

**IMPLEMENTASI ELEKTRONIK KINERJA
DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
Lucky Salama
NIM: 211101030084
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MARET 2025**

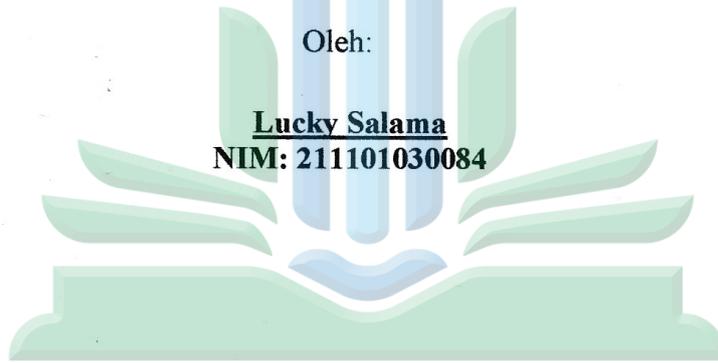
**IMPLEMENTASI ELEKTRONIK KINERJA
DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Lucky Salama
NIM: 211101030084



Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. H. Machfudz M.Pd.I
NIP: 196209151994031001

**IMPLEMENTASI ELEKTRONIK KINERJA
DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Rabu
Tanggal: 19 Maret 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIP. 198904172023211022


Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I.
NIP. 198912192023212042

Anggota

1. Dr. H. Moh. Anwar, M.Pd.

2. Dr. H. Machfudz, M.Pd.I.

Menyetujui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si
NIP. 197304242000031005

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (Qs. At-Taubah ayat 105)*



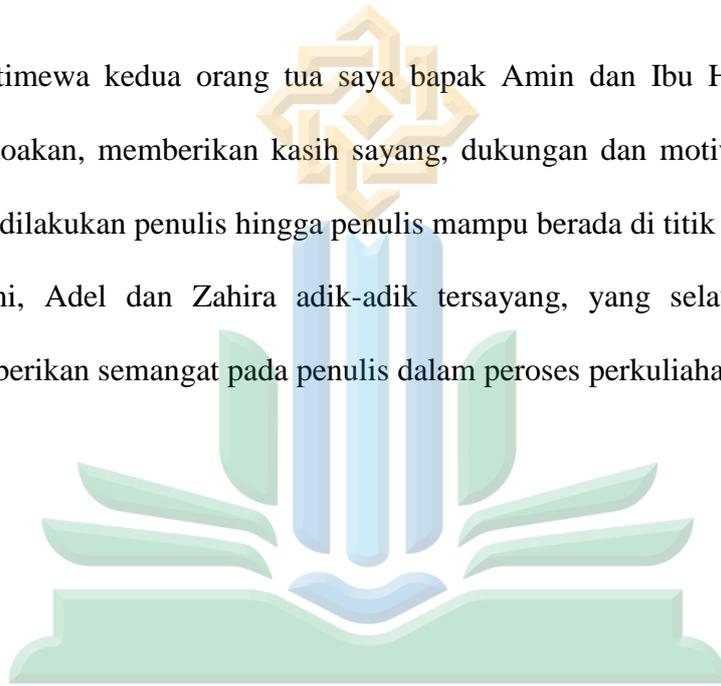
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemah edisi Penyempurna* 2019. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas segala limpahan nikmat dan karunia-Nya. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati skripsi ini saya persembahkan pada orang-orang yang saya cinta dan sayangi.

1. Teristimewa kedua orang tua saya bapak Amin dan Ibu Holifah yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi kepada setiap yang dilakukan penulis hingga penulis mampu berada di titik ini.
2. Naomi, Adel dan Zahira adik-adik tersayang, yang selalu mendukung dan memberikan semangat pada penulis dalam proses perkuliahan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis haturkan pada Allah SWT., atas limpahan rahmat dan karunia-Nya perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana dapat terealisasi dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima, mendukung dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan di lembaga ini.
2. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si. Selaku Dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan izin untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Nuruddin, S.Pd.I, M.Pd.I. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan izin untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I, M,Pd.I Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmu, dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.
5. Bapak Dr. Abd Wahib, M,Pd.I. Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dalam proses perkuliahan selama ini.
6. Bapak Dr. H. Machfudz, M, Pd.I. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staff karyawan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan pelayanan selama masa perkuliahan.

8. Bapak Drs. Anwarudin, M.Si. Selaku Kepala Madrasah dan seluruh keluarga besar MAN 1 Jember yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk menjadi narasumber memberikan informasi dalam proses penelitian penulis.
9. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 teman seperjuangan yang telah saling memberi semangat dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dengan tulus mendoakan, mendukung dan memotivasi penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah bapak/ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 17 Maret 2025



Lucky Salama
NIM: 211101030084

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Lucky Salama, 2025: *Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.*

Kata Kunci : E-Kinerja, Kinerja Guru, Teknologi

Penelitian tentang implementasi E-Kinerja di lembaga pendidikan Islam sangat penting dilakukan, mengingat tuntutan digitalisasi serta kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam administrasi di instansi pendidikan Islam. Khususnya, dalam pengelolaan kinerja guru agar kinerja guru dapat optimal secara berkelanjutan, seiring dengan tuntutan transformasi digital yang terus berkembang. Sistem manual dalam pengelolaan kinerja yang selama ini diterapkan cenderung kurang transparan, memakan banyak waktu dan tempat, serta rawan kesalahan. Oleh karena itu, penerapan teknologi baru di suatu organisasi, seperti E-Kinerja, memerlukan adaptasi dan penyesuaian agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dari implementasi aplikasi tersebut.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember? 2) Apa saja Faktor Pendukung dan Hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. 2) Untuk menganalisis Faktor Pendukung dan Hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik, triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teori.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Implementasi E-Kinerja di MAN 1 Jember telah berhasil memberikan upaya optimalisasi kinerja guru, sekaligus menunjukkan kontribusi lembaga pendidikan Islam dalam menjawab tantangan digitalisasi. Pengelolaan kinerja guru menjadi lebih efektif, dimulai dengan penyusunan SKP, pemantauan, dan pendampingan secara berkala oleh Kepala Madrasah dan Tim E-Kinerja. Sistem ini juga mempermudah proses penilaian, evaluasi, serta tindak lanjut yang meliputi sistem reward dan punishment, di samping pemberian angka kredit. 2) Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember didukung oleh 4 faktor : Komitmen Kepala Madrasah, Tim E-Kinerja, Tersedianya sarana infrastruktur teknologi, dan sistem *reward* dan *punishment*. Selain adanya faktor pendukung dalam pengimplementasian sistem ini juga terdapat beberapa faktor hambatan antara lain: Kurangnya literasi digital dikalangan beberapa guru, kurangnya mengalokasikan waktu pengisian sehingga terjadi lonjakan pengguna yang mengakibatkan sistem menjadi lambat.

DAFTAR ISI

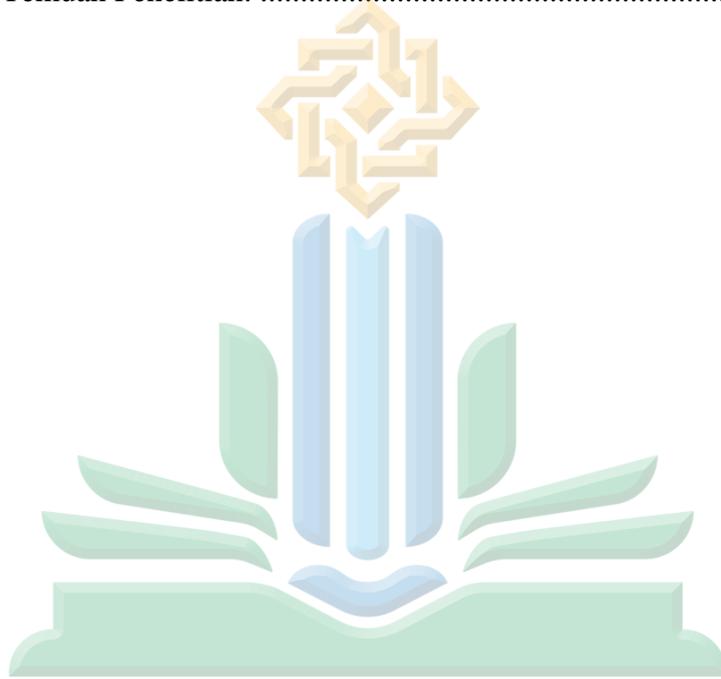
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	19
BAB III METODE PENELITIAN	35

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Subyek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Analisis Data.....	40
F. Keabsahan Data	42
G. Tahap-tahap penelitian.....	42
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	44
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	44
B. Penyajian dan Analisis Data.....	52
C. Pembahasan Hasil temuan.....	83
BAB V KESIMPULAN	98
A. Simpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	102

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Orisinilitas Penelitian	18
Tabel 4.1 Keadaan Pendidik	50
Tabel 4.2 Nama Pendidik berkualifikasi S2 dan S3.....	51
Tabel 4.3 Temuan Penelitian.	81



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil PISA 2022 Negara-Negara ASEAN.....	5
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 1 Jember 2024/2025.....	52
Gambar 4.2 Halaman log in aplikasi E-Kinerja.....	55
Gambar 4.3 Sasaran Kinerja Pegawai	58
Gambar 4.4 KBM di MAN 1 Jember	63
Gambar 4.5 Observasi Penggunaan E-Kinerja	68
Gambar 4.6 Sertifikat Pelatihan pendidik	70



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam era revolusi industri 5.0 saat ini dunia dihadapi pada perkembangan teknologi yang telah mengubah cara masyarakat melaksanakan kegiatan sehari-hari menjadi beriringan dengan teknologi. Segala aspek kehidupan manusia dituntut untuk bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Termasuk pada aspek pemerintah, hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 95 tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, dengan tujuan untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien.¹

Salah satu contoh signifikan dari adaptasi teknologi dalam pemerintahan di Indonesia adalah aplikasi pengelolaan kinerja berbasis teknologi yang pada awalnya dilakukan secara manual. Terbitnya Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara. E-Kinerja bertujuan untuk mempermudah pengelolaan kinerja pegawai ASN di Instansi pemerintah yang terdiri dari: Perencanaan kinerja pegawai ASN, Pelaksanaan, Pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai

¹ Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 05 Oktober 2018. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/96913/perpres-no-95-tahun-2018>

ASN, Penilaian Kinerja Pegawai ASN dan tindak lanjut hasil evaluasi Kinerja ASN.² E-Kinerja adalah sebuah sistem informasi berbasis elektronik yang ada akibat dari cepatnya perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih, aplikasi ini dimanfaatkan untuk mengelola kinerja pegawai dalam kegiatan kerja.³

Instansi dapat berkembang apabila mempunyai kinerja SDM unggul yang harus diimbangi dengan pengetahuan teknologi menyesuaikan dengan perkembangan yang ada, aplikasi E-Kinerja dimanfaatkan oleh instansi pemerintah di seluruh Indonesia untuk mempermudah pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara. Menurut Supardi dalam Sodik dkk, menjelaskan kinerja secara bahasa berasal dari kata *Performance* yang memberikan tiga arti: prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan sehingga dipahami kinerja merupakan sebuah kegiatan yang dikerjakan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Dalam Al- Qur'an terdapat ayat yang menjelaskan tentang perintah untuk bekerja yang kemudian kinerja tersebut akan dinilai, salah satunya terdapat pada Qs. At-Taubah ayat 105:

² Kepala Badan Kepegawaian Negara, "Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara," Mei 2023, <https://www.bkn.go.id/regulasi/surat-edaran-kepala-badan-kepegawaian-negara-nomor-11-tahun-2023/>.

³ Maulana Andika and Desi Maulida, "Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya," *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, June 29, 2022, 99–120, <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>.

⁴ Mohamad Sodik, Yosef Farhan Dafik Sahal, dan N. Hani Herlina, "Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis," *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 7, no. 1 (11 Juni 2019): 97, <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”⁵

Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. bisa ditafsirkan “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, execution. Jadi, ungkapan “sayarallâhu 'amalakum wa rasûlûhû wal mu'minûn” sejatinya adalah pelaksanaan execution evaluation. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Middle easterner menggunakan 'rab rafa', sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.⁶

Kesimpulannya bahwa dalam Al-Qur'an Allah telah memerintahkan manusia untuk bekerja yang kemudian kinerjanya atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan akan dilihat dan dinilai oleh Allah, Rasul dan orang-orang mukmin, agar manusia mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Ayat ini sejalan dengan tujuan aplikasi E-Kinerja yaitu agar kinerja yang

⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemah edisi Penyempurna* 2019. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019.

⁶ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (30 Juni 2018): 100, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

telah dilakukan akan dinilai sehingga mampu menjadi motivasi bagi pegawai untuk memberikan kinerja yang unggul.

Banyak kajian dan penelitian yang telah dilakukan untuk mengkaji bagaimana E-Kinerja diimplementasikan, salah satunya yang dilakukan oleh Yuliasuti Rauf tentang Penerapan E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Dimediasi Melalui Motivasi. Hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif tersebut menyebutkan bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga apabila E-Kinerja diterapkan dengan baik maka mampu mengoptimalkan kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika di Kabupaten Maros⁷. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah saya amati bahwasannya masih jarang yang meneliti bagaimana implementasi E-Kinerja di lembaga pendidikan khususnya pada kinerja guru ASN.

Pada tahun 2022 kemendikbudristek yang sekarang sudah terpecah menjadi tiga kementerian, meluncurkan platform merdeka mengajar (PMM) yaitu sebuah platform digital yang bertujuan untuk menjadi penunjang guru dan kepala sekolah dalam menerapkan kurikulum merdeka dan membantu guru dalam mengajar sesuai dengan kemampuan peserta didik, membantu guru dalam mengikuti pelatihan serta dapat memberikan motivasi kerja sehingga kinerja guru dapat optimal.⁸ Lebih lanjut dipaparkan oleh dini yang dikutip oleh Chitra Imelda bahwasanya pada Januari 2024 Kementerian

⁷ Yuliasuti Rauf, "Penerapan E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Dimediasi Melalui Motivasi" (Tesis, Universitas Bosowa, 2020).

⁸ Aswinta Ketaren et al., "Monitoring Dan Evaluasi Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar Pada Satuan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (Desember 10, 2022): 280.

Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) menambah sebuah sistem pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah di platform merdeka mengajar (PMM) yang terintegrasi dengan E-Kinerja BKN, bertujuan untuk memudahkan guru dan kepala sekolah meningkatkan kinerja yang relevan untuk mendukung kualitas pendidikan.⁹ Namun lembaga pendidikan dibawah naungan kemenag pengelolaan kinerja guru masih tetap menggunakan E-Kinerja BKN. Dilansir dari Data Pokok Pendidikan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah jumlah guru di Indonesia Mencapai total 3.441.721 orang pada semester genap 2024/2025. Dengan jumlah guru tersebut, tidak dapat dipastikan semua guru benar-benar mempunyai kinerja yang baik, akan selalu dibutuhkan pengelolaan kinerja guru agar selalu memberikan kinerja terbaiknya secara berkelanjutan.



Gambar 1.1
Hasil PISA 2022 Negara-Negara ASEAN
(Sumber: Kompasnia)

⁹ Chitra Imelda, “Dasar Hukum Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah Melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) Yang Terintegrasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN),” *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 1, no. 1 (January 30, 2024): 278–283.

Menurut data yang peneliti dapatkan dari Kompas.com hasil penelitian *Program for International Student Assessment (PISA)* yang diumumkan pada 5 Desember 2023 lalu Indonesia menduduki peringkat ke 69 dari 81 negara.¹⁰ PISA merupakan tes siswa internasional yang dilaksanakan oleh organisasi untuk kerja sama dan pembanguann ekonomi untuk menilai sistem pendidikan di dunia dengan mengukur kemampuan peserta didik berusia 15 tahun dalam bidang Matematika, sains dan kemampuan literasi. Data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah.

UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 1 pasal 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹¹ Dengan dipaparkannya peran-peran guru tersebut maka dapat dipahami bahwa guru merupakan kunci dari tercapainya tujuan pendidikan. Kualitas pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang unggul demi memberikan dan mewujudkan keinginan serta harapan semua pihak terutama masyarakat yang telah

¹⁰ Kompasiana.com, “Refleksi Hardiknas 2024, Sistem Pendidikan Indonesia Masih Tertinggal di Bandingkan Negara Lain,” KOMPASIANA, 2 Mei 2024, <https://www.kompasiana.com/rani32453/66336d6ac57afb7e4734dab2/refleksi-hardiknas-2024-sistem-pendidikan-indonesia-masih-tertinggal-di-bandingkan-negara-lain>.

¹¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005,” t.t., <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

memberikan kepercayaan pada sekolah dan guru dalam membina siswa.¹² Guru sebagai salah satu komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tantangan yang dihadapi harus disikapi guru dengan profesional untuk bisa menyesuaikan diri dengan responsive, arif dan bijaksana.¹³

Kinerja guru perlu untuk selalu proposional menurut jabatan fungsional guru, maka diperlukan pengelolaan dan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan untuk menjamin kinerja guru yang berkualitas.¹⁴ Peningkatan kinerja guru harus didukung oleh seluruh komponen pendidikan yang terintegrasi. Oleh karena itu, diperlukan dukungan baik daerah maupun pusat dalam kemajuan dan pengembangan guru semaksimal mungkin, karena guru merupakan salah satu faktor utama dalam proses pendidikan¹⁵

Madarasah Aliyah Negeri 1 Jember merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di kabupaten Jember. Guru di Madarasah Aliyah Negeri 1 Jember sebagian besar merupakan lulusan magister atau S2 hal ini dapat menunjukkan kualitas guru yang dimiliki, dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang dihasilkan peserta didik hingga penerimaan perguruan tinggi

¹² Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru* (GUEPEDIA, t.t.).

¹³ Suwignyo Widagdo, Mohammad Archi Mauliydia, dan Emy Kholifah R, *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru* (Mandala Press, 2020).hal 39.

¹⁴ Muslimin Muslimin, "Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (24 Oktober 2020): 193–200, <https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384>.

¹⁵ Siti Hidayah, Hefni Zain, dan Achmad Faridul Ilmi, "The Effect of Human Resource Management on Teacher Performance," *Eduotec: Journal of Education and Technology* 6, no. 2 (2022).

siswa akhir setiap tahunnya di perguruan tinggi unggul nasional bahkan internasional, ini menandakan bahwa kinerja guru cukup berhasil akan tanggung jawabnya pada lembaga.¹⁶ Menurut data wawancara lapangan yang dilakukan oleh peneliti kepada Waka Kurikulum bahwasannya aplikasi E-Kinerja merupakan salah satu dari perkembangan teknologi yang dimanfaatkan dalam pengelolaan madrasah yaitu pengelolaan kinerja pegawai ASN baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember telah mengimplementasikan E-Kinerja kurang lebih dari setahun lalu, dan telah dilakukan proses penyesuaian aplikasi E-Kinerja, serta dilakukan beberapa upaya dalam mencapai tujuan aplikasi E-Kinerja. Serta dibentuk tim E-Kinerja oleh kepala madrasah sebagai salah satu upaya demi lancarnya E-kinerja sehingga tercapai tujuannya.¹⁷

Penelitian penerapan E-Kinerja harus dilakukan dilatar belakangi oleh tuntutan digitalisasi dan kebutuhan meningkatkan efisiensi dalam administrasi di instansi pendidikan Islam, selaras dengan tuntutan transformasi digital, sistem manual yang kurang transparan, memakan waktu dan tempat serta rawan kesalahan. Selain itu, penerapan teknologi baru akan perlu adanya penyesuain, banyak guru yang kurang menguasai sistem administrasi berbasis teknologi. lalu bagaimana aplikasi E-Kinerja diimplementasikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Dengan upayanya membentuk tim E-Kinerja untuk memaksimalkan sistem ini digunakan dan apakah turut

¹⁶ Observasi di MAN 1 Jember, 03 Maret 2024

¹⁷ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneliti, 03 Maret 2024

berupaya mengoptimalkan kinerja guru maka dari itu perlu adanya penelitian.

