM merupakan suatu hal Kegiatan Rutin setiap awal tahun pelajaran. Baik untuk Sekolah yang menggunakan Kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) maupun Kurikulum 2013 ataupun Kurikulum Nasional. Surat ini tentunya berisi keputusan tentang proses belajar mengajar atau beban kerja guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Penerapan sistem aplikasi SIAGUS dalam keseharian guru dituntut untuk mengisi kegiatan harian selain mengerjakan tugasnya. memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang teritegrasi di *website* sistem aplikasi SIAGUS dan ditunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari input-input tupoksi yang telah dibuatnya. Untuk penerapan tugas yakni memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang teritegrasi di *website* sistem aplikasi SIAGUS dan ditunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari tupoksi yang dibuatnya. Pelaksanaan di dinas untuk penerapan sistem ini cukup efektif untuk dilaksanakan dan banyak manfaat yang dapat diperoleh guru. Secara tidak langsung itu juga bisa di buat bentuk motivasi dalam bentuk uang tunjangan kinerja.

> "Penerapan sistem aplikasi SIAGUS dalam keseharian guru melakukan pengisian kegiatan harian dan mengerjakan tugasnya. memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang teritegrasi di *website* sistem aplikasi SIAGUS tersebut. Untuk penerapan tugas yakni memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang teritegrasi di *website* sistem aplikasi SIAGUS. Pelaksanaan di dinas untuk penerapan sistem aplikasi SIAGUS ini cukup efektif untuk dilaksanakan dan banyak manfaat yang dapat diperoleh guru.[64]

[64] Hasil Wawancara dengan, bapak Imas, staf admin sistem informasi (13-01-2019: 08.15 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penerapan sistem aplikasi SIAGUS menurut informan sangat membantu untuk dapat memotivasi sekaligus mempermudah pimpinan dalam pelaksanaan, pengkotrolan dan evaluasi kinerja guru. Nantinya mengkontrol kinerja pegawai memberikan nilai kepada pegawai yang bekerja yang akhirnya nanti diberikan reward bagi pegawai yang dinilai kurang dari kinerjannya.

Untuk pengontrollan dilakukan setiap bulan. Hal yang dikontrol mencakup nilai dan target yang harus dicapai. Sedangkan evaluasi diadakan tiga bulan sekali untuk mengetahui hasil atau nilai serta perbandingan hasil atau nilai yang dimiliki oleh guru secara individual. Apakah selama tiga bulan tersebut terdapat perubahan atau tidak. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Imas sebagai berikut:

> "Untuk pengontrollan pada evaluasi dilihat setiap bulan karena mencakup nilai dan target yang harus dicapai, kalau evaluasi dilakukan setiap triwulan, sekiranya ada ketidak cocokan dalam meyelesaikan atau kurang cakap untuk meneyelesaikan tugas nantinya ada perubahan".[65]

Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi serta untuk peningkatan kinerja guru. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka penilainya adalah kepala sekolah dan pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri. Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana.

[65] Hasil Wawancara dengan, bapak Imas, staf admin sistem informasi (13-01-2019: 08.45 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Dengan demikian tercapai saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Maka dengan adanya SIAGUS guru akan lebih meningkatkan kinerja sehari-hari, karena akan dalam sistem aplikasi SIAGUS akan mudah untuk pengolahan data apapun semua tentang guru.