Dari pemaparan konteks penelitian di atas berdasarkan landasan filosofis, spiritual, teoritis, dan yuridis, penulis merasa penting untuk meneliti dengan judul Implementasi Elektronik Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember?
2. Apa saja Faktor Pendukung dan Hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan Mendeskripsikan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
2. Menganalisis Faktor Pendukung dan Hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan indikator yang berkaitan dengan kontribusi yang diberikan dari hasil penelitian. Terdiri dari manfaat teoritis

dan manfaat praktis. Penelitian yang dilakukan secara realistis tersusunlah manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami kajian keilmuan mengenai pemanfaatan teknologi dalam instansi pendidikan terutama dalam hal administrasi kinerja serta bagaimana upaya implementasi E-Kinerja mengoptimalkan kinerja guru, dimana hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menjadi bahan kajian peneliti selanjutnya. Terutama yang meneliti dalam bidang Kinerja Guru dan perkembangan teknologi dalam lembaga pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktik bagi:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi tolak ukur kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian karya tulis ilmiah sekaligus rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta memberi wawasan dan kajian mendalam tentang penggunaan E-Kinerja di lembaga pendidikan Islam.

b. Bagi Lembaga Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan pengelolaan lembaga utamanya implementasi E-Kinerja sebagai aplikasi pengelolaan kinerja guru.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi serta khasanah keilmuan yang mengandung kebaruan serta positif, sehingga dapat menambah literatur tentang Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

d. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat berupa kontribusi dan pandangan mereka serta menambah wawasan dalam hal aplikasi sistem informasi kinerja ASN utamanya guru.

E. Definisi Istilah

Untuk memberikan batasan fokus penelitian yang dikaji dalam penelitian ini, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Implementasi E-Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana guru menggunakan E-Kinerja termasuk interaksi mereka, tanggapan mereka terhadap penggunaannya, serta tantangan dan kendala dalam proses penggunaannya. Lebih lanjut E-Kinerja dalam penelitian kali ini adalah sebuah aplikasi berbasis elektronik yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang diimplementasikan guna mengelola kinerja pegawai ASN, yang dalam penelitian ini difokuskan pada ASN yang berprofesi sebagai guru

2. Optimalisasi Kinerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah apakah aplikasi E-Kinerja turut berupaya mengoptimalkan kinerja guru dalam implementasiannya di instansi pendidikan, mencakup kedisiplinan, kemampuan dan keberhasilan termasuk perubahan dalam efektifitas dan efisiensi, produktivitas dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan uraian definisi di atas, yang dimaksud dengan judul Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember yaitu bagaimana teknologi berupa aplikasi E-Kinerja diimplementasikan di lembaga pendidikan Islam sebagai aplikasi pengelolaan kinerja dan apakah dari penggunaannya turut menjadi upaya mengoptimalkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember dalam melaksanakan tugasnya secara berkelanjutan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan mendeskripsikan alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Sistematika pembahasan pada penyusunan skripsi ini dibagi menjadi 5 bab, antara lain:

1. Bab I Pendahuluan: bab ini memaparkan mengenai konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan dari pokok permasalahan implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 jember.

2. Bab II Kajian Pustaka: bab ini berisi kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan kajian teori penelitian berupa teori E-Kinerja dan teori kinerja Guru.
3. Bab III Metode Penelitian: bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang sesuai.
4. Bab IV Penyajian Data dan Analisis Data: bab ini berisi penyajian data hasil penelitian oleh peneliti sesuai teknik penelitian yang telah diuraikan dalam bab III. Kemudian di analisis secara teoritis menyesuaikan dengan teori yang telah dipaparkan dalam bab II.
5. Bab V Penutup: bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari peneliti yang berkaitan dengan pokok bahasan obyek penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Artikel penelitian Eni Denti, Willy Abdillah, dan Fitri Santi. Tahun 2021. yang berjudul “Analisis Implementasi Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu”¹⁸. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi e-kinerja pemerintah provinsi Bengkulu belum tercapai sesuai tujuannya yaitu meningkatkan kedisiplinan, kinerja dan kesejahteraan PNS daerah provinsi Bengkulu. Ada beberapa hal yang menjadi perhatian terutama masalah kedisiplinan dan perilaku pegawai demi peningkatan kinerja pegawai dan peningkatan performa sistem E-Kinerja. Hasil penelitian ini turut mengungkapkan faktor pendukung dan faktor hambatan pada implementasi E-Kinerja pemerintah provinsi Bengkulu. Faktor pendukung implementasi E-Kinerja Pemerintah provinsi Bengkulu meliputi telah diadakannya sosialisasi, kebijakan pelaksanaan E-Kinerja, adanya SDM IT, adanya sertifikat keamanan data dari BSRE – BSSN, kemampuan PNS provinsi Bengkulu dalam menggunakan E-Kinerja dan paranata komputer BKD Bengkulu yang mempunyai kemampuan pemecahan masalah. Faktor penghambat implementasi E-Kinerja pemerintah provinsi Bengkulu antara lain yaitu: sosialisasi yang

¹⁸ Eni Denti Denti, Willy Abdillah, dan Fitri Santi, “Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu,” *The Manager Review* 3, no. 2 (29 Desember 2021): 73–94, <https://doi.org/10.33369/tmr.v3i2.19707>.

terlaksana secara tidak menyeluruh, keterbatasan jumlah SDM di bidang IT, kendala server eror, beberapa oknum pegawai yang meminta orang lain untuk mengisikan E-Kinerja, belum ada SOP khusus implementasi E-Kinerja pemerintah provinsi Bengkulu, belum ada tim pelaksana dan pengawas khusus dan evaluasi pelaksanaan E-kinerja belum terlaksana secara rutin.

2. Penelitian skripsi oleh Atika Alya Fauzia. Tahun 2024, yang berjudul “Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (E-Kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”¹⁹

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi kebijakan E-Kinerja di Dinas BMBK Lampung belum berjalan dengan baik karena hanya terdapat 2 aspek yang terpenuhi yaitu aspek komunikasi dan aspek disposisi. Sedangkan pada aspek sumber daya dan struktur birokrasi dalam pengimplementasian kebijakan E-Kinerja belum terpenuhi. Faktor penghambat dari implementasi kebijakan E-Kinerja di Dinas BMBK Provinsi Lampung terletak pada sumber daya yang belum memadai, kurangnya koordinasi dalam pengumpulan hasil kinerja pada aplikasi E-Kinerja serta pembagian tugas yang belum jelas yang menyebabkan kondisi implementasi E-Kinerja belum terdefinisi dengan jelas.

¹⁹ Atika Alya Fauzia, Implementasi Kebijakan *Electronic* Kinerja (E-Kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung” (Skripsi, Universitas Lampung, 2024)

3. Penelitian oleh Yuliastuti Rauf. Pada Tahun 2020 yang berjudul “Penerapan E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Dimediasi Melalui Motivasi”²⁰

Hasil penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Maros karena dibuktikan dengan penerapan E-Kinerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kinerja pegawai, kemudian motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini juga menjadi bukti empirik bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian oleh Sry Handayani, Widyaningsih, Wilda Nur Mufliha.

Tahun 2024 berjudul “Optimalisasi Penerapan Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Kecamatan Sendana Kota Palopo”²¹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi aplikasi E-Kinerja di Kecamatan Sendana sudah efektif, karena dapat mempermudah pekerjaan para pegawai seperti membantu pengelolaan kinerja, mulai dari penyusunan hingga penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP). Penelitian

²⁰ Yuliastuti Rauf, “Penerapan E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Dimediasi Melalui Motivasi” (Tesis, Universitas Bosowa, 2020).

²¹ Sry Handayani, Widyaningsih Widyaningsih, and Wilda Nur Mufliha, “Optimalisasi Penerapan Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Kecamatan Sendana Kota Palopo,” *EDUTECH: Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi* 4, no. 3 (October 30, 2024): 209–13, <https://doi.org/10.51878/edutech.v4i3.3375>.

ini turut mengungkapkan faktor yang menjadi kendala dari implementasi aplikasi E-Kinerja adalah gangguan jaringan yang terkadang tidak stabil serta pengetahuan teknologi dari pegawai yang masih terbatas. Untuk mengatasi kendala tersebut penelitian ini merekomendasikan untuk menambah mbps wifi dan memberikan pemahaman serta pelatihan secara rutin tentang penggunaan aplikasi E-Kinerja kepada para ASN.

5. Penelitian oleh Arif Ilham Sirait. Pada tahun 2019 yang berjudul “Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh”²²

Hasil penelitian ini adalah E-kinerja dikembangkan untuk mempermudah pegawai dalam menginput data kegiatan atau pekerjaan dan membuat laporan kerja harian, disamping itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa aplikasi E-Kinerja diharapkan mampu menjadi salah satu instrumen pendukung bagi pemimpin dalam mengambil keputusan terkait pegawai, unit dan satuan kerja. Proses penggunaan E-Kinerja berjalan dengan baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang, hambatan yang ditemukan dalam pengisian data di E-Kinerja adalah kendala jaringan yang kurang lancar dan aplikasi yang terkadang error.

Berikut ini disajikan tabel persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai orisinalitas penelitian.

²² Arif Ilham Sirait, “Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh” (Skripsi, UIN Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019).

Tabel 2.1
Orisinilitas Penelitian

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Eni Denti, Willy Abdillah, dan Fitri Santi	Analisis Implementasi Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu	Fokus pada penelitian ini juga membahas tentang implementasi aplikasi E-Kinerja.	Penelitian ini memiliki objek yang lebih luas yakni pemerintah provinsi Bengkulu. Sedangkan penelitian penulis di fokuskan pada implementasi E-Kinerja di lembaga pendidikan Islam oleh guru ASN.
2.	Atika Alya Fauzia	Implementasi Kebijakan <i>Electronic</i> Kinerja (E-Kinerja) Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung	Fokus pada penelitian ini juga membahas tentang implementasi aplikasi E-Kinerja. Serta faktor pendukung dan faktor penghambat dari implementasi aplikasi E-Kinerja.	Penelitian ini dilakukan Pada ASN di instansi pemerintah Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada guru ASN di Lembaga pendidikan Islam MAN 1 Jember.
3.	Yuliasuti Rauf	Penerapan E- Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Dimediasi Melalui Motivasi. (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Maros)	Penelitian ini juga fokus pada penerapan aplikasi E-Kinerja.	Pada penelitian ini lebih menekankan pada mediasi melalui motivasi sedangkan penelitian penulis menekankan bagaimana upaya implementasi E-Kinerja dalam optimalisasi kinerja guru. Serta Penelitian ini dilakukan Pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Maros.
4.	Sry Handayani, Widyaningsih, Wilda Nur Mufliha	Optimalisasi Penerapan Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Kecamatan Sendana Kota Palopo	Fokus pada penelitian ini juga membahas tentang implementasi aplikasi E-Kinerja.	Penelitian ini dilakukan Pada ASN di instansi pemerintah Kantor Kecamatan Sendana Kota Palopo sedangkan penelitian penulis dilakukan pada guru

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
				ASN di Lembaga pendidikan Islam MAN 1 Jember.
5.	Arif Ilham Sirait	Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh	Fokus pada penelitian ini juga membahas tentang implementasi aplikasi E-Kinerja.	Penelitian ini lebih menekankan pada proses penilaian dari implementasi E-Kinerja sedangkan penelitian penulis lebih menekankan implementasi secara keseluruhan mulai dari perencanaan kinerja hingga penilaian pada kinerja pada aplikasi. Selain itu penelitian ini dilakukan di BKN kota banda Aceh.

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan lima penelitian terdahulu yang telah disajikan bahwa penelitian sebelumnya fokus pada implementasi aplikasi E-Kinerja di instansi pemerintah namun, peneliti masih jarang menemukan penelitian yang berfokus pada bagaimana implementasi E-Kinerja di instansi pendidikan. Dengan fokus pada bagaimana Implementasi E-Kinerja di lembaga pendidikan Islam dan bagaimana upaya aplikasi E-Kinerja dalam optimalisasi kinerja guru yang belum dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih luas dalam pemanfaatan teknologi di lembaga pendidikan Islam.

B. Kajian Teori

Dari konteks penelitian dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa teori:

1. E-Kinerja

a. Pengertian E-Kinerja

E-Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam menyampaikan laporan kegiatan yang telah dikerjakan sehingga kinerja yang sudah dihasilkan dapat dinilai oleh pemimpin.²³ Dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja. Badan Kepegawaian Negara menjelaskan bahwa E-Kinerja adalah sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai ASN berupa aplikasi berbagi pakai berbasis elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terdiri dari :

- 1) Perencanaan Kinerja Pegawai ASN
- 2) Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan kinerja Pegawai ASN
- 3) Penilaian Kinerja Pegawai ASN
- 4) Tindak lanjut hasil Evaluasi Kinerja Pegawai ASN.²⁴

Pendapat yang lain diungkapkan Putri dalam Nur Hayati bahwa E-Kinerja adalah suatu aplikasi berbasis web untuk menganalisis dan

²³ Renald Christo Lembong, Sampara Lukman, dan Udaya Madjid, "Efektifitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa* 6, no. 2 (1 Desember 2021): 131–39, <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1742>.

²⁴ Kepala Badan Kepegawaian Negara, "Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara," Mei 2023.

mengelola kebutuhan, beban kerja dan satuan kerja organisasi berdasarkan prestasi kerja dan pemberian tunjangan kerja.²⁵

Dapat disimpulkan bahwa E-Kinerja adalah sebuah aplikasi web digital yang dibuat untuk mengelola kinerja pegawai meliputi, perencanaan, pelaksanaan, Pemantauan, Pembinaan, Penilaian, dan Tindak lanjut hasil evaluasi Kinerja pegawai ASN.

Sebelum aplikasi E-Kinerja diterapkan penilaian kinerja pegawai (PKG) dilakukan secara manual, namun dianggap kurang efektif dan memiliki beberapa kekurangan. Penerapan E-Kinerja juga menjadi langkah pemerintah dalam menjawab tantangan digitalisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjadi dasar pemerintah dan pemerintah daerah mempunyai hak dan kewajiban.²⁶ Didalam pasal 10 yang menjelaskan bahwa: “Pemerintah dan Pemerintah Daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”²⁷

E-Kinerja adalah aplikasi yang bertujuan untuk menilai kinerja pegawai secara langsung, dimulai dari memasukkan data kerja harian

²⁵ Ema Nurhayati, “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 2 (2017): 79–91, <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>.

²⁶ Imelda, “Dasar Hukum Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah Melalui Platform Merdeka Mengajar (Pmm) Yang Terintegrasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN).”

²⁷ Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” t.t., <http://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.

yang kemudian menunggu persetujuan dari atasan, setelah disetujui maka output dari hasil kerja akan secara otomatis terlihat. Data tersebut berupa tunjangan yang diterima²⁸ Selain pendapat di atas, pendapat yang hampir sama bahwa E-Kinerja bertujuan untuk memantau dan mengukur Kinerja Aparatur Sipil Negara di instansi atau satuan kerja. E-Kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai acuan pemberian tunjangan dari kinerja pegawai.²⁹

Dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara, juga dijelaskan bahwa Aplikasi E-Kinerja BKN dapat dimanfaatkan oleh instansi pemerintahan untuk pengelolaan Kinerja Pegawai ASN mulai dari penyusunan hingga Penilaian SKP sehingga tindak lanjut menjadi lebih mudah, efisien, efektif, dan akuntabel.³⁰

b. Implementasi E-Kinerja

Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan model penerimaan teknologi yang digagas oleh Davis 1998 menjelaskan

²⁸ Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Lilik Farida, "Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi," *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 2 (29 Mei 2019): 175–80, <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>.

²⁹ Jhon Veri dkk., "Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja)," *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 11, no. 4 (2022), <http://repository.upiypk.ac.id/9194/>.

³⁰ Kepala Badan Kepegawaian Negara, "Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara," Mei 2023.

bahwa persepsi seseorang tentang teknologi baru akan mempengaruhi bagaimana pengimplementasian teknologi tersebut.³¹

E-Kinerja adalah sebuah aplikasi yang membutuhkan hak dalam operasionalnya sehingga hanya bisa digunakan oleh pegawai ASN, dan dampak dari implementasi E-Kinerja dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai itu sendiri berupa tunjangan kinerja yang sebelumnya diberikan dengan asas *job for equal pay* sekarang menjadi *equal job for equal pay* dimana pegawai yang memberikan performa yang baik akan memperoleh tunjangan kinerja yang lebih banyak.³²

Menurut Wahyuni dalam Wahyuni bahwa E-Kinerja sebagai salah satu wujud dari *e-government* dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Penerapan aplikasi tersebut memiliki unsur efektif dan efisien sehingga menjadi indikator yang penting dalam pengelolaan kinerja melalui pemanfaatan aplikasi E-Kinerja.³³ Instansi Pemerintah yang akan mengguakan akses aplikasi E-Kinerja BKN terlebih dahulu mengajukan permohonan dengan menunjuk satu pegawai sebagai admin aplikasi E-Kinerja di instansi yang bersangkutan kepada unit kerja yang menyelenggarakan tugas dan fungsi pengelolaan kinerja pegawai ASN di BKN. Pengajuan

³¹ Siti Rahmatul Azkiya dan Labibah, "Analisis Penerimaan Aplikasi Ikalsel Menggunakan Teori Technology Acceptance Model (TAM)," *UNILIB : Jurnal Perpustakaan*, 13 Maret 2023, <https://doi.org/10.20885/unilib.Vol14.iss1.art3>.

³² Eni Denti Denti, Willy Abdillah, and Fitri Santi, "Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu," *The Manager Review* 3, no. 2 (December 29, 2021): 73–94, <https://doi.org/10.33369/tmr.v3i2.19707>.

³³ Sisi Wahyuni, "Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai," *JESS (Journal of Education on Social Science)* 4, no. 2 (November 14, 2020): 153, <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>.

permohonan yang dimaksud dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang membidangi kepegawaian.³⁴

Menurut PP Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 yang menjelaskan bahwa perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja yang kemudian pada ayat 2 dijelaskan proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan dengan memperhatikan:

- 1) Perencanaan strategis Instansi Pemerintah
- 2) Perjanjian kinerja;
- 3) Organisasi dan tata kerja;
- 4) Uraian jabatan; dan/atau
- 5) SKP atasan langsung³⁵

Dalam surat edaran BKN dijelaskan bahwa terdapat buku panduan Penggunaan aplikasi E-Kinerja pegawai ASN yang dapat diakses pada Helpdesk SIASN melalui tautan <https://support-siasn.bkn.go.id/> dalam menu buku petunjuk. Yang kemudian dalam buku tersebut dijelaskan dari mulai menu akses penggunaan E-Kinerja yang dapat diakses melalui link <https://kinerja.bkm.go.id> yang kemudian log in menggunakan NIP dan Password My SAPK, menu

³⁴ Kepala Badan Kepegawaian Negara, "Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara," Mei 2023.

³⁵ Pemerintah Republik Indonesia, "PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil," t.t., <http://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.

manajemen periode, menu manajemen unor, menu manajemen pegawai, menu manajemen PLT/PLH, hingga Penginputan data JPT Non ASN.³⁶

Hal yang lebih rinci dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dalam pasal 5 yang menjelaskan bahwa Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri atas:³⁷

- 1) Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi; menurut Fauzi dan Nugroho A, perencanaan kinerja adalah proses menentukan tujuan dan sasaran yang diberlakukan bagi pegawai dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pelaksanaan, Pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan dan Pengembangan Kinerja Pegawai. Pemantauan atau pengawasan menjadi penting untuk memastikan apakah kinerja yang diberikan sesuai dengan yang direncanakan dan apakah aplikasi E-Kinerja dimanfaatkan secara baik dan benar. Sebagaimana yang di katakan oleh Suhadi Winoto dalam bukunya bahwa Pengawasan atau supervisi dilakukan sebagai proses aktivitas manajerial yang berkelanjutan untuk mengelola kinerja

³⁶ Badan Kepegawaian Negara, *Buku Petunjuk Admin E-Kinerja*, 2022, Buku Petunjuk Admin E-Kinerja <https://support-siasn.bkn.go.id/knowledge/55/BukuPetunjukAdminE-Kinerja>.

³⁷ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi, "Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara," t.t., <http://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>.

agar selalu optimal agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan perencanaan.³⁸

- 3) Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai; dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi. Seperti halnya apa yang telah disampaikan munawir dkk. Penilaian kinerja guru merupakan landasan sekolah atau madrasah untuk membuat keputusan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Perlu diadakannya penilaian kinerja guru untuk bahan evaluasi lanjutan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru.³⁹

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Komponen terpenting dalam sebuah organisasi adalah individu atau manusia yang biasa kita kenal dengan sumber daya manusia.

Menurut Nawawi dalam Tsauri mengemukakan Sumber Daya Manusia adalah manusia, personil, tenaga kerja, atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.⁴⁰ Sumber daya manusia inilah yang kemudian menghasilkan kerja yang dinamakan kinerja.

³⁸ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2020).ha 165.

³⁹ Munawir Munawir, Amirah Yasmin, dan Ahmad Jauharul Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1b (26 April 2023): 627–34, <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>.

⁴⁰ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), <http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>.

Menurut Robbins dalam Chasanah, Askafi dan Mutiara, kinerja sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja menurut Robbins antara lain: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.⁴¹

Menurut Abdullah dalam Harta kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi Kerja. Yang kemudian dijabarkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok dengan kerja sama yang sesuai dengan tugas yang diberikan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.⁴²

Muspawi menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja dari apa yang telah dikerjakan yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan dan prestasi kerja berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dimiliki.⁴³

Kinerja adalah hasil kerja yang telah di raih dan diselesaikan tugas dan tanggung jawabnya oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.⁴⁴ Selain pendapat tersebut, pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Moeljono dalam Riva'i bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh

⁴¹ Imroatul Chasanah, Eka Askafi, dan Nisa Mutiara, "Pengaruh E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (31 Desember 2022): 221–27, <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3218>.

⁴² Agung Hartadi, "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan DIY" 13, no. 2 (2020), <https://albama.amayogyakarta.ac.id/uploads/journal/1631318774journal.pdf>.

⁴³ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (8 Februari 2021): 101–6, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>, <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

⁴⁴ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan (CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2021)*, <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/>.

seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya berupa tugas yang telah diberikan padanya⁴⁵

Dari beberapa pengertian kinerja yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap seseorang, hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang telah dilaksanakan dan dicapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah Bab II pasal 6, yang menjelaskan bahwa Kinerja Guru dan Kepala Sekolah merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja sesuai indikator kinerja individu dan target yang disepakati bersama Pejabat Penilai Kinerja.⁴⁶

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomer 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 Menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

⁴⁵ “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Rivai | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,” accessed May 9, 2024, hal 215 <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632>.

⁴⁶ MastioKdr, “Peraturan Dirjen GTK Nomor 7607 Tentang Juknis Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah Tahun 2023,” MastioKdr, 28 Desember 2023, <https://mastiokdr.com/peraturan-dirjen-gtk-nomor-7607-tentang-juknis-pengelolaan-kinerja-guru-dan-kepala-sekolah-tahun-2023>.

menengah.⁴⁷ Pengertian dalam undang-undang tersebut selaras dengan Anwar yang menjelaskan bahwa Kinerja Guru adalah pencapaian hasil kerja guru setelah menyelesaikan tugas yang dibebankan berdasarkan kemampuan, kesungguhan, pengalaman, dan kecepatan waktu sesuai tujuan organisasi.⁴⁸

Pendapat yang lain mengungkapkan kinerja guru merupakan sebuah kondisi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama melaksanakan pembelajaran dalam kelas hingga tugas lain sebagai pendidik. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.⁴⁹

Menurut Sagala dalam Rosmawati dkk, Kinerja Guru adalah ukuran atas keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁵⁰ Suatu interpretasi yang dapat dikemukakan dalam pembahasan ini yaitu bahwa untuk dapat mengamati kinerja seseorang atau suatu kelompok dalam organisasi di mana yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru harus mengacu pada pekerjaan guru tersebut selama melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya dengan artian, kinerja guru selalu dihubungkan dengan tugas-tugas

⁴⁷ Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.”

⁴⁸ A Samsul Anwar, “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan, Inovasi, Dan Efikasi Diri” (Bogor, Universitas Pakuan, 2022).

⁴⁹ Muspawi, “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” 101–106.

⁵⁰ Rosmawati Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani Missriani, “Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 200–205, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.

rutin yang dikerjakan.⁵¹ Guru yang kinerjanya optimal, kemampuannya akan maksimal sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dan berdampak akan kemajuan lembaga, dengan ini sangat diperlukan penilaian kinerja oleh pemimpin untuk mengetahui apakah guru yang sudah sesuai standar atau belum.⁵²

Dari penjelasan tentang pengertian kinerja sebelumnya dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dari apa yang telah menjadi tugas dan kewajiban guru berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik serta beberapa tugas tambahan yang diberikan sesuai kemampuan masing-masing individu.

c. Pengelolaan Kinerja Guru

Menurut Amstrong Manajemen Kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi melalui pengelolaan sasaran kerja.⁵³ Pengelolaan Sumber daya Manusia atau Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang krusial pada peningkatan kinerja manusia dalam organisasi. Oleh karena itu sebuah instansi pendidikan wajib memiliki sumber daya manusia berupa pendidik dan tenaga

⁵¹ Widdy H. F. Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Ahlimedia Book, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=Ib4OEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=26rTQQS-R8&dq=faktor-faktor%20%20kinerja%20guru&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=faktor-faktor%20%20kinerja%20guru&f=false>.

⁵² Sofyan Tsauri, "Establishing a Profound Educator Resource Management: Teacher's Performance Development Standpoint," *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (30 Desember 2022): 225–44, <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i2.137>.

⁵³ Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); Rizal (Penyunting), *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM* (Nusamedia, 2021).

kependidikan yang mempunyai kinerja dengan pengelolaan efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan perpaduan dari kinerja individu dan kelompok⁵⁴

Peran guru dalam melaksanakan tugas tidak lepas dari faktor-faktor yang menyebabkan perubahan pada kinerjanya baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru antara lain: Tingkat Kesejahteraan (reward system), Lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan berkembang dan memperbaiki diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, karakter dan pribadi guru.⁵⁵ Menurut Umar dalam Muslimin Pengelolaan kinerja guru harus senantiasa dilakukan tidak hanya bila ada kesenjangan, karena perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan menciptakan tuntutan yang lebih tinggi.⁵⁶

Menurut Fauzi dan Nugroho A, Manajemen kinerja diawali dengan proses perencanaan dilanjutkan dengan pelaksanaan kegiatan dan pengawasan terhadap kemajuan kegiatan yang dilaksanakan yang kemudian dinilai dan dievaluasi untuk melakukan tahapan-tahapan yang diperlukan untuk diperbaiki. Dalam bukunya Fauzi dan Nugroho

⁵⁴ Muhammad Athaya Zhafran, "Selayang Pandang Sistem Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia," Desember 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15810/Selayang-Pandang-Sistem-Manajemen-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia.html>.

⁵⁵ Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 52. https://repository.um-surabaya.ac.id/5310/1/Buku_Ajar_Manajemen_Guru.pdf.

⁵⁶ Muslimin, "Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru."

juga menjelaskan bahwa manajemen kinerja adalah sebuah sistem yang melibatkan seluruh komponen mulai dari kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan dan prosedur penilaian secara berkelanjutan dan dapat mengoptimalkan kinerja SDM di instansi pendidikan sesuai dengan harapan.⁵⁷

Salah satu bentuk adaptasi inovasi teknologi di instansi pendidikan yaitu pengelolaan kinerja guru telah berinovasi dari yang awalnya manual menjadi berbasis teknologi, namun sistem yang berhasil tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, melainkan juga perlu adanya kontribusi dari personil yang ada dalam organisasi. Sebagaimana yang telah di jelaskan dalam teori sistem socio-teknis yang menyatakan organisasi merupakan serangkaian subsistem yang saling berinteraksi antara peran komponen sosial yaitu SDM dan budaya kerja yang baik dengan komponen teknis yaitu teknologi, alat dan prosedur.⁵⁸ Sehingga guru melaksanakan kerja sesuai dengan kemampuan, mengikuti proses, menggunakan teknologi dan mengikuti norma budaya kerja yang berlaku. Dalam proses ini kepala madrasah sangat bereperan besar, karena kepala madrasah berhak untuk menjadi inovator, motivator dan memberikan pengaruh agar para pendidik maupun tenaga kependidikan mampu untuk mempunyai persepsi yang sama terhadap kebijakan pengelolaan

⁵⁷ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *MANAJEMEN KINERJA* (Airlangga University Press, 2020).

⁵⁸ Faculty of Business, "Socio-technical systems theory," diakses 27 Januari 2025, <https://business.leeds.ac.uk/research-stc/doc/socio-technical-systems-theory>.

kinerja melalui platform digital. Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Totok Sudarmanto dkk. Bahwa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai inovator antara lain: 1) memperhatikan kebutuhan pasar. 2) inovasi dalam membuat program baru. 3) restrukturasi personil madrasah dengan mengangkat guru dan atau personil yang dianggap senior yang mempunyai komitmen tinggi. 4) mengadakan pelatihan. 5) mengembangkan profesionalisme guru secara individu dan tim. 6) pengelolaan sarana prasarana. 7) melakukan pergantian peran sesuai kinerja.⁵⁹ Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang sangat dibutuhkan pada proses pengelolaan kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja bawahannya adalah kepemimpinan transformasional di mana kepala madrasah tidak hanya fokus pada tujuan lembaga tetapi juga memperhatikan pemberdayaan dan perkembangan bawahannya. Sebagaimana apa yang dipaparkan oleh Griffith bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan prestasi siswa melalui kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan.⁶⁰ Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dianggap mampu membangkitkan semangat para pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat berkembang dan memberikan kinerja yang terbaik.

⁵⁹ Totok Sudarmanto dkk., "Duties and Responsibilities of the Principal in Madrasa towards Teachers' Professionalism Development," *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 1 (30 Juni 2022): 116–44, <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i1.91>. hal 126-129.

⁶⁰ James Griffith, "Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance," *Journal of Educational Administration* 42, no. 3 (1 Januari 2004): 333–56, <https://doi.org/10.1108/09578230410534667>.

Dalam melaksanakan kepemimpinan transformasional kepala madrasah harus mampu melakukan pengkondisian, pendampingan dan pengawasan terhadap kinerja bawahannya. Dimana menurut Suhadi Winoto dalam bukunya menjelaskan bahwa Pengawasan atau supervisi dilakukan sebagai proses aktivitas manajerial yang berkelanjutan untuk mengelola kinerja agar selalu optimal agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan perencanaan.⁶¹

Selain itu kepala madrasah sebagai pemimpin harus senantiasa melakukan pengkondisian salah satunya dengan memberikan penguatan seperti apa yang telah dijelaskan dalam teori BF Skinner dalam Arifin dan Humaedah tentang (*Operant Conditioning*) dengan memberikan penguatan (*Reinforcement*) bahwasannya perilaku seseorang dalam organisasi dapat meningkat atau berkurang melalui penguatan berupa penguatan positif (*reward*) dan penguatan negatif (*punishment*), dengan adanya penguatan, kinerja seseorang akan cenderung untuk diulang-ulang dan tanpa adanya penguatan perilaku tersebut akan terhenti dan sulit untuk memulai kebiasaan kembali.⁶²

⁶¹ Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*.ha 165.

⁶² Zaenal Arifin dan Humaedah, "Application of Theory Operant Conditioning BF Skinner's in PAI Learning," 2021, <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/cie/article/view/1602/768>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Moleong dalam Anisa dan Mailani Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berusaha memahami kejadian yang dialami subjek penelitian seperti tindakan, persepsi, tingkah laku, dan motivasi melalui deskripsi menggunakan metode observasi, wawancara, atau telaah dokumen.⁶³ Sejalan dengan ini menurut Sugiyono metode kualitatif adalah metode penelitian yang meneliti pada kondisi obyek yang alamiah berlandaskan filsafat postpositivisme. Teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan atau triangulasi dimana peneliti sebagai instrumen kunci.⁶⁴ Menurut analisis peneliti, pendekatan kualitatif sangat efektif untuk digunakan dalam menganalisis dan mencari pemahaman terhadap fokus penelitian yang diteliti. Hal ini berkenaan dengan penggalian data yang dilakukan peneliti terhadap bagaimana persepsi, tingkah laku dan tindakan obyek penelitian dengan fokus Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi Kinerja Guru di Madarasah Aliyah Negeri 1 Jember sehingga dapat memeberikan gambaran realitas yang kompleks.

⁶³ Indah Sri Annisa dan Elvi Mailani, "Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa Dalam Pembelajaran Tematik Dengan Menggunakan Metode Miles Dan Huberman Di Kelas IV Sd Negeri 060800 Medan Area," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (1 Juni 2023): 6460–77, <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1130>.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008).hal 9.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus merupakan kajian mendalam terhadap sesuatu yang berbeda yang ada dalam suatu organisasi, kelompok atau lembaga.⁶⁵ Kajian yang ditekankan adalah Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Dengan demikian, sesuatu dijadikan kasus bukan hanya karena ada masalah, kesulitan, hambatan, atau penyimpangan, tetapi juga karena keunggulan atas keberhasilannya. Studi kasus juga dapat diartikan sebagai proses mengkaji dan memahami objek sebagai kasus dimana objek dalam penelitian ini adalah Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru sehingga didapatkan hasil yang realitas.⁶⁶

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks dan sebagainya). Adapun lokasi yang dijadikan objek peneliti adalah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang sudah banyak dikenal sebagai Madrasah Unggul oleh sebagian besar masyarakat kota jember bahkan luar kota Jember.

⁶⁵ Taufik Hidayat, *Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian*, 2019.

⁶⁶ Dimas Assyakurrohim dkk., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 1–9, <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.

2. Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember sebagian besar merupakan lulusan Magister (S2).
3. Siswa siswi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember telah meraih banyak prestasi gemilang, seperti Olimpiade, Kompetisi Bahasa, Lomba Karya Tulis Ilmiah, lomba seni, lomba olahraga dan lain sebagainya. Pencapaian ini tentu tidak terlepas dari kinerja guru yang unggul.

C. Subyek Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mengambil subjek menggunakan teknik purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Purposive penunjukan informan didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri tertentu atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka yang dijadikan subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah MAN 1 Jember, alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek berperan sebagai penilai kinerja guru dalam E-Kinerja dan juga pengordinir kegiatan pengumpulan data di Lembaga.
2. Guru ASN MAN 1 Jember, alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek berperan sebagai tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam fokus penelitian yakni Implementasi E-Kinerja.
3. Staff TU bagian Kepegawain MAN 1 Jember, alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek berperan sebagai tenaga yang menjadi admin aplikasi E-Kinerja di MAN 1 Jember serta berperan sebagai pengelola pegawai ASN.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu (a). Wawancara mendalam (*indepth interview*), (b). Pengamatan peran serta pasif (*participant observation*), dan (c). Dokumentasi.

1. Teknik Wawancara Mendalam (*indepth interview*)

Wawancara secara mendalam memerlukan pedoman khusus. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara semi struktur (*semistructure interview*) dengan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya namun dapat diubah dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi mengenai Optimalisasi Kinerja Guru melalui Implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah negeri 1 Jember.

Hal mendasar yang diperoleh melalui teknik wawancara mendalam adalah minat informan/subjek penelitian dalam memahami orang lain, dan bagaimana mereka memberi makna terhadap pengalaman pengalaman dalam mereka berinteraksi tersebut.

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini dari pengumpulan data berupa wawancara diantaranya:

- a. Informasi kegiatan yang berkaitan dengan Implementasi aplikasi E-Kinerja oleh guru dalam upaya optimalisasi kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
- b. Informasi kegiatan yang berkaitan dengan faktor hambatan dan faktor pendukung Optimalisasi Kinerja Guru Melalui Implementasi E-Kinerja.

2. Teknik Pengamatan Peran Serta/ *Participant Observation*

Pengumpulan data melalui observasi (pengamatan langsung) dibantu dengan alat instrumen. Observasi yang digunakan ialah observasi partisipasi moderat dimana dalam perspektif interaksionis-simbolik peneliti lebih banyak menggunakan interaksi secara lebih intens dengan subjek penelitian.⁶⁷ Partisipasi moderat adalah peneliti datang langsung ke lokasi penelitian mengamati bagaimana Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru dan terlibat dalam beberapa kegiatan tersebut, tetapi tidak semuanya.⁶⁸

Dari kegiatan observasi tersebut, data yang diperoleh sebagai berikut:

- a. Proses Implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
- b. Proses upaya Optimalisasi Kinerja Guru melalui Implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
- c. Narasi faktor hambatan dan faktor pendukung Optimalisasi Kinerja Guru Melalui Implementasi E-Kinerja

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan penelusuran kumpulan fakta dan data berupa dokumen, catatan, buku, surat, foto temuan, foto hasil penelitian dan sebagainya.⁶⁹ Data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi

⁶⁷ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)," *At-Taqaddum* 8, no. 1 (5 Januari 2017): 21–46, <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. hal 227.

⁶⁹ Abd Muhith, Rachmad Baitulla, dan Wahid Amirul, *Metodologi Penelitian*, ed. oleh Mundir Mundir (Jokjakarta: Bildung, 2020), <http://digilib.uinkhas.ac.id/3105/>. hal 90.

data yang diperoleh dari wawancara dan observasi peran serta sebagai penguat data serta untuk membandingkan data-data yang diperoleh melalui wawancara. Pada Teknik dokumentasi ini, peneliti tidak hanya menggunakan dokumen berupa foto, tapi juga data-data rekaman maupun tertulis yang berkaitan dengan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Berikut data yang diperoleh dalam Teknik dokumentasi:

- a. Dokumen Implementasi Aplikasi E-Kinerja Oleh Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
- b. Dokumen Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Melalui Implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data model interaktif teori Miles dan Huberman yang terdiri dari empat komponen, diantaranya diantaranya pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan Berikut uraiannya:⁷⁰

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Keseluruhan data dianalisis tergantung dari keterampilan peneliti dalam mengintegrasikan dan menginterpretasikan data. Hal ini karena data yang diperoleh juga dari wawancara, observasi maupun dokumentasi yang membutuhkan penafsiran dari peneliti.

⁷⁰ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (PT Kanisius, 2021). Hal 3-4

2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasikan data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip.

3. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

4. Penarikan Simpulan atau Verifikasi (*Conclusion: drawing/verfying*)

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan atau verifikasi. Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif dan deduktif. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan. Simpulan penelitian bukan ringkasan penelitian⁷¹

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

F. Keabsahan Data

Dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian, harus melalui beberapa tahapan pengecekan. Dalam penelitian ini, data dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik pengecekan keabsahan data yang dilakukan peneliti adalah Uji kredibilitas (kepercayaan), yang berarti uji pengecekan data agar diperoleh hasil yang dipercaya, diantaranya melakukan perpanjangan keterlibatan dalam penelitian, ketekukan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat (dengan cara diskusi analitik dengan teman sejawat), pengecekan anggota atau *member check* (dengan cara mengecek kebenaran data dengan sumber aslinya).⁷²

Triangulasi, dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga jenis diantaranya triangulasi metode (membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda, baik observasi, wawancara, dan dokumentasi), triangulasi sumber (menggali kebenaran informasi dengan berbagai sumber data) dan triangulasi teori dan waktu (membandingkan perspektif teori tertentu dan menguji kredibilitas cara dengan wawancara, observasi, dokumentasi dalam waktu yang berbeda).

G. Tahap-tahap penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya tahapan sistematis dalam menyusun

⁷² Sugiyono.

langkah yang terencana. Dengan demikian, tahapan penelitian yang dilakukan peneliti dibagi menjadi tiga tahapan diantaranya tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap pelaporan.

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra-lapangan meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah , Menyusun rumusan masalah, Mencari studi literature yang relevan (buku, jurnal, berita, tesis, disertasi, laporan penelitian lainnya), kemudian observasi dan wawancara awal, Membuat tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta judul penelitian, dilanjutkan membuat proposal dan mempersiapkan penelitian.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Tahap ini dimulai dengan Memasuki atau turun ke lapangan dan Melakukan interaksi dengan informan dengan baik untuk memulai mencari data dengan observasi terlebih dahulu, mencari data melalui wawancara dan mencari data melalui dokumentasi.

3. Tahap Pelaporan

- a. Menganalisis data: Tahap ini meliputi kegiatan mengolah data dengan teknik analisis data diantaranya pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.
- b. Menyajikan data dalam bentuk laporan berdasarkan hasil temuan penelitian di lapangan dari semua kegiatan pengumpulan data.
- c. Menyempurnakan laporan dengan merevisi data tahap ini dilakukan agar skripsi dapat lebih baik.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember (MAN 1 Jember) merupakan lembaga pendidikan menengah setingkat SMA di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sejak berdirinya pada tahun 1967, Lembaga pendidikan ini berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dengan integrasi ilmu pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai agama Islam. Awalnya lembaga ini bernama SPIAIN (Sekolah Persiapan Institut Agama Islam Negeri) Jember dan telah mengalami beberapa perubahan nama, diantaranya pada tanggal 30 maret 1978 SPIAIN Jember diubah menjadi Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri (MAAIN), dan kemudian berganti nama secara resmi menjadi MAN 1 Jember mulai tanggal 23 Agustus 2004 hingga saat ini berdasarkan Keputusan Menteri Agama nomor 168 tahun 2003.