D. Pembahasan

1. Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

c.) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya, yang bertujuan untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Setiap pegawai wajib menyusun SKP yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas, jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab, maupun rincian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja.

d.) Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sistem penilaian guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik, ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

h.) Kenaikan pangkat

Pangkat adalah Kedudukan yang menunjukan tingkat seseoran Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan Pangkat adalah Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negeri; Kenaikan Pangkat Reguler adalah Penghargaan yang diberikan kepada Negawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah Kepercayan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d.) Tunjangan kinerja

Tunjangan kinerja adalah bentuk kompensasi berupa tunjangan gaji tambahan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga guru menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada guru yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

e.) Standart Nasional Pendidik (SNP)

Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang berbagai aspek yang relevan dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan harus dipenuhi oleh penyelenggara dan/atau satuan pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f.) Surat Keputusan Proses Belajar Mengajar (SKPBM)

SKPBM Merupakan singkatan dari Surat Keputusan Proses belajar mengajar yang dikeluarkan dan ditanda tangani oleh Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas di satuan pendidikan. Untuk membuat Surat Keputusan Pembagian Belajar Mengajar (SKPBM) harus disesuaikan dengan aturan dan pedoman yang berlaku. SKPBM merupakan suatu hal Kegiatan Rutin setiap awal tahun pelajaran. Baik untuk Sekolah yang menggunakan Kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) maupun Kurikulum 2013 ataupun Kurikulum Nasional. Surat ini tentunya berisi keputusan tentang proses belajar mengajar atau beban kerja guru.

Dari beberapa menu tersebut menurut peneliti sudah cukup memadai dan menunjang untuk peningkatan kinerja guru di Surabaya karena dengan adanya sistem aplikasi SIAGUS guru akan mudah untuk pengolahan data apapun semua tentang guru.

2. Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Penerapan sistem aplikasi SIAGUS di Dinas Kota Surabaya berdasarkan hasil penelitian penulis menjelaskna bahwa, guru tampak lebih menghargai tugas akirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, dampak penerapan sistem aplikasi SIAGUS yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Serta penerapan sistem aplikasi SIAGUS juga dapat meningkatan kinerja guru dan guru akan berprilaku sesuai ketentuan-kertentuan yang berlaku.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu juga terdapat tindak lanjut tentang guru yang baik dan menurun kinerjannya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kepala sekolah masing-masing guru karena yang bertanggug jawab atas tugas guru di bagian-bagian sesuai bidangnya. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri.

Jadi menurut peneliti pelaksanaan sistem aplikasi SIAGUS di Dinas Pendidikan Kota Surabaya cukup efektif untuk dilaksanakan dan banyak manfaat yang dapat diperoleh guru salah satunya adalah meningkatnya kegiatan dan untuk capaian-capaian meningkat. Secara tidak langsung itu juga bisa di buat bentuk motivasi dalam bentuk uang tunjangan kinerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

   Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) yaitu sistem untuk peniliaian kinerja khusus bagi guru pegawai negeri sipil (PNS), untuk menu diantaranya adalah tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian Kinerja Guru (PKG), Kenaikan Pangkat, Tunjangan Kinerja, Standart Nasional Pendidik (SNP), Surat Keputusan Proses Belajar Mengajar (SKPBM). Jadi semua menu dalam SIAGUS sudah lengkap, dengan sistem online data tidak akan bisa dimanipulasi. Semuanya sudah diunggah dalam program SIAGUS tersebut secara jelas.

   Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) ini adalah suatu sarana penunjang dan jaringan prosedur pengelolaan data yang di perkembangkan dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Surabaya, dan diterapkan para kepala sekolah dan para guru di Surabaya. Dengan adanya program SIAGUS ini, para guru di Surabaya dapat mudah terkontrol oleh pihak dinas pendidikan Surabaya secara detail dan jelas, sehingga dapat di ketahui peningkatan maupun penurunan para guru dan kepala sekolah di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Implementasi Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dalam Penjaminan Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

   Penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS di Dinas Kota Surabaya berdasarkan hasil penelitian penulis menjelaskna bahwa, guru tampak lebih menghargai tugas akirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Selain itu juga terdapat tindak lanjut tentang guru yang baik dan menurun kinerjannya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kepala sekolah masing-masing guru karena yang bertanggug jawab atas tugas guru di bagian-bagian sesuai bidangnya. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dengan segala kerendahan hati peneliti memberikan saran dengan adanya perbaikan ke arah yang lebih baik lagi.