Lokasi MAN 1 Jember awalnya berlokasi di kawasan pasar Johar (saat ini Mutiara Shopping Center), dan seiring berkembangnya lembaga ini, pada tahun 1982 berhasil mendirikan gedung permanen di Jalan Imam Bonjol 50, Jember. Dari sinilah MAN 1 Jember berkembang menjadi madrasah terkemuka, tidak hanya di Jember tetapi juga dikenal secara nasional dan bahkan regional. MAN 1 Jember menjalankan berbagai

program unggulan yang disesuaikan dengan kurikulum nasional, serta tambahan program khas yang relevan dengan perkembangan masyarakat. Dari Jalan Imam Bonjol 50 inilah MAN 1 Jember berkembang dan mengembangkan dirinya, menunjukkan jati dirinya, menunjukkan keelokannya, dan menunjukkan kebesaran dan prestasinya kepada negeri Indonesia, dan kepada dunia.

MAN 1 Jember menerapkan kurikulum nasional yang dikombinasikan dengan muatan lokal dan nilai-nilai Islam, memungkinkan siswa mendapatkan pendidikan yang holistik dan berimbang. Sebagai madrasah di bawah Kementerian Agama, MAN 1 Jember berkomitmen mendukung program-program yang diselaraskan dengan kebijakan pemerintah, seperti pengembangan program keterampilan, peningkatan kompetensi siswa, dan program pendidikan karakter berbasis keIslaman. Tujuannya adalah untuk membentuk siswa yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan keterampilan yang bermanfaat.

Prestasi dan Pengakuan Nasional MAN 1 Jember tidak hanya unggul dalam program pendidikan, tetapi juga dalam pengelolaan manajemen dan kualitas layanan. Pengembangan program keterampilan dan program unggulan lainnya membuat MAN 1 Jember sering menjadi tujuan studi banding oleh sekolah-sekolah dari berbagai daerah di Indonesia, seperti Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali, bahkan pernah dikunjungi oleh delegasi dari Filipina. Lembaga ini juga telah dikunjungi

oleh pejabat tinggi Kementerian Agama serta utusan dari United Nation Development Program (UNDP) dari Belanda.

Sebagai lembaga pendidikan di bawah Kementerian Agama, MAN 1 Jember telah bertransformasi menjadi madrasah yang tidak hanya fokus pada akademik tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan karakter siswa. Dengan fasilitas yang lengkap, program yang variatif, dan reputasi baik di kalangan masyarakat, MAN 1 Jember berkomitmen untuk terus mencetak lulusan yang unggul dalam prestasi akademik, berkarakter Islam, dan siap berkontribusi bagi masyarakat dan bangsa.⁷³

2. Profil Madrasah Aliyah negeri 1 Jember.

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari hasil observasi lokasi dan menganalisis profil MAN 1 Jember di web resmi madrasah maka dijabarkan profil Madrasah sebagai berikut:

Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

NPSN : 20580291

Alamat Madrasah : Jalan Imam Bonjol 50 Jember

Kecamatan : Kaliwates

Kabupaten : Kaliwates

Provinsi : Jember

Alamat Website : man1jember@yahoo.co.id

Alamat Email : www.man1jember.sch.id

Nilai Akreditasi : 92

⁷³ “Profil Man 1 Jember 2023-2024,” t.t., <https://man1jember.sch.id/wp-content/uploads/2024/01/Profil-MAN-1-JBR-23-24-01.pdf>.

Nama Kepala Madrasah : Drs. Anwaruddin, M.SI.

NIP : 1965081994031002

3. Visi, Misi dan Tujuan MAN 1 Jember

a. Visi

“Menuju prestasi prima, berakhlakul karimah berlandaskan iman dan taqwa”

b. Misi

- 1) Menumbuhkan pengahayatan dan pengamalan ajaran Islam dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan dalam bertindak.
- 2) Mengembangkan sistem manajemen berbasis mutu dalam berbagai layanan dan pengembangan madrasah.
- 3) Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan dan bervariasi.
- 4) Mendayagunakan potensi sumber dana secara efisien dan efektif untuk pengembangan sarana prasarana dan kegiatan inovatif.
- 5) Mengembangkan potensi diri peserta didik secara optimal sesuai dengan bakat melalui proses pembelajaran bermutu.

c. Tujuan

- 1) Menciptakan dan menyelenggarakan proses pendidikan yang berorientasi pada target pencapaian efektifitas proses pembelajaran berdasarkan konsep MPMBS.

- 2) Mewujudkan sistem kepemimpinan yang kuat dalam mengakomodasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia.
- 3) Mengelola tenaga kependidikan secara efektif berdasarkan analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, hubungan kerja, imbal jasa yang memadai.
- 4) Penanaman budaya mutu kepada seluruh warga sekolah yang didasarkan pada keterampilan/ skill dan profesionalisme.
- 5) Menciptakan sikap kemandirian secara kelembagaan melalui peningkatan sumber daya yang memadai.
- 6) Mengembangkan dan meningkatkan adanya partisipasi seluruh warga sekolah dan masyarakat dengan dilandasi sikap tanggung jawab dan dedikasi.
- 7) Menciptakan dan mengembangkan sistem pengelolaan yang transparan dalam pengambilan keputusan, pengelolaan anggaran dan sebagainya.
- 8) Program peningkatan mutu, kualitas prestasi output siswa bidang akademik maupun non akademik secara berkelanjutan.

d. Teknik Pencapaian Visi, Misi, dan Tujuan

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember dalam profil madrasah juga menjabarkan teknik untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah , sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam

dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan dalam bertindak.

- 2) Membiasakan perilaku amanah, fatonah, siddiq, dan tabligh dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Membiasakan beribadah wajib dan sunnah dalam kehidupan sehari-hari
- 4) Menumbuhkan akhlaqul karimah berlandaskan iman dan taqwa melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler
- 5) Menumbuhkan kepedulian/kepekaan sosial
- 6) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 7) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah
- 8) Mendorong dan membantu setiap peserta didik untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal
- 9) Melakukan pembinaan bakat dan minat siswa secara optimal melalui kegiatan intra maupun ekstrakurikuler
- 10) Menyelenggarakan program keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja/di masyarakat
- 11) Menyediakan sarana & prasarana yang memadai yang dibutuhkan kelas ketrampilan.
- 12) Melakukan kerja sama dengan instansi/lembaga lain untuk mengembangkan kompetensi siswa, baik dalam bidang

akademik maupun dalam bidang nonakademik.

13) Melakukan kerja sama dengan instansi lain untuk tempat latihan kerja

14) Menjalin jaringan lapangan kerja baru dengan instansi terkait.

4. Keadaan Pendidik Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Guru merupakan salah satu unsur paling penting dalam proses madrasah mencapai tujuan. Oleh karena itu tenaga pendidik harus senantiasa dikembangkan kualitasnya. Kualitas pendidik di MAN 1 Jember memiliki kualifikasi baik serta kuantitasnya mencukupi sesuai dengan kebutuhan. Keadaan Tenaga Pendidik MAN 1 Jember Pada Tahun Pelajaran 2024/2025 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Keadaan Pendidik Tahun Ajaran 2024/2025

No.	Status	S1		S2		S3		JML
		L	P	L	P	L	P	
1.	Guru PNS	15	20	8	5	1	-	49
2.	Guru PPPK	5	11	2	3	-	-	22
3.	Guru Non-ASN	9	9	3	2	-	-	23
JUMLAH		30	40	13	10	1	-	94

Sumber: Profil MAN 1 Jember

Tabel 4.2

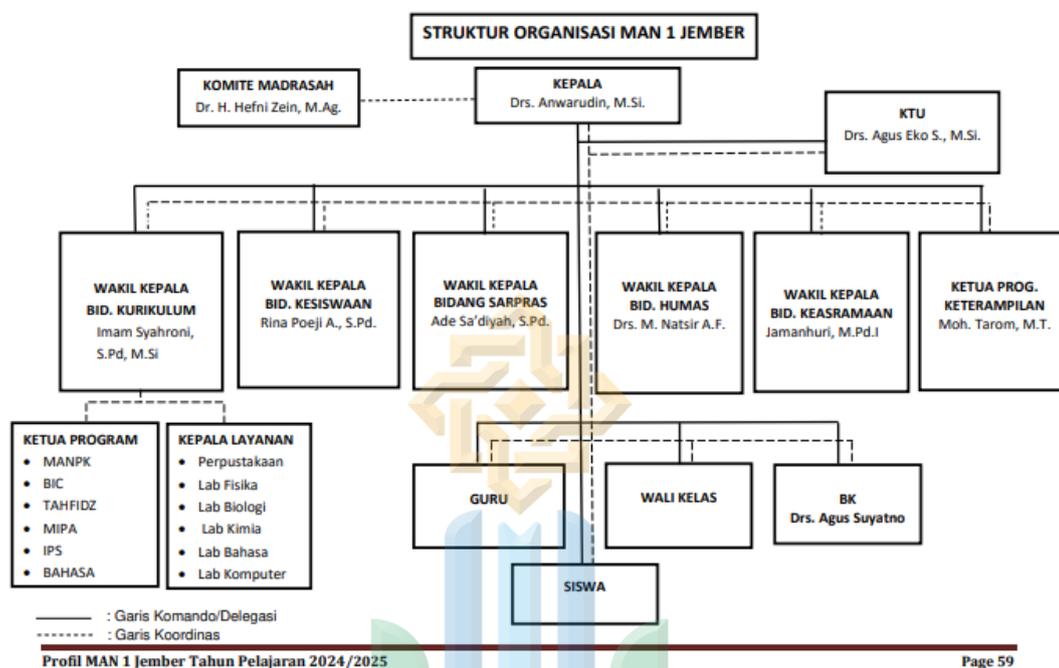
Nama pendidik Yangberkualifikasi magister(s-2) dan doktor (s-3)
Tahun pelajaran 2024/2025

NO.	NAMA	MATA PELAJARAN	PT ASAL S-2/S-3
1.	Drs. Anwaruddin, M. Si.	Matematika	ITS Surabaya
2.	Dr. Yunus , S.Ag., M.Pd.I.	Manajemen Pend. Islam	UIN KHAS (S-3)
3.	Drs. Ali Al Muta'sin, M.Pd.	Pend. Kimia	UPI Bandung
4.	Moh. Tarom, S.Pd., M.T.	Teknik Mesin	Universitas Jember

5.	Nurkolis, S.Pd., M.Sc.	Matematika	UGM Yogyakarta
6.	M. Jamanhuri, S. Ag., M.Pd.I.	Manajemen Pend. Islam	UNSURI Surabaya
7.	Imam Syahroni, S.Pd., M.Si.	Matematika	Universitas Jember
8.	Ahmad, S.Ag, M.Pd.I	Manajemen Pend. Islam	IAIN Jember
9.	Suhadak, S.Pd., M.Li.	Linguistik	Universitas Jember
10.	Dra. Eny Purwati, MPd.	Manajemen Pend.	UG Gresik
11.	Mamik Isgiarti, S.Pd., M.Pd	Manajemen Pend.	Universitas Jember
12.	Raras Indrayati, S.Pd. M.P.	Ekonomi Pertanian	Universitas Jember
13.	Fitria Candra, S.Pd., M.Pd	Sosiologi	Universitas Jember
14.	Gembong Angger W., M.Si	Matematika	Universitas Jember
15.	Muh. Masruri, M.Pd.I	Manajemen Pend. Islam	IAIN Jember
16.	M. Shoiful Muchlish, Lc., M.Pd	Manajemen Pend. Islam	Unisma
17.	Mohammad Nasih Fuadi, M.Pd.I	Pend. Bahasa Arab	UIN Malang
18.	Siti Nurjanah, M.Pd.I.	Manajemen Pend. Islam	STAIN Jember
19.	Nestia Arum Pambayu, M.Pd.	Pend. Geografi	Univ. Negeri Malang
20.	Happy Khoirunnisa', S.Pd. M.Pd.	Sejarah	Universitas Jember
21.	Ecci Ayu Pujaanti, S.Pd., M.Pd	Bahasa Indonesia	UM Surabaya
22.	M. Ali Hasan, S.Pd, M.Si	Matematika	ITB Bandung
23.	Putri Rizqika, S.Pd, M.Pd	Pend. Matematika	Universitas Jember
24.	Roisatul Wahdiyah, M.Pd	Pend. Bhs Inggris	

Sumber: Profil MAN 1 Jember

5. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember



Gambar 4.1
Struktur Organisasi MAN 1 Jember
(Sumber: Profil MAN 1 Jember)

B. Penyajian Dan Analisis Data

Untuk mengetahui Optimalisasi Kinerja Guru melalui implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara terhadap kepala sekolah, staff Tata Usaha bagian kepegawaian sebagai admin aplikasi E-Kinerja dan beberapa guru ASN di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, selain itu juga peneliti melakukan observasi terhadap kegiatan pengaplikasian E-Kinerja oleh beberapa guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, serta peneliti juga melakukan dokumentasi terhadap proses pengimplementasian E-Kinerja dan dokumentasi wawancara pada narasumber. Berdasarkan teknik

pengumpulan data diatas maka peneliti memperoleh data penelitian sebagai berikut:

1. Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Di era digitalisasi yang berkembang sangat pesat, tuntutan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan transparansi dalam pengelolaan organisasi semakin tinggi, baik dalam skala nasional, instansi pemerintah, maupun organisasi kecil lainnya. E-Kinerja merupakan sistem berbasis aplikasi yang digunakan untuk mempermudah pengelolaan dan penilaian kinerja ASN. Sejak diterbitkannya Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2023. Implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember menjadikan salah satu upaya untuk optimalisasi kinerja guru melalui penerapan teknologi dalam pengelolaan kinerja. Sebelum diimplementasikan seluruh ASN MAN 1 Jember mengikuti sebuah pelatihan yang diselenggarakan oleh kemenag Jember untuk memberikan pemahaman terkait penggunaan E-Kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat WaKa Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, bapak Imam Syahroni beliau mengatakan bahwa:“Ada. Jadi. kemenag dari unit kepegawaian mengadakan pelatihan ke semua guru ASN dari sektor negeri dibawah naungan kemenag dan di hadiri semua ASN guru termasuk tenaga kependidikan dari MAN 1 MAN 2 dan MAN 3 Jember”⁷⁴

⁷⁴ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 17 September 2024.

Pendapat diatas diperkuat oleh ibu Siti Nurul Jannah salah satu guru ASN MAN 1 Jember yang mengatakan bahwa: “Ada pelatihan dari kemenag jember yang diikuti oleh semua ASN Man 1 disana kita dilatih bagaimana menggunakan aplikasi hingga kalimat-kalimat yang kita gunakan pada E-Kinerja”⁷⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh beberapa guru ASN yang saya wawancarai. Mereka mengatakan bahwa telah diadakannya pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Jember untuk persiapan implementasi E-Kinerja di instansi pendidikan di bawah naungan kemenag.

Implementasi E-Kinerja bukan hanya mengalihkan proses manual menjadi digital, tetapi juga menciptakan kinerja yang lebih terencana dan berbasis hasil. Berdasarkan hasil Observasi yang peneliti lakukan, maka didapatkan data narasi bahwa dalam lingkup pendidikan, E-Kinerja juga dapat diadaptasi untuk mendukung proses administrasi guru, tenaga kependidikan dan evaluasi kinerja, sistem ini tidak hanya relevan dalam optimalisasi kinerja tetapi juga menjawab tantangan modernisasi dalam instansi pendidikan yang lebih efektif dan efisien.⁷⁶ Dengan ini saya sajikan data penelitian lebih rinci bagaimana Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

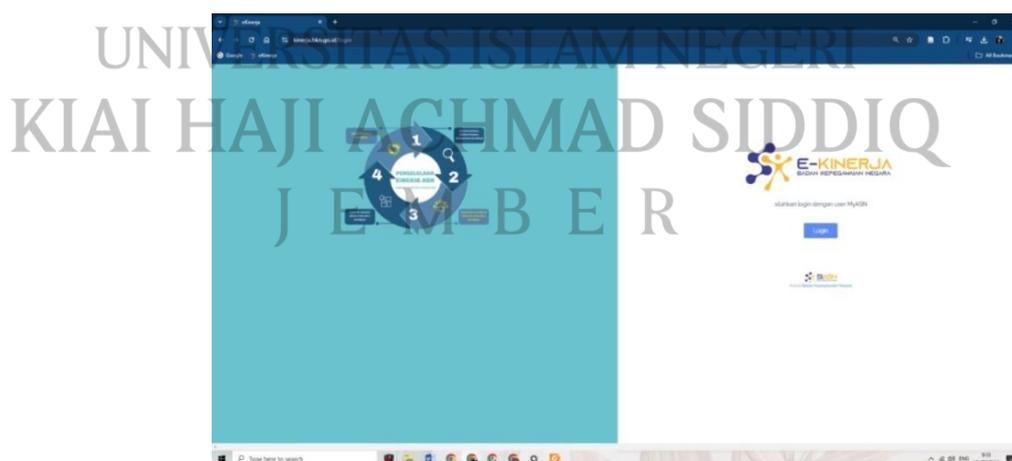
⁷⁵ Situ Nur Jannah, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 30 September 2024.

⁷⁶ Observasi di MAN 1 Jember, 24 September 2024.

a. Perencanaan Kinerja Guru ASN dalam E-Kinerja

Mengingat bahwa E-Kinerja merupakan aplikasi yang dirilis oleh Badan Kepegawain Negara untuk mempermudah pengelolaan kinerja pegawai ASN di instansi pemerintah seluruh Indonesia. Dengan ini E-Kinerja merupakan sebuah sistem nasional yang harus diimplementasikan oleh seluruh ASN di Indonesia, sehingga pengimplementasiannya tidak jauh berbeda dengan instansi pemerintah yang lain.

Berdasarkan data observasi yang peneliti dapatkan maka diperoleh data narasi bahwa aplikasi E-Kinerja hanya berlaku untuk guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), baik guru PNS ataupun PPPK. Aplikasi ini dapat diakses melalui <https://kinerja.bkn.go.id>, kemudian *log in* menggunakan NIP dan password yang telah ditentukan.



Gambar 4.2
Halaman *log in* aplikasi E-Kinerja

Mengenai perencanaan kinerja yang dilakukan ASN khususnya guru pada aplikasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember diperoleh data bahwa perencanaan kinerja Guru ASN pada E-Kinerja dimulai dengan menuangkan rencana kinerja untuk satu tahun pelajaran yang dinamakan dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan pada SKP terdapat bagian lebih rinci yang dinamakan RHK (Rencana Hasil Kerja), adapun rencana kinerja tersebut merupakan hasil breakdown dari satuan kinerja kepala madrasah yang diklaim oleh semua bawahannya termasuk guru sesuai dengan tugas pokoknya. Hal ini dapat dipahami dari hasil wawancara dengan ibu Nadiyah sabrina selaku Staff Tata Usaha bagaian Kepegawaian serta Admin E-Kinerja Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember yang memberikan keterangan bahwa:

“E-Kinerja itu sistemnya dari badan kepegawaian negara jadi seluruh ASN baik di kemenag ataupun kementerian lain itu juga membuat SKP. Kalau dari menteri agama, menteri agama membuat rencana yang kemudian dilaporkan pada presiden trus jadi menteri agama itu adalah pekerjaan kemenag di *break down* diambil oleh kepala kantor wilayah kemudian dibreakdown lagi oleh kepala kemenag kabupaten trus habis itu kepala madrasah mengambil memilah dari hasil *breakdown* SKPnya kepala kantor yang kabupaten yang berkaitan dengan satuan kerjanya. Kemudian baru guru-guru mengambil SKPnya kepala madrasah, gitu di *breakdown* lagi skpnya. Kepala TU juga sama, mengambil milik kepala marasah kemudian baru karyawan mengambil milik KA TU. Hirarkinya gitu”.⁷⁷

⁷⁷ Nadiyah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

Pemaparan ini selaras dengan pendapat dari bapak Imam Syahroni WaKa kurikulum Madarasah Aliyah Negeri 1 Jember yang memaparkan bahwa:

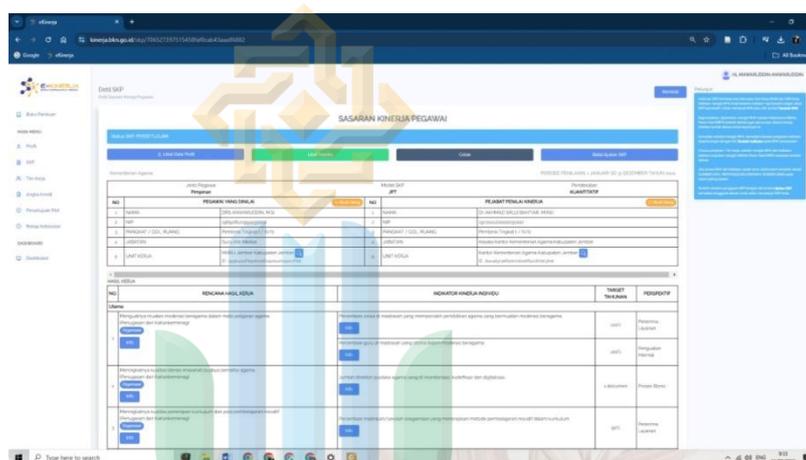
“Rencana hasil kerja yang direncanakan kepala harus diklaim dalam bentuk kinerja oleh seluruh warga madrasah salah satunya adalah guru, jadi intinya guru tidak bisa menyusun rencana hasil kerja mandiri, jadi harus *breakdown* punya kepala madrasah, itu seterusnya, kepala madrasah *breakdown* dari kepala kemenag dan kepala kemenag *breakdown* dari atasannya, nanti ASN merencanakan sesuai tugas pokoknya mengambil sesuai tugas pokoknya. Contoh saya sebagai guru berarti mengambil rencana kerja pak kepala minimal di aspek yang ada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan penilaian nanti yang berkaitan dengan sarana prasarana bisa waka sarpras yang berkaitan administrasi nanti TU.”⁷⁸

Perencanaan kinerja ASN yang dalam penelitian ini dikhususkan ASN yang berprofesi sebagai guru adalah suatu hal yang harus dilakukan di awal tahun, sesuai dengan sasaran kinerja yang diklaim dari sasaran kinerja kepala madrasah, satuan kinerja yang diklaim harus sesuai dengan tupoksi, tugas utama maupun tugas tambahan yang akan dikerjakan selama satu tahun. Seperti yang dikatakan salah satu guru ASN di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember ibu Nurvia Firdaus, beliau mengatakan bahwa:

“Biasanya meliputi sasaran kinerja yang akan dikerjakan selama satu tahun, awal januari itu mengisi satu tahun sasaran kinerja misalnya akan melaksanakan pelatihan berapa kali dalam satu tahun, kira-kira apa saja yang dipersiapkan untuk pembelajaran satu tahun, ini RPP nya, kira-kira berapa dokumen kemudian kita akan mendapatkan sertifikat berapa kemudian untuk mendukung kinerja kepala madrasah apa saja yang ingin dilakukan misalnya upacara, kedinasan, 17 agustus itu

⁷⁸ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneliti, 17 September 2024

juga tertulis di E-Kinerja rancangan atau sasaran kinerja yang akan dikerjakan selama satu tahun, kemudian selain itu juga kepala madrasah itu punya point-point sendiri apa yang akan beliau jadikan sasaran kinerja selama satu tahun dibawahnya guru-guru itu mengikuti, maksudnya misalnya kepala madrasah bertanggung jawab untuk pembelajaran kita kutip dari apa tugas kepala madrasah tersebut berarti kita mempersiapkan pembelajaran, seperti RPP. Kita masih menginduk ke kepala madrasah.⁷⁹



Gambar 4.3
Sasaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti sajikan di atas bahwasannya perencanaan kinerja guru dalam E-Kinerja dimulai dengan penyusunan Sasaran Kinerja

Pegawai (SKP) untuk satu tahun. Penyusunan SKP guru harus diselaraskan dengan SKP Kepala Madrasah, guru memilih sasaran kinerja sesuai tupoksi termasuk tugas utamanya serta berbagai tugas tambahan lainnya. Dengan adanya E-Kinerja proses perencanaan kinerja menjadi lebih efektif dan terstruktur.

⁷⁹ Nurvia Firdaus.S.Sy, , diwawancarai oleh peneliti, Jember,02 Oktober 2024.

b. Pelaksanaan Rencana Kinerja Guru Dalam E-Kineja

E-Kinerja diharapkan mampu mengelola kinerja yang lebih efisien, objektif, terukur dan terintegrasi, sehingga lebih fokus pada tugas pokok sebagai pendidik. Guru melaksanakan rencana kinerja dengan fokus pada tupoksi, meliputi kegiatan pembelajaran, pengembangan, administrasi pembelajaran serta kegiatan-kegiatan tambahan lain seperti waka kurikulum, waka sarana dan prasarana, wali kelas dan lain sebagainya. Dengan adanya E-Kinerja pelaksanaan rencana kinerja menjadi lebih terstruktur, terukur, dan terdokumentasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Nurul Riezza Riesty Fauzie salah satu guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, beliau berpendapat bahwa:

“Selama menjadi ASN, selama ada E-Kinerja kita menjadi tau apa yang harus kita lakukan, mana yang lebih diprioritaskan dari pada yang tugas tambahan lain yang bersifat pribadi, seperti di sisi lain saya tim medsos MAN 1, tapi saya juga sebagai guru yang mempunyai kewajiban mengajar. Misalnya, di satu waktu ada 2 kegiatan bersamaan saya tahu mana yang saya prioritaskan dulu, baru lanjut ke kegiatan yg lain. Jadi menurut saya E-Kinerja ini membantu mengontrol mana yang perlu dikedepankan dan mana yang dikesampingkan. Karena terkadang guru ini karena kita mempunyai keterbatasan waktu karena banyaknya tugas-tugas jadi dengan adanya E-Kinerja kita mampu memetakan di tri wulan satu kita mau fokusnya apa, nanti di triwulan ke dua kita mau kefokus yang mana”⁸⁰

Pendapat tersebut diperkuat oleh ibu Mamik Isgiyanti, beliau berpendapat bahwa:

“ketika kita menyusun perencanaan itu apa yang akan kita lakukan dalam jangka satu tahun itu sudah kita pertimbangkan,

⁸⁰ Nurul Riezza Riesty Fauzie, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 30 September 2024

kira-kira mampu tidak saya melakukan itu, misalkan membuat karya-karya tulis dengan kesibukan saya seperti ini karya apa yang bisa saya buat, buat buku atau karya tulis lain, kadang-kadang karya ini yang terbengkalai diri kita sendiri yang tau apa kita mampu bisa merealisasikan apa yang kita rencanakan.”⁸¹

Berdasarkan observasi yang telah peneliti laksanakan diperoleh data narasi bahwa para guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dilihat dari kehadiran mereka yang selalu tepat waktu dimana seluruh warga madrasah diwajibkan datang sebelum jam 7 pagi, didukung dengan diterapkannya sistem e-presensi berbasis pengenalan wajah dan sidik jari, sehingga mereka tidak datang saat jadwal mengajar saja, adapun jika ada yang datang melewati jam 07.00 maka harus bersedia menunggu, baik guru, karyawan maupun murid harus menunggu di depan gerbang sampai gerbang dibuka kembali setelah sholat dhuha berjamaah selesai dilaksanakan. Salah satu hal yang menarik terkait kedisiplinan guru di MAN 1 Jember yang perlu di soroti adalah kedisiplinan kepala madrasah yang sangat-sangat tinggi. Selama masa penelitian kepala madrasah selalu menjadi guru yang datang paling awal, diperkuat oleh pernyataan salah satu petugas kebersihan madrasah yakni bapak rahmad, beliau mengatakan bahwa Kepala Madrasah sangat rajin sekali, Kepala Madrasah merupakan orang pertama yang sampai di Madrasah di pagi hari, bahkan sering kali para

⁸¹ Mamik Isgiyanti, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 19 September 2024.

petugas kebersihan datang setelah kepala madrasah tiba di Madrasah..⁸²

Sehingga saya berkesimpulan bahwa inilah yang menjadi contoh dan motivasi bagi para bawahannya untuk senantiasa disiplin. Selain itu, ketepatan waktu guru dalam masuk kelas ketika jam pelajaran dimulai juga menjadi perhatian bagi saya, para guru akan segera memasuki kelas ketika sudah waktu jam mengajar dan tidak pernah saya temui yang mengulur waktu saat pergantian jam pelajaran. Hal ini didukung dengan diadakannya piket mengontrol Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di mana beberapa guru sudah dijadwalkan untuk piket diluar jam mengajar mereka. Kegiatan piket ini bertujuan untuk mengontrol kehadiran guru di dalam kelas, apabila ada guru yang berhalangan hadir, kemudian akan memberikan tugas pada siswa, bisa menghubungi guru yang piket mengontrol KBM pada hari tersebut. Apabila terdapat guru yang tidak hadir tanpa keterangan maka akan dihubungi diminta kejelasan.⁸³ Hasil data di atas menunjukkan bagaimana upaya madrasah dalam mendukung pelaksanaan kinerja dari rencana yang telah dibuat dalam E-Kinerja menjadi optimal.

Waka Kurikulum MAN 1 Jember menerapkan laporan kegiatan pembelajaran sebagai salah satu instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) ini berlaku untuk semua guru tidak hanya yang berstatus

⁸² Observasi di MAN 1 Jember, 11 Oktober 2024.

⁸³ Observasi di MAN 1 Jember, 14 September 2024.

ASN saja. PKG ini dilakukan dengan mengirim bukti hasil telah melaksanakan pembelajaran pada google form yang telah terhubung dengan google drive, sehingga ini akan memudahkan guru ASN agar tidak perlu dokumentasi secara berulang. Proses ini menunjukkan upaya Madrasah dalam pengelolaan kinerja guru secara merata. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pendapat Ibu Nadiah Sabrina yang mengatakan bahwa:

“Ada presensi pembelajaran, waka kurikulum punya program untuk guru, itu mereka setiap hari melaporkan kegiatan KBM lewat google form. Nanti itu hasil dari google form masuk ke google drive, nanti ketika mereka mengerjakan skp tinggal mengambil dari google drive itu, jadi ga repot tiap orang ga repot harus upload ke google drive masing-masing, kan enggak, ini terpusat sudah sistemnya jadi tiap guru tinggal mengambil dari drive yang nanti di share oleh Waka Kurikulum. Ini termasuk pkg dan ini untuk semua guru tidak hanya ASN”⁸⁴

Sejalan dengan pendapat ibu Nadiah. Ibu Humaida juga memaparkan upaya bagaimana madrasah memberikan perhatian khusus terhadap guru dalam melaksanakan tugas utamanya, beliau berpendapat bahwa:

“sampean tau setiap hari kita mengisi google form presensi, jadi jam pertama dan jam kedua saya di kelas X Reguler 4, materinya apa, yang tidak masuk siapa, itu kita kirim setiap hari, jadi kan jelas dan itu google form di rekap dan dimasukkan oleh petugas ke link kita, disini tuh sistematis seperti itu jadi sewaktu waktu kita ngisi SKP kita ngunduh dari situ jadi terlaksana bukan bohong disini seperti itu mbak”⁸⁵

⁸⁴ Nadiah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

⁸⁵ Humaidah, diwawancarai oleh peneliti, 19 September 2024.



Gambar 4.4

Kegiatan Belajar Mengajar sebagai salah satu tugas utama guru

Tidak hanya dalam tugas mengajar, tugas pengembangan seperti mengikuti pelatihan serta tugas tambahan lain, seperti pembina OSIS, Wakil Kepala, tim medsos ataupun wali kelas, yang telah direncanakan dalam aplikasi juga menjalankan tanggung jawab tersebut dengan maksimal dan penuh dedikasi tanpa mengesampingkan tugas utama sebagai guru. Dari data observasi yang

telah peneliti lakukan maka didapatkan data narasi bahwa untuk proses pemantauan dan pendampingan terdapat tim E-Kinerja MAN 1 Jember. Tim ini berperan sebagai pemantau, pendamping serta penilai bagi ASN di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, Tim E-Kinerja beranggotakan guru yang dianggap mempunyai kemampuan dalam pendampingan, pemantauan, dan penilaian terhadap Implementasi Aplikasi E-Kinerja pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan upaya madrasah agar bagaimana aplikasi E-Kinerja dapat berfungsi

sebagaimana mestinya.⁸⁶ Data narasi observasi ini relevan dengan pendapat Ibu Nadiah Sabrina yang mengatakan bahwa:

“Kita ada tim, kita bikin sistem among disini jadi beberapa guru yang dirasa memiliki kemampuan *leadership* yang bagus, kemudian mereka setiap orang ini memegang lima sampai sepuluh ASN. untuk dibimbing penggunaan E-Kinerja artinya bukan mereka yang mengerjakan, kita membantu dalam misalnya ada kesulitan caranya ini gimn dan itu langsung ke pembimbing skpnya, kita pakai bimbing among disini jadi itu kita tiap bulan evaluasi”⁸⁷

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti sajikan diatas bahwasannya pelaksanaan dari rencana kinerja yang telah disusun guru dalam aplikasi E-Kinerja menunjukkan efektifitas penggunaan aplikasi ini dalam mengelola tugas dan tanggung jawab guru secara lebih terstruktur, terukur, dan terdokumentasi dengan baik. Kinerja yang telah direncanakan sebelumnya dalam E-Kinerja dapat dilaksanakan dengan memprioritaskan pekerjaan yang lebih utama sehingga dapat menghindari tumpang tindih antara tugas uatama dan tugas tambahan. Tugas guru mencakup pembelajaran, administrasi, pengembangan profesional, serta tugas tambahan lainnya seperti Wakil Kepala Kurikulum, Pembina OSIS, Wali Kelas dan Pembina Ekstrakurikuler. Kedisiplinan menjadi salah satu bentuk kinerja guru yang unggul, terlihat dari kehadiran guru yang selalu tepat waktu, dengan dukungan sistem *e-absesnsi* berbasis pengenalan wajah dan sidik jari. Kepala

⁸⁶ Observasi di MAN 1 Jember, 14 September 2024.

⁸⁷ Nadiah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

Madrasah yang memiliki disiplin tinggi juga menjadi contoh bagi para bawahannya untuk menciptakan budaya kerja yang profesional. Ini membuktikan bahwa ada upaya dari madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Madrasah menerapkan laporan kegiatan pembelajaran sebagai bagian dari Penilaian Kinerja Guru (PKG), penilaian ini juga berlaku untuk semua guru tidak hanya guru ASN saja, hasil bukti kegiatan belajar mengajar mereka dilaporkan melalui google form yang mempermudah pencatatan dan dokumentasi guru ASN sehingga tidak perlu mengunggah dokumen kegiatan mengajar pada saat pengisian E-Kinerja. Selain itu, pengawasan secara berkala melalui piket kontrol KBM memastikan guru masuk dalam kelas dan tidak ada kelas kosong saat jam pelajaran. Pelaksanaan kinerja dari apa yang telah di rencanakan pada aplikasi E-Kinerja diberikan pendampingan dan pemantauan oleh Tim E-Kinerja. Tim ini bertugas untuk memantau, mendampingi dan nantinya menilai membantu kepala madrasah. Dari hasil penyajian data tersebut dapat dipahami bahwa pelaksanaan kinerja dari rencana dalam E-Kinerja di MAN 1 Jember tidak hanya mampu memastikan bahwa kinerja guru terencana dan terstruktur dengan baik, tetapi juga menunjukkan upaya MAN 1 Jember dalam mendukung pengimplementasian aplikasi ini dapat berjalan sebagaimana mestinya, sehingga mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta modernisasi sistem pengelolaan kinerja melalui teknologi dalam instansi pendidikan.

c. Penilaian Kinerja Guru ASN dalam E-Kinerja

Sebelum aplikasi E-Kinerja diterapkan, pelaporan E-Kinerja guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember dilakukan secara manual setiap satu tahun sekali melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hal ini memiliki beberapa kelemahan karena memerlukan banyak dokumen fisik yang harus dikirim ke Kementerian Agama sehingga mengakibatkan bukti fisik tidak dapat dinilai secara optimal karena keterbatasan tim penilai, sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Imam Syahroni:

“Namanya Penilaian Kinerja Guru (PKG), dulu dilakukan secara manual semuanya sama saja hanya saja sekarang *by* sistem dulu mengirim bukti fisik yang banyak sekali dikirim ke kantor kemenag. Tapi pkg tetap kita laksanakan secara manual. Ada beberapa kelemahan pada penilaian kinerja secara manual diantaranya yang pertama kurangnya tim penilai, tim penilainya terbatas sedangkan yang dinilai banyak sekali, sehingga sering kali bukti fisik itu tidak ternilai karena saking banyaknya dan dengan adanya E-Kinerja sekarang menjadi lebih simple”⁸⁸

Setelah adanya aplikasi E-Kinerja, pelaporan kinerja dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dalam satu tahun. Guru dapat mengisi laporan secara *real-time*, mengurangi penggunaan dokumen manual yang memakan waktu. Perencanaan kinerja yang direalisasikan harus didokumentasikan sehingga menjadi bukti yang kemudian diupload pada E-Kinerja, ini merupakan langkah penting untuk menyediakan bukti konkret pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian dapat memastikan bahwa semua kegiatan

⁸⁸ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneliti, 17 September 2024.

terpantau dengan baik serta dapat memotivasi guru untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu Siti Nur Jannah bahwa: “kita merasa diawasi, jadi dari situ kita merasa punya tanggung jawab”⁸⁹

Hal yang sama juga disampaikan ibu Nadiyah Sabrina, beliau mengatakan bahwa:

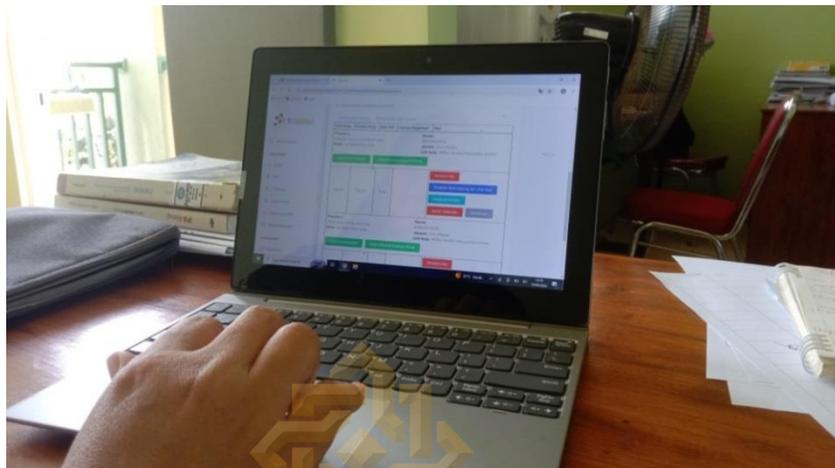
“Ada perubahan karena dulu skp yang manual tidak harus melampirkan seperti foto vidio data-data itu ga harus , setelah ada skp karena mereka harus melampirkan itu untuk kemudian dinilai. itu mereka lebih giat kerjanya dan lebih sungguh-sungguh karena mereka harus melampirkan bukti-bukti dukung tadi itu dan itu harus satu-persatu”⁹⁰

Menurut data observasi yang telah peneliti lakukan terhadap proses penilaian salah satu anggota tim E-Kinerja di MAN 1 Jember ibu Mamik Isgiyanti, maka didapatkan data narasi bahwa penilaian berbasis digital melalui aplikasi E-Kinerja dilakukan dengan bergantung pada bukti hasil di setiap indikator, nilai yang diberikan sesuai dengan hasil bukti kinerja yang dilampirkan. Proses penilaian dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dalam periode tertentu oleh tim E-Kinerja, Admin E-Kinerja dan Kepala Sekolah.⁹¹

⁸⁹ Siti Nur Jannah, diwawancarai oleh Peneliti, 30 September 2024.

⁹⁰ Nadiyah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024

⁹¹ Observasi di MAN 1 Jember, 19 September 2024.