1. Agar para Guru mudah untuk menginput data dan mengakses sistem aplikasi SIAGUS, sebaiknya sistem aplikasi SIAGUS bisa lebih di sederhanakan lagi untuk tampilan menunya, jadi ketika mengisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktivitas harian dan mengisi data siswa tidak akan kesulitan terutama untuk para Guru tua.

2. Dari program SIAGUS tersebut supaya disesuaikan dengan tunjangan untuk guru karena berhubungan dengan bonus guru dan tunjangan kinerja, karena guru merasa kesulitan dengan program aplikasi tersebut. Maka dari itu untuk tunjangan kinerja Guru supaya di tambah demi kelancaran kinerja bersama. Untuk jaringan Wifi di harap bisa ditambahkan yang lebih besar dayanya, dan sering lemot, memang pengguna se dinas pendidikan kota surabaya tentunya kekuatan sinyal dirasa kurang stabil, mengakibatkan kurangnya maksimal dalam menginput data keseharian para Guru dan Admin SIAGUS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Aas Astri, Aisyiyah. 2016. *Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Perusahaan*. Politeknik Negeri Bandung.

Abdul, Kadir. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi.* Yogyakarta: Penerbit ANDI

Budiman, Akhmad Nashir. 1997, "*Prinsip Prinsip Sistem Informasi Manajemen*", (Jakarta Utara, PT Raja Grafindo Persada)

Burhanudin. 2005. *Cara Belajar yang Sukses di Perguruan Tinggi*. Bandung: Rineka Cipta.

Convelo G. Cevilla, 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Eti Rochaety, Pontjorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Fatta, Hanif . 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Hamka, Abdul Aziz. 2016. *Karakter Guru Profesional*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.

Harbangan, Siagian. 2009. *Administrasi Pendidikan*. Semarang: Satya Wacana.

Hendra Teguh, Hardi Sukardi. 1996, *Sistem Informasi Manajemen*. Asia Pte Ltd, PT Bhuana Ilmu Populer.

I Komang Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. cet. Ke-1

Kristanto. 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya.* Yogyakarta: Gava Media)

Kusnandar, 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Laurensius, J Pasanda. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

M Faisal, MT. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Jaringan*. Malang: UIN Malang Press.

Machrisbie, Hasyim. 2017. *Penerapan Pelayanan Prima pada Pengurusan SIM (Surat Izin Mengemudi) di Kantor Polrestabes Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Mulyasa. 2011. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 1996. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosdakarya Offset.

Onong, Uchjana Effendy. 1996. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Maju.

Onisimus, Amtu. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.

Pupuh, Fathurrohman. 2012. *Guru Profesional*. Badung: Refika Aditama.

Raymond Mc. Leod. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Ristati Sinen. 2017. *Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran di SMP NEGERI 21 Makassar*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.

Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba empat.

Rochaety 2006. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang, P. Siagian, 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarwan Danim. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sugito Sudrajat dan TIM penulis Modul FISIP-UT. 1994. *Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta: Universitas Terbuka Dekdibud. Cet. 2.

Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga

Tantra, Rudy, Suyantoro. 2012. *Manajemen Proyek Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Press.

Tata, Sutabri. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi.

Tri Wahyu Widodo, Siti Ragil Handayani, Muhammad Saifi. 2013. *Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (Sim) Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi, Vol.07, No.01, Universitas Brawijaya Malang.

Wahyudi, Kumorotomo, Subando Agus Margono. 1994. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisas-organisasi Publik*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Airlangga.

Yakup, Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Zainal, Arifin. 2012. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manual Book, Sistem Informasi e-Office, Panduan bagi Administrator, Operator, Pimpinan dan Staff. 2012. Padang: Universitas Andalas

Aplikasi Guru Dinas Pendidikan Kota Surabaya, dalam https://siagus.dispendik.surabaya.go.id/ (28 Juni 2018)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id