Gambar 4.5
Dokumentasi observasi penggunaan aplikasi E-Kinerja
oleh ibu Mamik Isgiyanti

Sistem ini menjadi bahan evaluasi yang efisien sehingga mampu memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan instansi pendidikan, proses penilaian E-Kinerja pada umumnya dilakukan oleh Kepala Madrasah namun di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember dibentuk Tim Penilai E-Kinerja yang terdiri dari para guru yang dianggap mampu dalam memberikan bimbingan penggunaan E-Kinerja dan membantu kepala madrasah melakukan penilaian secara efektif dan menyeluruh. ASN yang menjadi anggota tim yang memiliki pangkat golongan tinggi maka diberi tugas menilai ASN pangkat golongan dibawahnya. Hal ini disampaikan oleh kepala madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, bapak Anwarudin beliau berpendapat bahwa:

“Karena urusan ini penting jangan sampai ada keterlambatan-keterlambatan di masalah arsip. yang menilai skp itu kepala madrasah cuma kalau saya sendiri menilai 100 lebih Asn disini dan diwakilkan dengan menugaskan guru-guru, disini kan kita

ada tim penilai dan tim penilai itu menilai guru- guru dan nilai-nilai itu dikumpulkan karena tidak semua guru bisa masuk pada E-Kinerja kepala madrasah, kalau di pasrahkan kesemuanya itu kendalanya kan baca satu baca semua”⁹²

Pendapat bapak Anwarudin diatas sejalan dengan pendapat

Bapak Imam Syahroni, yang mengatakan bahwa:

“Kemudian bapak kepala dibantu oleh tim E-Kinerja, dimana terdiri dari admin, dan tim penilai, nah kemudian tim penilai ini yang kita bagi, ditunjuk guru-guu yang mampu dan dibagi untuk menilai E-Kinerja dari guru Asn di sini. Nanti tim penilai akan mendapat tugas dari pak kepala tapi hasil akhirnya laporan kepada pak kepala, nah nanti di akhir tahun diminta keseleuruhan.”⁹³

Bukti yang disertakan harus benar-benar mencerminkan hasil pelaksanaan yang telah direncanakan, tanpa adanya manipulasi bukti fisik, sebagai salah satu aspek penting dalam menilai sejauh mana keobjektivan aplikasi tersebut., namun Madrasah Aliyah Negeгри 1 Jember mempunyai strategi dalam menyikapi hal tersebut dalam hal pembelajaran yaitu proses Penilaian Kinerja guru (PKG) yang telah peneliti sajikan sebelumnya. Hal ini disampaikan oleh bapak Imam

Syahroni, beliau berpendapat:

“Kalau sudah direncanakan pasti dilakukan, nanti rugi sendiri. Jadi yang penting bukti fisik itu diupload di link dilampirkan di sana seperti kegiatan KBM materi seperti apa, kita tidak terlalu personal untuk mengecek apakah itu benar-benar dilakukan. Intinya berdasarkan bukti fisik jika ada maka dianggap melaksanakan. Itulah kelemahan administrasi jika ingin valid ya didatangi setiap kegiatan. Tapi untuk menyikapi itu kami ada supervisi jadi inshaAllah dari sisi pembelajaran ada quality control dari supervisi. Karena memang basisnya dari bukti

⁹² Anwaruddin, diwawancarai oleh peneliti, 17 September 2024.

⁹³ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneiti, 17 September 2024.

fisik kita tidak bisa mengatakan ini tidak dilakukan padahal ada bukti fisiknya”⁹⁴

Selain itu beliau juga menambahkan bahwa:

“Jadi kalau ditagih apalagi bukti fisik itu mau tidak mau akan melaksanakan karena memanipulasi itu lebih sulit, contoh penilaian harian yang selama ini mungkin pokoknya dikoreksi kasih nilai 80, 90 skrng harus membuat analisis, jadi harus berpoint nomer 1 skornya berapa nomer 2 berapa artinya para guru membuat analisa betulan kalau tidak ada E-Kinerja mungkin guru-guru hanya koreksi tru dinilai 90 kan tidak terukur itu kan akumulasi dari berapa nomer, pernomer skornya berapa untuk analisis hasil ualangan nah itu bapak ibu guru semua pasti merencanakan di RHK karena tugas utama guru merencanakan, melaksanakan dan menilai termasuk tindak lanjut kalau seorang guru melaksanakan penilaian maka bukti fisiknya harus lengkap soalnya mana, nilainya pakai apa, analisisnya mana kok dapat nilai 90 dari mana otomatis di penialian itu tidak sembarangan memnag benar benar dari analisis nah kalau ngarang kan lebih sulit, dan rugi sendiri jika dimanipulasi. Jadi lebih ke peningkatan kualitas. Karena adanya E-Kinerja. Apakah dulu tidak ada? Ada, tapi lewat pkg jadi kan kalo di aplikasi rekam kerjanya kan ter *track record*. Dan ini memudahkan ketika administrasi.”⁹⁵



Gambar 4.6
Sertifikat pelatihan sebagai bukti fisik kinerja
yang diuplod pada aplikasi E-Kinerja

⁹⁴ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneiti, 17 September 2024.

⁹⁵ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneiti, 17 September 2024.

Setiap proses penilaian harus memiliki prinsip objektivitas karena dapat memastikan bahwa penilaian kinerja guru ASN dinilai secara transparan berdasarkan indikator yang jelas, terukur, dan sesuai dengan pedoman yang berlaku, dengan ini hasil penilaian akan diterima oleh semua pihak dan menjadi evaluasi dasar perencanaan yang baik di tahun selanjutnya. Sebagaimana yang telah disampaikan ibu Nadiyah Sabrina Penilaian yang telah dilakukan dapat dijadikan Evaluasi dan diadakan tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut. Reward dan punishment yang diberikan berupa nilai baik sekali dan cukup sehingga nantinya akan berpengaruh pada angka kredit dan kenaikan pangkat.

“Kalau penilaian di E-Kinerja itu memang sudah ada pengukurannya, tapi memang pengukurannya itu kurang melebar, artinya sempit. Cuma baik, baik sekali atau cukup jadi, tidak dalam barometernya ga angka sehingga bisa terjadi tidak sangat objektif tidak bisa. Itupun untuk kita ngasih cukup juga ada prosedurnya kalau baik sekali juga ada buktinya kenapa dia bisa baik sekali dibanding ASN yang lain, bisa aja kita beri baik sekali kita juga ada sistem *reward and punishment* sehingga kalau ada guru memiliki kinerja yang lebih baik dari yang lain itu bisa kita ajukan untuk mendapatkan baik sekali, itu bisa. Tapi sejauh ini belum ada karena kami baru sekali kita penilaian tahunan”⁹⁶

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti sajikan di atas bahwasannya Penilaian kinerja sebelum diimplementasikan E-Kinerja dilaksanakan satu kali setiap akhir tahun, hal ini memiliki banyak kelemahan seperti kebutuhan dokumen fisik yang banyak, dan keterbatasan tim penilai. Dengan

⁹⁶ Nadiyah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

diimplementasikannya E-Kinerja, pelaporan dilaksanakan setiap tiga bulan sekali oleh pimpinan instansi, sistem ini menjadikan proses penilaian lebih efisien, efektif dan transparan. Dalam pelaporan guru diwajibkan mengunggah hasil bukti kinerja dari setiap Rencana Hasil Kerja (RHK) yang direncanakan. Proses kegiatan ini juga didukung oleh dibentuknya tim E-Kinerja MAN 1 Jember untuk mendampingi, memantau dan memastikan guru dapat menggunakan E-Kinerja secara tepat sehingga memastikan objektivitas dan efisiensi dalam menilai kinerja guru. Penilaian kinerja guru ASN di aplikasi E-Kinerja terdapat tiga kriteria yaitu baik sekali, baik, dan cukup. Kriteria ini ditentukan dengan indikator diatas eksekusi, sesuai ekspektasi atau dibawah ekspektasi serta produktivitas sebagai guru ASN. Walaupun ada potensi manipulasi bukti fisik, apakah benar- benar dikerjakan atau tidak, tim penilai tidak sampai melihat bagaimana kualitas dari hasil kinerja guru mereka hanya melihat ada tau tidaknya hasil bukti kinerja di setiap RHK yang telah direncanakan, untuk saat ini E-Kinerja sangat membantu dalam pengelolaan kinerja guru berupa penilaian secara kuantitatif namun madrasah mempunyai strategi melalui supervisi dan diterapkannya sistem reward dan punishment sebagai evaluasi kinerja yang juga berpengaruh pada angka kredit dan kenaikan pangkat. E-Kinerja tidak hanya mampu meningkatkan efektifitas pengelolaan kinerja guru tetapi juga mendorong guru untuk mengoptimalkan kinerja.

2. Faktor Pendukung Dan Hambatan Implementasi Aplikasi E-Kinerja Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

a. Faktor Pendukung Implementasi E-Kinerja

Berbagai faktor pendukung implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember sehingga dapat berjalan dengan optimal karena salah satunya adalah komitmen pimpinan yang kuat, kebijakan kepala madrasah dalam mendukung penerapan aplikasi E-Kinerja dapat menjadi faktor pendukung utama sehingga menjadi upaya optimalisasi kinerja guru, komitmen ini diwujudkan melalui pengawasan implementasi secara berkala dan pembinaan kepada guru sehingga mampu mendorong terciptanya partisipasi aktif seluruh guru. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mamik Isgiyanti yang mengatakan:

“Kepala sekolah itu memonitor, tau bagaimana kinerja dari masing-masing bawahannya baik itu kelas, kesehariannya disini. Apa lagi dikelas setiap kelas ada cctv nya, ada di segala sudut nah untuk itu penilainnya itu menjadi otoritas kepala, gimana tapi saya yakin sebagai pimpinan pasti tau terhadap anak buahnya satu persatu si ini begini si itu begitu sangat paham sekali dan itu juga nanti akan menentukan terhadap pemberian penilaian”⁹⁷

Dari hasil observasi yang telah peneliti dapatkan maka diperoleh data narasi bahwa Kepala Madrasah senantiasa memantau dan mengawasi untuk selalu memastikan bahwa guru melaksanakan kinerjanya dengan optimal. Selain itu, diterapkannya supervisi

⁹⁷ Mamik Isgiyanti, diwawancarai oleh peneliti, 19 September 2024.

pembelajaran yang digagas oleh Waka Kurikulum juga menjadi faktor pendukung dari Implementasi E-Kinerja dalam rangka optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember. Ditambah dengan kebijakan kepala madrasah yang menyediakan CCTV di setiap kelas dan sudut madrasah sehingga pembelajaran dapat disupervisi dengan efektif, CCTV tersebut dapat diawasi oleh kepala madrasah dan Waka Kurikulum. Dengan adanya supervisi ini dapat memudahkan guru dalam pendokumentasian kinerja utamanya. Supervisi ini juga berlaku untuk semua guru tidak hanya berlaku untuk guru yang berstatus ASN. Adapun yang dikirim dalam laporan tersebut berupa dokumentasi bahwa guru datang dalam kelas, siswa yang tidak hadir, dan materi pembelajaran.⁹⁸

Selaras dengan pendapat Ibu Mamik Isgiyanti dan hasil observasi peneliti di atas, Bapak Syuhadak mengatakan bahwa:

“Dukungan bisa moral tentu ya. Pak kepala ketika tim ini tidak bisa, misalnya mengingatkan misalkan saya, ayo Ibu ini segera kok ini tidak ada tindak lanjutnya, kemudian Pak kepala yang akan turun. Kemudian ditanya apakah ada kendala?”⁹⁹

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai juga menjadi faktor yang mendukung implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru. Akses internet yang stabil di lingkungan madrasah menjadi suatu kebutuhan demi mendukung implementasi

⁹⁸ Observasi di MAN 1 Jember, 19 September 2024.

⁹⁹ Syuhadak, diwawancarai oleh peneliti, 04 Oktober 2024.

E-Kinerja. Tersedianya perangkat seperti komputer juga mempermudah penggunaan aplikasi. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, didapatkan data narasi bahwa ketersediaan sarana dan prasarana sangat memadai, seperti disediakannya perangkat komputer, akses internet yang stabil dan sudah tersedia di seluruh lingkungan Madrasah. Pembentukan tim E-Kinerja juga menjadi faktor pendukung Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru.¹⁰⁰ Hal ini sejalan dengan pendapat bapak Hasyim Asy'ari yang mengatakan: “Dukungannya ya berupa pelatihan, penyediaan sarana prasana berbentuk internet itukan salah satu bentuk dukungan”¹⁰¹

Tim E-Kinerja juga menjadi salah satu faktor pendukung lancarnya Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember hal ini disampaikan oleh ibu Nurul Riezza Riesty Fauzie yang mengatakan bahwa: “Dengan adanya tim penilai ini sekaligus menjadi pendamping yang mendampingi secara langsung. Awal-awal penerapan E-Kinerja dulu mengadakan sosialisasi E-Kinerja pendampingan E-Kinerja privat guru-guru”¹⁰²

Dari data observasi yang peneliti laksanakan maka didapatkan narasi bahwa para guru yang bertugas sebagai tim E-Kinerja selalu mendampingi para guru lain dengan mengingatkan mereka untuk

¹⁰⁰ Observasi di MAN 1 Jember, 14 september 2024.

¹⁰¹ Ahmad Hasyim Asy'ari, diwawancarai oleh peneliti, 04 oktober 2024.

¹⁰² Nurul Riezza Riesty Fauzie, diwawancarai oleh peneliti, 30 September 2024.

mengisi E-Kinerja. Proses mengingatkan diawali lewat *Whatsapp* grup oleh admin E-Kinerja yang kemudian setiap anggota bertugas untuk memastikan bahwa para guru benar-benar melakukan pengisian kinerja dalam aplikasi dan apabila ada hambatan maka mereka akan memberikan solusi.¹⁰³

Penilaian kinerja guru melalui E-Kinerja memungkinkan akumulasi rekam jejak menjadi Evaluasi kinerja guru yang mendukung pengembangan karir sehingga dapat memperoleh predikat baik sekali yang berpeluang kenaikan pangkat. Disisi lain, *punishment* atau sanksi diberikan agar menjadi pendorong untuk memperbaiki kinerja, sebagai bentuk konsekuensi terhadap ASN yang tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Ibu Nadiah Sabrina menjelaskan: “kita juga ada sistem *reward and punishment* sehingga kalau ada guru memiliki kinerja yang lebih baik dari yang lain itu bisa kita ajukan untuk mendapatkan baik sekali itu bisa, tapi sejauh ini belum ada karena kami baru sekali penilaian tahunan”¹⁰⁴

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti sajikan diatas bahwasannya faktor pendukung implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember antara lain 1) komitmen kepala madrasah dalam pengimplementasian E-Kinerja diwujudkan melalui pemantauan terhadap implementasi E-Kinerja guru, kepala madrasah mampu

¹⁰³ Observasi di MAN 1 Jember, 11 oktober 2024.

¹⁰⁴ Nadiah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

menjadi contoh dalam budaya kerja yang profesional bagi setiap bawahannya, selain itu dengan dipasangnya cctv di setiap kelas, kepala madrasah dapat memantau proses pembelajaran, selain itu juga menjadi pendukung kebijakan kepala madrasah dalam mengadakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjadi program Waka Kurikulum dalam Supervisi Pembelajaran. PKG tersebut berlaku bagi semua guru tidak hanya guru ASN. Menunjukkan bagaimana komitmen Kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru 2) ketersediaan sarana parsarana seperti komputer dan akses internet yang stabil juga menjadi faktor pendukung dalam mempermudah penggunaan aplikasi. 3) dibentuknya tim E-Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan aplikasi E-Kinerja dapat digunakan ASN MAN 1 Jember dengan lancar sehingga mampu mengoptimalkan E-Kinerja. Tim ini memberikan pendampingan langsung dan pemantauan ASN MAN 1 Jember dalam penggunaan aplikasi ini. 4) sistem *reward* dan *punishment* dari evaluasi kinerja guru diaplikasi E-Kinerja turut menjadi faktor pendukung upaya optimalisasi kinerja guru melalui aplikasi E-Kinerja walaupun pelaksanaanya masih tahap awal.

b. Hambatan Implementasi E-Kinerja

Salah satu hambatan utama dalam implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember adalah kurangnya pemahaman beberapa guru terhadap teknologi, beberapa guru terutama sebagian

guru senior yang selama ini terbiasa dengan sistem manual sering kali merasa sulit beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama serta pendampingan yang lebih intens bagi mereka untuk memahami cara kerja aplikasi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara pada bapak Syuhadak, beliau mengatakan bahwa:

“Yang pertama untuk karena ini baru, terutama bagi mereka yang guru-guru tanda kutip senior ya, yang tidak melek teknologi mungkin akan merasa kesulitan jadi bagaimana kemudian apa yang harus dilakukan, awal itu ada sosialisai minimal fitur-fitur kemudian bagaimana cara kerja kemudian baru di praktekan walaupun dalam prakteknya namanya teknologi kadang kala kita tidak melekat ya. Sekarang ingat besok lupa lagi, lebih ke masalah teknologi itu kan kalau tidak sering dipraktekan jadi lupa. Karena belum familiar juga jadi harus bimbingan terus karena kita masih sekali penilaian tahunan”¹⁰⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Nadiah Sabrina dan ibu riza:

“Karena memang kalau disini kita baru satu tahunan pakai E-Kinerja itu guru-guru kadang bingung, belum terbiasa penggunaanya jadi masih sering nanya gimana penggunaan itu, kalau penggunaanya dari secara individu dari masing-masing individu ASN kalau yang lain-lain menurut saya sudah cukup bagus , angka kredit misalnya sekarang sudah melalui E-Kinerja kalau dulu kan proseduralnya agak ribet kalau sekarang kan sudah lewat E-Kinerja dan angka kredit itu untuk kenaikan pangkat”¹⁰⁶

Beliau menambahkan : “Awalnya sih ada banyak guru senior yang buta teknologi jadi masih butuh di tuntun diajarin misalnya

¹⁰⁵ Syuhadak, diwawancarai oleh peneliti, 04 Oktober 2024.

¹⁰⁶ Nadiah Sabrina, diwawancarai oleh peneliti, 24 September 2024.

sudah diajari besok lupa lagi jadi kita harus mendampingi lebih intens nanti lama-lama juga terbiasa”¹⁰⁷ Faktor kurangnya pengelolaan waktu juga menjadi salah satu hambatan dalam pengimplementasian aplikasi E-Kinerja, dengan jadwal mengajar guru yang padat dan tugas tambahan lainnya, guru merasa butuh mengalokasikan waktu khusus untuk mengisi E-Kinerja. Untuk mengatasi hambatan ini tim E-Kinerja MAN 1 Jember memiliki strategi seperti pemberian peringatan rutin dan pemberian batas waktu pengumpulan yang lebih panjang.

Dengan hambatan waktu yang perlu dialokasikan oleh para guru ASN untuk mengisi E-Kinerja tadi dapat menyebabkan banyak guru cenderung mengisi E-Kinerja ketika mendekati batas waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan sistem menjadi lambat yang menyebabkan proses pelaporan kinerja terhambat. Hal ini disampaikan oleh ibu Humaidah, beliau mengatakan: “Kadang itu kalau kita uploadnya di akhir down, kadang sistemnya, ketika menggunakan di jam kerja lama itu mbak, kalau saya siasati menggunakan sebelum jam 7 pagi itu aja sih kesulitannya kalau kesulitan mengerjakannya ga ada”¹⁰⁸

¹⁰⁷ Nurul Riezza Riesty Fauzie, diwawancarai oleh peneliti, 30 September 2024.

¹⁰⁸ Humaidah Aini, diwawancarai oleh peneliti, 19 September 2024.

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Hasyim Asy'ari:

“Biasanya kalau mengerjakan di ahir-ahir itu pengalaman *traficnya* padat dan itu tidak masalah kita saja tapi masalah nasional”¹⁰⁹

Pendapat ibu Humaidah dan bapak Hasyim kemudian diperkuat oleh bapak Imam Syahroni, beliau mengatakan bahwa:

“Kendalanya banyak diantaranya yang pertama dari sisi waktu kita kadang lupa kita harus meluangkan waktu harus ngisi tapi itu solusinya ada, jadi waktunya itu dimundurkan misalkan triwulan satu menilai januari-maret itu dibuka sampai mei artinya kalau tidak ada yang mengingatkan dari sisi waktu kan kelewat. Jadi kendala utama itu di waktu. Yang kedua kalau dia gaptek tapi tidak semua guru pasti pengaruh ya contoh sederhana mengupload file, menggabungkan file pdf menjadi satu itu kan membutuhkan keahlian, sebenarnya ini hal sederhana tapi bagi orang yang gaptek buka aplikasi saja sudah bingung mana harus yang saya isi itu kan kadang uraian nya kan tidak diartikan. Itu kendala dari user kalau dari sisi admin adalah butuh waktu yang banyak karena setiap admin harus dinilai satu-satu kalau hal-hal lain saya kira tidak masalah sangat memudahkan jadi aplikasi ini merekam link google drive”¹¹⁰

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti sajikan di atas

bahwasannya hambatan utama dalam implementasi E- Kinerja antara

Iain

- 1) Kurangnya literasi digital. Beberapa guru yang belum terbiasa dengan teknologi akan merasa kesulitan dalam menggunakan aplikasi, walaupun sudah telah mengikuti pelatihan yang diadakan Kemenag Jember mereka masih membutuhkan pendampingan yang lebih intens.

¹⁰⁹ Ahmad Hasyim Asy'ari, diwawancarai oleh peneliti, 04 oktober 2024.

¹¹⁰ Imam Syahroni, diwawancarai oleh peneliti, 17 September 2024.

- 2) Tantangan manajemen waktu pengisian, hal ini bisa disebabkan karena jadwal mengajar yang padat serta tugas tambahan lainnya sehingga mengakibatkan guru merasa kesulitan mengalokasikan waktu untuk pengisian E-Kinerja yang menyebabkan mereka akan mengisi E-Kinerja pada saat mendekati batas waktu yang telah ditentukan.
- 3) Sistem menjadi lambat karena banyak ASN yang melakukan pengoprasian aplikasi mendekati batas waktu. Walaupun terdapat beberapa hambatan MAN 1 Jember selalu mempunyai strategi untuk mengatasinya dalam hambatan kurangnya literasi digital beberapa guru dan pengalokasian waktu pengisian Tim E-Kinerja menjadi strategi untuk mengatasinya. Sistem lambat karena banyaknya pengguna di waktu yang bersamaan merupakan hambatan nasional dengan ini bisa menjadi evaluasi bagi pemerintah untuk meningkatkan sistem.

Tabel 4.3

Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
1.	Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	<p>a. Sebelum aplikasi E-Kinerja diimplementasikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, para ASN mendapatkan pelatihan dari Kemenag Jember. Pelatihan ini mencakup pengenalan fitur-fitur aplikasi, panduan penggunaan, serta cara menyusun deksripsi dengan baik.</p> <p>b. Perencanaan kinerja guru dalam aplikasi E-Kinerja diawali dengan penetapan sasaran kinerja pegawai (SKP) sesuai tupoksi guru serta beberapa tugas tambahan yang dianggap mampu, sasaran kinerja yang dibuat merupakan hasil dari breakdown SKP Kepala</p>

		<p>Madrasah.</p> <p>c. MAN 1 Jember membentuk Tim E-Kinerja yang bertugas sebagai pendamping, pemantau dan penilai untuk membantu kepala madrasah. Tim ini terdiri dari guru yang dianggap mampu dan mempunyai kemampuan leadership serta paham akan mekanisme sistem. pendamping memiliki tanggung jawab satu pendamping bagi 10 orang guru apabila terdapat kebingungan atau kendala guru yang dibimbingnya dalam pengimplementasian E-Kinerja.</p> <p>d. Penerapan E-Kinerja di MAN 1 Jember mampu memberikan efisiensi, kedisiplinan, dan akuntabilitas kinerja guru. E-Kinerja membantu guru memprioritaskan tugas utama, mendokumentasikan kegiatan secara terstruktur, dan mendukung tugas tambahan dengan lebih terorganisir.</p> <p>e. penilain kinerja dilaksanakan setiap tiga bulan sekali dalam satu tahun dengan melampirkan bukti fisik pada sistem agar agar dapat menjamin objektivitas penilaian. Dengan adanya E-Kinerja Penilaian kinerja guru menjadi lebih terstruktur, efisien dan transparan.</p> <p>f. Disiplin tinggi, baik dari kepala madrasah maupun para guru menjadi bukti nyata dalam mendukung budaya kerja profesional sehingga menghasilkan kinerja yang direncanakan, selain itu integrasi E-Kinerja dengan sistem lain yang diadakan oleh pihak lembaga semakin mempermudah proses administrasi dan pemantauan kinerja secara transparan, seperti e-presensi dan pelaporan kegiatan belajar mengajar berbasis digital.</p> <p>g. upaya supervisi dan evaluasi rutin setiap bulan menjadi strategi untuk menjaga kualitas dan objektivitas penilaian pada kinerja guru. Sehingga mampu memberikan rekam jejak kinerja yang dapat mendukung pengembangan karir guru termasuk pemberian reward dan punishment yang berpengaruh pada kenaikan pangkat.</p>
--	--	---

2.	<p>Faktor Pendukung Dan Hambatan Implementasi Aplikasi E-Kinerja Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember</p>	<p>a. Komitmen kepala madrasah dengan memberikan pengawasan, pembinaan dan menjadi motivasi bagi guru untuk memastikan partisipasi aktif dalam sistem ini sebagai upaya optimalisasi kinerja guru. Peran tim E-Kinerja juga sangat mendukung melalui pendampingan, pemantauan dan penilaian sehingga implementasi E-Kinerja dapat berjalan dengan lancar. Ketersediaan sarana yang memadai turut menjadi faktor, adanya tindak lanjut berupa sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memberikan dorongan bagi guru untuk selalau memberikan kinerja terbaiknya sehingga berpengaruh pada angka kredit yang didapat dan kenaikan pangkat.</p> <p>b. Hambatan implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di madrasah Aliyah Negeri 1 Jember meliputi beberapa aspek. Pertama, kurangnya pemahaman teknologi, beberapa guru mengalami kesulitan beradaptasi dengan aplikasi E-Kinerja karena kurangnya pengetahuan teknologi dan memerlukan pendampingan yang lebih intensif. Kedua, karena padatnya jadwal mengajar guru sering kali merasa kesulitan untuk mengalokasikan waktu mengisi E-Kinerja sehingga banyak yang mengisi mendekati batas waktu dan menyebabkan hambatan yang ketiga, sistem menjadi lambat akibat lonjakan pengguna disatu waktu.</p> <p>c. Walaupun terdapat Hambatan implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, pendampingan, evaluasi dan supervisi pembelajaran terus diupayakan.</p>
----	---	---

C. PEMBAHASAN TEMUAN

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti sajikan tentang Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember sehingga menghasilkan beberapa temuan

penelitian yang telah disajikan sebelumnya maka dalam bab ini akan dilakukan pembahasan dan di analisis secara teoritis.

1. Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebelum E-Kinerja diimplementasikan di MAN 1 Jember, Kementerian Agama Jember telah mengambil langkah persiapan yang strategis dengan melaksanakan pelatihan penggunaan E-Kinerja bagi ASN di instansi pendidikan yang berada di bawah naungan kemenag, dimana menurut data informasi dari wawancara dengan waka kurikulum yang saya dapatkan bahwa pelatihan E-Kinerja ASN MAN 1 Jember dilaksanakan bersama dengan ASN di MAN 2 Jember dan ASN di MAN 3 Jember. Seluruh ASN diberikan pelatihan mengenai fitur-fitur yang ada dildalamnya dan bagaimana menggunakan fitur-fitur tersebut. Hal ini dilakukan untuk memastikan seluruh ASN paham secara menyeluruh sehingga mendukung kelancaran proses implementasi E-Kinerja di instansi pendidikan Islam. Temuan ini relevan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 10 yang menjelaskan bahwa: “Pemerintah dan Pemerintah Daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹¹¹ selain itu Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) model penerimaan teknologi

¹¹¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.”

yang digagas oleh Davis 1998 menjelaskan bahwa persepsi seseorang tentang teknologi baru akan mempengaruhi bagaimana pengimplementasian teknologi tersebut.¹¹² Pelatihan menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi pengguna E-Kinerja terhadap kegunaan dan kemudahan pengimplementasian. Dengan adanya pelatihan, ASN yang dalam penelitian ini akan dikhususkan bagi ASN yang berprofesi sebagai guru dapat memahami kegunaan dan manfaat teknologi baru secara lebih dalam sehingga mampu meningkatkan penerimaan guru untuk beralih dari pengelolaan kinerja manual ke pengelolaan kinerja berbasis teknologi.

Implementasi E-Kinerja di MAN 1 Jember dimulai dari perencanaan kinerja dengan langkah awal berupa penetapan sasaran kinerja pegawai. SKP ditetapkan berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru serta tugas tambahan yang ditetapkan sesuai kemampuan masing-masing guru agar dapat memastikan sasaran kinerja yang direncanakan sesuai dengan kapasitas individu, sehingga pelaksanaan berjalan dengan maksimal. Sasaran kinerja yang direncanakan oleh guru merupakan hasil *breakdown* dari SKP Kepala Madrasah. Proses ini dapat mengarahkan guru berkontribusi mencapai target madrasah, baik dalam konteks akademik maupun administratif. Hal ini menunjukkan hubungan hierarki dan sinergi antara sasaran kinerja individu dan sasaran kinerja instansi secara keseluruhan. Temuan ini relevan dengan teori Manajemen Kinerja

¹¹² Azkiya dan Labibah, "Analisis Penerimaan Aplikasi Ikalsel Menggunakan Teori Technology Acceptance Model (TAM)."

menurut Amstrong yang mengatakan bahwa Manajemen Kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi melalui pengelolaan sasaran kerja. Oleh karena itu sebuah instansi pendidikan harus mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang kinerja efektif dan efisien. Karena kinerja organisasi merupakan perpaduan dari kinerja individu dan kelompok.¹¹³ Dalam temuan ini sasaran kinerja guru yang merupakan hasil dari brekadown sasaran kinerja kepala madrasah yang meliputi tujuan madrasah secara menyeluruh menunjukkan perpaduan kinerja individu (guru) dan kelompok (hasil breakdown SKP kepala madrasah).

Tingkat disiplin yang tinggi dari semua warga madrasah baik dari kepala madrasah, para guru dan para tenaga kependidikan menjadi indikator dalam tercapainya budaya kerja yang profesional yang kemudian akan menghasilkan kinerja sesuai dengan perencanaan. Selain itu adanya sistem lain yang diintegrasikan dengan aplikasi E-Kinerja oleh madrasah seperti e-presensi dan pelaporan kegiatan belajar mengajar berbasis digital yang dijadikan sebagai supervisi pembelajaran oleh waka kurikulum MAN 1 Jember, memberikan kontribusi dalam mempermudah administrasi. E-presensi dapat memberikan data yang akurat terkait kehadiran dan ketepatan waktu pulang guru karena sistem ini berbasis sidik jari dan deteksi wajah, adapun dengan pelaporan kegiatan belajar mengajar

¹¹³ Rizal (Penyunting), *Manajemen Kinerja*.

berbasis digital akan mempermudah pemantauan pembelajaran, sekaligus menyediakan rekam jejak kinerja guru yang dapat diintegrasikan dalam hasil kinerja di aplikasi E-Kinerja. Integrasi ini mendukung pemantauan kinerja secara lebih transparan dan efisien. Temuan ini menunjukkan sinergi antara kedisiplinan sebagai fondasi pending dan teknologi dalam meningkatkan kualitas instansi pendidikan yang berkelanjutan. Temuan ini relevan dengan teori sistem sosio-teknis (Socio-Technical Systems Theory) yang menyatakan organisasi merupakan serangkaian subsistem yang saling berinteraksi antara peran komponen sosial yaitu SDM dan budaya kerja yang baik dengan komponen teknis yaitu teknologi, alat dan prosedur.¹¹⁴ Dari temuan penelitian dan teori sistem sosio-teknis dapat dipahami untuk mencapai optimalisasi kinerja guru melalui implementasi E-Kinerja tidak hanya aplikasi E-Kinerja yang berperan penting tetapi peran komponen sosial yaitu guru yang mempunyai kesadaran akan pentingnya memberikan kinerja, kebijakan yang profesional dan budaya kerja efektif seperti halnya dalam temuan ini kedisiplinan warga madrasah. Dibutuhkan keseimbangan antara komponen teknis dan komponen sosial untuk mencapai optimalisasi kinerja guru

Dalam proses pelaksanaan, pemantauan, pembinaan dan penilaian kinerja dalam aplikasi E-Kinerja. MAN 1 Jember membentuk sebuah tim khusus untuk mendukung implementasi E-Kinerja. Tim ini bertanggung jawab untuk mendampingi, memantau, membina dan menilai kinerja

¹¹⁴ Business, "Socio-technical systems theory."

dalam rangka membantu kepala madrasah dalam implementasi E-Kinerja secara efektif. Anggota tim E-Kinerja terdapat 9 guru yang dianggap mampu dan memiliki jiwa kepemimpinan serta paham secara mendalam terhadap mekanisme E-Kinerja. Kebijakan ini relevan dengan apa yang tercantum dalam Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja PNS, pada Pasal 15 menyebutkan bahwa setiap organisasi memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa penilaian kinerja berjalan secara efektif, yang dapat dilakukan melalui pendampingan dan pelatihan¹¹⁵ Pendampingan ini selain bertujuan untuk membantu kepala madrasah juga agar memastikan para guru dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka sesuai sasaran kinerja yang telah direncanakan sehingga implementasi E-Kinerja dapat berjalan sesuai tujuan yang diinginkan dengan adanya kolaborasi antar pendidik. Penilaian kinerja dilaksanakan rutin setiap tiga bulan sekali dalam satu tahun. Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah dibantu tim E-Kinerja, dimana anggota dari tim E-Kinerja dengan pangkat golongan yang lebih tinggi bertugas menilai guru dengan pangkat golongan dibawahnya, penilaian dilaksanakan secara objektif berdasarkan bukti fisik yang terlampir. Hasil akhir dari penilaian kinerja tersebut tetap dilaporkan kepada kepala madrasah agar dapat dipastikan lalu di setujui. Proses penilaian kinerja dalam aplikasi E-Kinerja di MAN 1 Jember ini membuat proses penilaian kinerja guru menjadi lebih terstruktur, efisien dan transparan. Sekaligus

¹¹⁵ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi, "Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara."

untuk mempermudah proses evaluasi dan tindak lanjut. Hal ini sejalan dengan apa yang telah dipaparkan Munawir dkk bahwa Penilaian kinerja guru merupakan landasan sekolah atau madrasah untuk membuat keputusan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Perlu diadakannya penilaian kinerja guru untuk bahan evaluasi lanjutan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru.¹¹⁶

Untuk memastikan implementasi E-Kinerja berjalan dengan lancar maka dilaksanakan Evaluasi rutin yang dilaksanakan setiap bulan menjadi sebuah strategi dalam menjaga kinerja guru tetap optimal melalui penggunaan aplikasi E-Kinerja dan menjaga keobjektivitasan penilaian kinerja guru di MAN 1 Jember. Hal ini dapat memastikan bahwa penilain dilakukan secara transparan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, penilaian dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas, setelah dinilai maka dapat dilakukan evaluasi. hasi dari evaluasi tersebut dijadikan sebagai acuan pemberian *reward* (penghargaan) bagi guru yang memiliki kinerja unggul berupa nilai predikat baik sekali dan *punishment* (sanksi) berupa nilai cukup bagi mereka yang belum memenuhi ekspektasi selain itu, aplikasi E-Kinerja juga dapat menentukan perolehan angka kredit yang berpengaruh pada kenaikan pangkat. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru tetapi juga berdampakterhada kedisiplinan administratif.. Temuan ini relevan dengan Teori B.F. Skinner dalam Arifin dan Humaedah. Teori ini menjelaskan

¹¹⁶ Munawir, Yasmin, dan Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru."

dengan tugas utama mereka. Guru dapat mengelola waktu dan tanggung jawabnya secara lebih efektif sehingga pada akhirnya dapat mengoptimalkan kinerja. Aplikasi E-Kinerja mendukung penerapan budaya kerja profesional di lingkungan madrasah, guru tidak hanya menjadi lebih disiplin tetapi juga untuk memahami pentingnya akuntabilitas dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Hasil temuan ini relevan dengan apa yang dijelaskan Indrajit dalam Wahyuni bahwa E-Kinerja sebagai salah satu wujud dari *e-government* dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Penerapannya aplikasi tersebut memiliki unsur efektif dan efisien sehingga menjadi indikator yang penting dalam pengelolaan kinerja menggunakan aplikasi E-Kinerja.¹¹⁸

2. Faktor Pendukung Dan Hambatan Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini terkait faktor pendukung implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru adalah sebagai berikut.

a. Komitmen dan kebijakan Kepala Madrasah

Kepala madrasah memberikan pengawasan, pemantauan dan pembinaan konsisten guru merasa didukung, dan lebih percaya diri dalam mencapai target kinerjanya. Hal ini menjadi motivasi bagi guru untuk mengoptimalkan kinerjanya sehingga mereka aktif dalam E-

¹¹⁸ Wahyuni, "Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai."

Kinerja. Komitmen kepala madrasah ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dimana kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengawas tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan. Sehingga relevan dengan apa yang dikemukakan oleh Griffith dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan prestasi siswa melalui kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan.¹¹⁹

Supervisi pembelajaran yang digagas oleh Waka Kurikulum berupa pelaporan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada google drive. Supervisi ini juga menjadi faktor pendukung Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru dari kebijakan kepala madrasah di MAN 1 Jember. Para guru harus mengirim bukti telah melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar pada link yang telah disediakan setiap kali melaksanakan KBM. Hal ini dapat mendukung guru untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam tugas utamanya. Temuan ini relevan dengan apa yang dikatakan oleh Suhadi Winoto dalam bukunya bahwa Pengawasan atau supervisi dilakukan sebagai proses aktivitas manajerial yang berkelanjutan untuk mengelola kinerja agar selalu optimal agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan perencanaan.¹²⁰

¹¹⁹ Griffith, "Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance."

¹²⁰ Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*.ha 165.

b. Tim E-Kinerja

Peran tim E-Kinerja sebagai upaya strategis untuk implementasi E-Kinerja dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru, peran tim E-Kinerja yang menerapkan sistem among menjadi faktor pendukung penting khususnya dalam mendampingi guru untuk memahami sistem, memantau, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu karena pengimplementasian E-Kinerja di MAN 1 Jember belum lama dan masih perlu terus diberikan pendampingan dengan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi oleh guru. Pendampingan ini dilakukan agar aplikasi E-Kinerja dapat berjalan secara efektif sehingga dapat mengoptimalkan kinerja guru.

c. Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang memadai

Ketersediaan sarana berupa perangkat teknologi seperti komputer yang telah tersedia untuk memenuhi kebutuhan seluruh warga madrasah dan akses internet yang dapat diakses secara merata di MAN 1 Jember menjadi faktor pendukung dari lancarnya implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru. Tanpa adanya dukungan infrastruktur dengan pengelolaan sarana prasarana yang baik ini implementasi E-Kinerja akan terhambat dalam aspek teknis. Temuan ini relevan dengan apa yang dijelaskan oleh Totok Sudarmanto dkk, bahwa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin inovator yang dapat membawa pada perubahan

salah satunya adalah pengelolaan sarana prasarana. Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah harus mampu mengembangkan sarana prasarana untuk memberikan kepuasan pada pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mereka mampu bekerja secara profesional.¹²¹

d. Penerapan sistem reward dan punishment

Sistem *reward* dan *punishment* juga menjadi faktor pendukung karena turut memberikan motivasi, apabila mencapai kinerja yang unggul maka akan diberikan reward berupa nilai baik sekali pada aplikasi E-Kinerja, sedangkan adanya punishment berupa pemberian predikat cukup, menjadi pengingat bagi yang belum memenuhi standar kinerja, karena dengan adanya sistem reward dan punishment ini berpengaruh pada perolehan angka kredit dan memengaruhi kenaikan pangkat. Guru dapat lebih kompetitif dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Setelah membahas hasil temuan faktor-faktor pendukung implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Tidak dapat dipungkiri bahwa akan ada faktor hambatan dalam setiap proses inovasi, hambatan yang terjadi bisa berupa hambatan teknis, personal maupun administratif. Pada bagian ini peneliti akan membahas hasil temuan faktor hambatan yang ada pada proses pendukung implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember.

¹²¹ Sudarmanto dkk., "Duties and Responsibilities of the Principal in Madrasa towards Teachers' Professionalism Development."

Setiap suatu sistem pasti akan ada hambatan yang terjadi. Hambatan yang ada dalam Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah peneliti laksanakan antara lain:

1) Kurangnya literasi digital

Menurut data wawancara yang telah peneliti dapatkan hambatan yang paling banyak diutarakan oleh narasumber adalah beberapa guru memiliki literasi digital yang kurang, penggunaan sisem teknologi sering kali menimbulkan kebingungan bagi guru yang belum terbiasa dengan teknologi. Sehingga guru memerlukan pendampingan yang lebih intensif dan berkelanjutan sampai mereka benar-benar paham dan terbiasa agar tidak merasa terbebani dengan diterapkannya aplikasi E-Kinerja. Solusi dari hambatan ini adalah dibentuknya tim E-Kinerja sebagai pendamping yang telah peneliti bahas di faktor pendukung implementasi E-Kinerja. sehingga upaya optimalisasi kinerja guru akan tercapai melalui aplikasi ini.

2) Tantangan Manajemen Waktu

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Waka Kurikulum MAN 1 Jember, padatnya kegiatan guru mulai dari melaksanakan tugas utama yaitu mengajar hingga melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan ekstrakurikuler, sehingga mengakibatkan guru

kesulitan membagi waktu menjadi salah satu hambatan guru untuk mengisi aplikasi E-Kinerja. Sebagian guru cenderung melakukan pengisian E-Kinerja mendekati batas waktu, sehingga akan menyebabkan hambatan yang ketiga. Solusi yang disampaikan Waka Kurikulum dari data hasil wawancara adalah dengan mengintegrasikan waktu pengisian E-Kinerja ke dalam jadwal rutin guru melalui tim E-Kinerja dan memberikan himbauan secara berkala pada guru untuk mengisi Aplikasi E-Kinerja untuk menodorong kedisiplinan dan penundaan waktu. perpanjangan batas waktu juga dilakukan sebagai solusi bagi guru yang benar-benar terdapat kendala pada saat pengisian.

3) Sistem lambat akibat lonjakan pengguna di waktu yang sama

Penggunaan aplikasi yang bersamaan di akhir batas waktu mengakibatkan lambatnya sistem. Hal ini tidak hanya menjadi hambatan di MAN 1 Jember saja tapi juga menjadi hambatan ASN seluruh Indonesia. Selain menjadi tantangan bagi instansi agar menerapkan kebijakan pengisian terjadwal dan juga kesadaran setiap individu hambatan ini turut menjadi sebuah tantangan bagi pemerintah untuk menjaga kredibilitas sistem aplikasi E-Kinerja dengan meningkatkan kapasitas server dan kecepatan jaringan untuk mengantisipasi lonjakan pengguna di waktu tertentu.

Dengan hambatan-hambatan tersebut dibentuknya tim E-Kinerja MAN 1 Jember menjadi strategi sebagai solusi utama pada

kurangnya literasi digital ASN MAN 1 Jember dan pengalokasian waktu pengisian. Tim E-Kinerja mendampingi para ASN di MAN 1 Jember dalam proses implementasi aplikasi, terutama bagi mereka yang mempunyai pengetahuan teknologi yang kurang. Tim E-Kinerja juga berperan menghimbau dan mengingatkan para ASN di MAN 1 Jember secara rutin untuk melakukan pengisian E-Kinerja serta diberikan perpanjangan waktu pengisian oleh admin E-Kinerja turut menjadi solusi pada hambatan ini. Sementara itu hambatan lambatnya sistem ketika terjadi lonjakan pengguna di waktu yang bersamaan merupakan hambatan nasional yang dialami seluruh ASN di Indonesia yang menggunakan E-Kinerja, hal ini menjadi evaluasi penting bagi pemerintah untuk meningkatkan kapasitas server dan perbaikan sistem agar mampu menampung lonjakan pengguna di waktu yang bersamaan. Hal ini selaras dengan apa yang dinyatakan dalam teori sistem sosio-teknis bahwa perlu adanya kolaborasi antara peran SDM dan peran teknologi kolaborasi antara kepala madrasah, tim E-Kinerja, pemerintah dan teknologi, dalam teori tersebut menyatakan organisasi merupakan serangkaian subsistem yang saling berinteraksi antara peran komponen sosial yaitu SDM dan budaya kerja yang baik dengan komponen teknis yaitu teknologi, alat dan prosedur.¹²²

¹²² Business, "Socio-technical systems theory."

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah peneliti lakukan dengan judul penelitian “Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember”. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi E-Kinerja di MAN 1 Jember mampu memberikan upaya optimalisasi kinerja guru, serta menjadi suatu kontribusi instansi pendidikan Islam dalam menjawab tantangan digitalisasi. Hal ini didasari bahwa implementasi E-Kinerja di MAN 1 Jember menjadikan pengelolaan kinerja guru lebih efektif, efisien, transparan dan lebih disiplin, dimulai dengan perencanaan kinerja berupa penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang menjadikan pekerjaan lebih terstruktur, selain itu, pemantauan dan pendampingan dilakukan secara berkala dalam pelaksanaan rencana kinerja. Penilaian kinerja pada aplikasi E-Kinerja dapat memudahkan evaluasi kinerja yang kemudian diberikan sistem *reward* dan *punishment* dan juga angka kredit yang diterima sebagai tindak lanjut dari hasil kinerja sehingga menjadi motivasi bagi guru untuk selalu mengoptimalkan kinerjanya secara berkelanjutan.
2. Implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru di MAN 1 Jember didukung oleh 4 faktor:
 - a. Komitmen kepala madrasah
 - b. Tim E-Kinerja

- c. Tersedianya sarana infrastruktur teknologi yang memadai.
- d. Adanya sistem reward dan punishment yang dijadikan sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja.

Selain adanya faktor pendukung dalam pengimplementasian sistem ini juga terdapat beberapa faktor hambatan antara lain:

- a. Kurangnya literasi digital sebagian guru.
- b. Tantangan manajemen waktu dalam pengalokasian waktu.
- c. Lonjakan pengguna yang terjadi dalam waktu yang bersamaan

Keseluruhan faktor pendukung dan hambatan ini menunjukkan bahwa Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di MAN 1 Jember tidak hanya tertuju pada kesiapan teknologi, tetapi juga pada aspek manajerial, kesiapan ASN serta dukungan kepala madrasah yang berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian tentang Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Mandrasah Aliyah Negeri 1 Jember. Agar lebih memaksimalkan, meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta mempermudah pengelolaan lembaga pendidikan Islam melalui perkembangan teknologi yang ada, salah satunya E-Kinerja. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

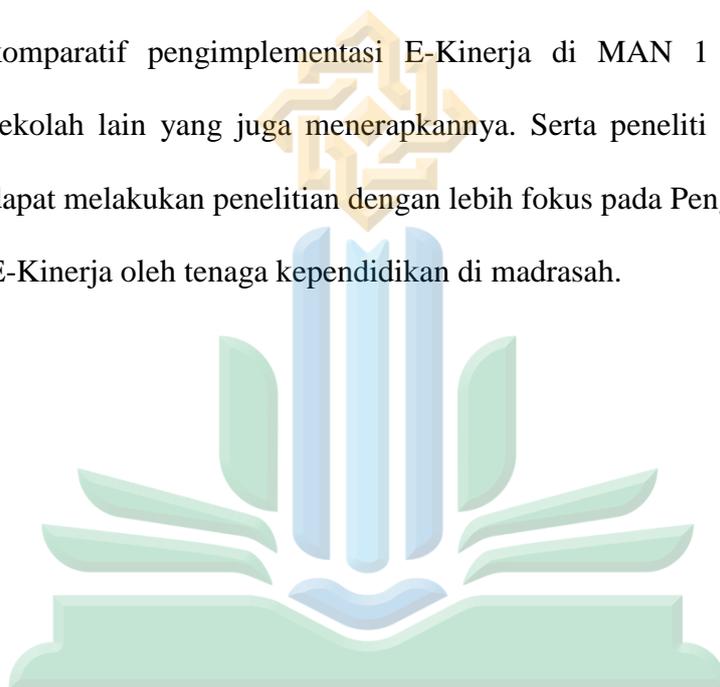
1. Untuk Kepala MAN 1 Jember: diharapkan untuk terus mengembangkan strategi-strategi implementasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru. Serta mempertahankan komitmennya dalam mendukung SDM

yang ada di MAN 1 Jember agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang dapat di adopsi untuk mempermudah pengelolaan lembaga. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih efektif, efisien dan sesuai dengan perkembangan teknologi masa kini.

2. Admin dan Tim E-Kinerja MAN 1 Jember: diharapkan untuk terus memberikan pemantauan dan pendampingan secara maksimal agar tujuan dari implementasi aplikasi ini dapat tercapai. Dalam proses penilaian diharapkan untuk terus menjaga keobjektivitasan dan selalu transparan sehingga akan para guru mendapatkan kepuasan masing-masing.
3. Guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember: setelah diimplementasikannya aplikasi pengelolaan kinerja berbasis aplikasi yang mempermudah maka diharapkan bagi guru ASN di MAN 1 Jember untuk lebih bisa produktif sebagai guru ASN dan untuk lebih bisa mengalokasikan waktu untuk mengisi E-Kinerja secara *real time* agar aplikasi digunakan sebagaimana mestinya dan mengurangi lonjakan pengguna ketika mendekati batas waktu yang akan menyebabkan lambatnya sistem serta agar madrasah tidak perlu menambah perpanjangan waktu pengumpulan laporan.
4. Pemerintah: karena adanya hambatan sistem yang lambat ketika terjadi lonjakan pengguna di waktu yang bersamaan maka diharapkan bagi pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN) agar meningkatkan server untuk mengatasi hambatan ini.

5. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai pemanfaatan teknologi di lembaga pendidikan. Penelitian lebih lanjut dapat fokus pada bagaimana hubungan aplikasi dan kualitas pengajaran, dan peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian komparatif pengimplementasi E-Kinerja di MAN 1 Jember dengan sekolah lain yang juga menerapkannya. Serta peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan lebih fokus pada Penggunaan aplikasi E-Kinerja oleh tenaga kependidikan di madrasah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Maulana, dan Desi Maulida. "Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya." *AT-TANZIR: JURNAL ILMIAH PRODI KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM*, 29 Juni 2022, 99–120. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>.
- Annisa, Indah Sri, dan Elvi Mailani. "Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa Dalam Pembelajaran Tematik Dengan Menggunakan Metode Miles Dan Huberman Di Kelas IV Sd Negeri 060800 Medan Area." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (1 Juni 2023): 6460–77. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1130>.
- Anwar, A Samsul. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan, Inovasi, Dan Efikasi Diri." Universitas Pakuan, 2022.
- Arifin, Zaenal, dan Humaedah. "Application of Theory Operant Conditioning BF Skinner's in PAI Learning," 2021. <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/cie/article/view/1602/768>.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikham, Rusdy A. Sirodj, dan Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.
- Azkiya, Siti Rahmatul, dan Labibah. "Analisis Penerimaan Aplikasi Ikalsel Menggunakan Teori Technology Acceptance Model (TAM)." *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 13 Maret 2023. <https://doi.org/10.20885/unilib.Vol14.iss1.art3>.
- Badan Kepegawaian Negara. *Buku Petunjuk Admin E-Kinerja*, 2022. Buku Petunjuk Admin E-Kinerja <https://support-siasn.bkn.go.id/knowledge/55/BukuPetunjukAdminE-Kinerja>.
- Business, Faculty of. "Socio-technical systems theory." Diakses 27 Januari 2025. <https://business.leeds.ac.uk/research-stc/doc/socio-technical-systems-theory>.
- Chasanah, Imroatul, Eka Askafi, dan Nisa Mutiara. "Pengaruh E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (31 Desember 2022): 221–27. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3218>.

- Darmadi. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. GUEPEDIA, t.t.
- Denti, Eni Denti, Willy Abdillah, dan Fitri Santi. “Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu.” *The Manager Review* 3, no. 2 (29 Desember 2021): 73–94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v3i2.19707>.
- Fauzi, Akhmad, dan Rusdi Hidayat Nugroho A. *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press, 2020.
- Griffith, James. “Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance.” *Journal of Educational Administration* 42, no. 3 (1 Januari 2004): 333–56. <https://doi.org/10.1108/09578230410534667>.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas. *MANAJEMEN GURU: MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA GURU*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021. https://repository.um-surabaya.ac.id/5310/1/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_GURU.pdf.
- Handayani, Sry, Widyaningsih Widyaningsih, dan Wilda Nur Mufliha. “OPTIMALISASI PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN SENDANA KOTA PALOPO.” *EDUTECH: Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi* 4, no. 3 (30 Oktober 2024): 209–13. <https://doi.org/10.51878/edutech.v4i3.3375>.
- Hartadi, Agung. “ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN DIY” 13, no. 2 (2020). <https://albama.amayogyakarta.ac.id/uploads/journal/1631318774journal.pdf>.
- Hasanah, Hasyim. “TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial).” *At-Taqaddum* 8, no. 1 (5 Januari 2017): 21–46. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>.
- Hidayah, Siti, Hefni Zain, dan Achmad Faridul Ilmi. “The Effect of Human Resource Management on Teacher Performance.” *Edutec: Journal of Education and Technology* 6, no. 2 (2022).
- Hidayat, Taufik. *Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian*, 2019.
- Imelda, Chitra. “DASAR HUKUM PENGELOLAAN KINERJA GURU DAN KEPALA SEKOLAH MELALUI PLATFORM MERDEKA MENGAJAR (PMM) YANG TERINTEGRASI E-KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN).” *Multidisciplinary Indonesian*

Center Journal (MICJO) 1, no. 1 (30 Januari 2024): 278–83.
<https://doi.org/10.62567/micjo.v1i1.32>.

Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemah edisi Penyempurna 2019*. Jakarta: Kementrian Agama RI, 2019.

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi. “Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara,” t.t.
<http://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>.

Kepala Badan Kepegawaian Negara. “Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara,” Mei 2023.
<https://www.bkn.go.id/regulasi/surat-edaran-kepala-badan-kepegawaian-negara-nomor-11-tahun-2023/>.

Ketaren, Aswinta, Faisal Rahman, Heddy Petra Meliala, Nuraini Tarigan, dan Rusnita Simanjuntak. “Monitoring Dan Evaluasi Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar Pada Satuan Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (10 Desember 2022): 10340–43.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10030>.

Kompasiana.com. “Refleksi Hardiknas 2024, Sistem Pendidikan Indonesia Masih Tertinggal di Bandingkan Negara Lain.” KOMPASIANA, 2 Mei 2024.
<https://www.kompasiana.com/rani32453/66336d6ac57afb7e4734dab2/refleksi-hardiknas-2024-sistem-pendidikan-indonesia-masih-tertinggal-di-bandingkan-negara-lain>.

Lembong, Renald Christo, Sampara Lukman, dan Udaya Madjid. “Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa* 6, no. 2 (1 Desember 2021): 131–39.
<https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1742>.

Maguni, Wahyudin, dan Haris Maupa. “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam.” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (30 Juni 2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

MastioKdr. “Peraturan Dirjen GTK Nomor 7607 Tentang Juknis Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah Tahun 2023.” MastioKdr, 28 Desember 2023. <https://mastiokdr.com/peraturan-dirjen-gtk-nomor-7607-tentang-juknis-pengelolaan-kinerja-guru-dan-kepala-sekolah-tahun-2023>.

- Muhith, Abd, Rachmad Baitulla, dan Wahid Amirul. *METODOLOGI PENELITIAN*. Disunting oleh Mundir Mundir. Jokjakarta: Bildung, 2020. <http://digilib.uinkhas.ac.id/3105/>.
- Mukti, Dwi Rafita, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Lilik Farida. “Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.” *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 2 (29 Mei 2019): 175–80. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>.
- Munawir, Munawir, Amirah Yasmin, dan Ahmad Jauharul Wadud. “Memahami Penilaian Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1b (26 April 2023): 627–34. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>.
- Muslimin, Muslimin. “Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru.” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (24 Oktober 2020): 193–200. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384>.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (8 Februari 2021): 101–6. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Nurhayati, Ema. “PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 2 (2017): 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>.
- Pemerintah Republik Indonesia. “PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” t.t. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.
- “Profil Man 1 Jember 2023-2024,” t.t. <https://man1jember.sch.id/wp-content/uploads/2024/01/Profil-MAN-1-JBR-23-24-01.pdf>.
- Rivai, Rivai. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Rivai | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.” Diakses 9 Mei 2024. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632>.
- Rizal (Penyunting), Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia, 2021.

- Rorimpandey, Widdy H. F. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Ahlimedia Book, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=Ib4OEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=26rTQQS-R8&dq=faktor-faktor%20%20kinerja%20guru&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=faktor-faktor%20%20kinerja%20guru&f=false>.
- Rosmawati, Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani Missriani. "Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Sarosa, Samiaji. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Kanisius, 2021.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005," t.t. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.
- . "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," t.t. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, dkk. *KINERJA KARYAWAN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2021. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/>.
- Sodik, Mohamad, Yosef Farhan Dafik Sahal, dan N. Hani Herlina. "Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis." *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 7, no. 1 (11 Juni 2019): 97. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>.
- Sudarmanto, Totok, Abd Muis, Mundir Mundir, dan Zainal Abidin. "Duties and Responsibilities of the Principal in Madrasa towards Teachers' Professionalism Development." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 1 (30 Juni 2022): 116–44. <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i1.91>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Tsauri, Sofyan. "Establishing a Profound Educator Resource Management: Teacher's Performance Development Standpoint." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (30 Desember 2022): 225–44. <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i2.137>.
- . *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.

<http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>.

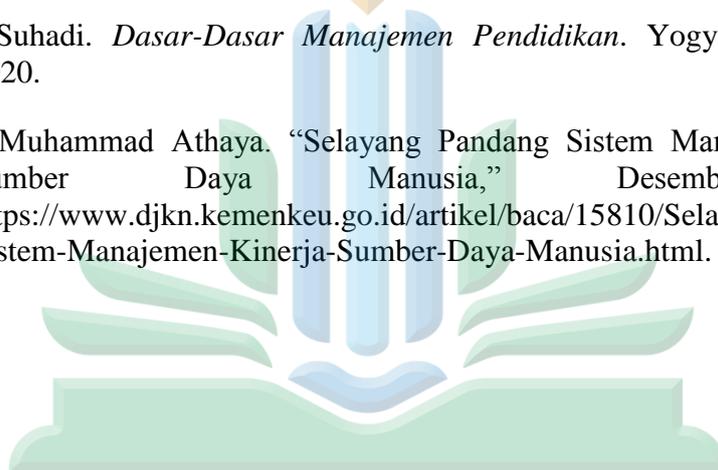
Veri, Jhon, Niki Pratama, Irda Irda, dan Zeshasina Rosha. "Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja)." *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 11, no. 4 (2022). <http://repository.upiypk.ac.id/9194/>.

Wahyuni, Sisi. "PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *JESS (Journal of Education on Social Science)* 4, no. 2 (14 November 2020): 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>.

Widagdo, Suwignyo, Mohammad Archi Maulydia, dan Emy Kholifah R. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Mandala Press, 2020.

Winoto, Suhadi. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung, 2020.

Zhafran, Muhammad Athaya. "Selayang Pandang Sistem Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia," Desember 2022. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15810/Selayang-Pandang-Sistem-Manajemen-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia.html>.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Matode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	Implementasi E-Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> peoses implementasi E-Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember tantangan Pengimplementasian E-Kinerja. Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember 	<ol style="list-style-type: none"> Perencanaan, pelaksanaan dan penilaian Kinerja Dalam E-Kinerja Penyediaan Fasilitas dan Infastruktur Pendukung Pelatihan dan sosialisai Kemudahan penggunaan sistem Kecepatan pengolahan data Ketepatan waktu pengumpulan laporan kinerja Pemahaman guru terhadap pengimplementasia n e-kinerja Kendala teknis (gangguan sistem , jaringan internet) 	<ol style="list-style-type: none"> Data Primer <ol style="list-style-type: none"> Guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember Kepala Madarasah Aliyah Negeri 1 Jember TU bagaian Kepegawain Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember Kegiatan <ol style="list-style-type: none"> Pengimplementasi an E-Kinerja Dokumentasi <ol style="list-style-type: none"> Foto/Gambar 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan Kualitatif Jenis Penelitian : Studi Kasus Teknik Pengumpulan Data : <ol style="list-style-type: none"> Observasi Wawancara Dokumentasi Analisis Data : <ol style="list-style-type: none"> Pengumpulan Data Kondensasi Data Penyajian Data Keabsahan Data <ol style="list-style-type: none"> Triangulasi Sumber Triangulasi Teknik 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana Implementasi E-kinerja Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember? Bagaimana Faktor Pendukung dan Hambatan Implementasi E-kinerja Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember?

			dan gangguan non-teknis (kurangnya pelatihan, resistensi perubahan)		
	Optimalisasi Kinerja Guru	• Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan rencana kinerja d. Efektivitas e. kemandirian f. Peningkatan produktivitas kerja 		
		• Kualitas Pengelolaan Administrasi kinerja	<ul style="list-style-type: none"> g. Akurasi laporan kinerja h. Kemudahan monitoring kinerja guru oleh pihak madrasah i. Kedisipliann dalam pelaporan kinerja 		
		• Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> j. Persepsi guru mengenai manfaat E-kinerja terhadap Pekerjaan mereka 		

INSTRUMEN PENELITIAN

IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU DI MADARSAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER

A. Pedoman Observasi

1. Mengamati implementasi E-Kinerja oleh guru ASN Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.
2. Mengamati kinerja guru MAN 1 Jember seiring E-Kinerja di Implementasikan.
3. Mengamati kondisi MAN 1 Jember meliputi:
Kondisi fisik: sarana prasarana pendukung implemmtasi E-Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja guru
Kondisi non fisik : struktur organisasi, kebijakan pemimpin, dan lain-lain.

B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana Implementasi E-kinerja Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.?
 - a. Bagaimana proses anda mengimplementasikan E-kinerja?
 - 1) Bagaimana Proses anda merencanakan kinerja di aplikasi E-kinerja?
 - 2) Apa saja bentuk bukti yang harus dilampirkan untuk mendukung laporan kinerja pada e-kinerja?
 - 3) Apakah sistem e-kinerja dapat mempermudah pekerjaan anda sebagai guru? Jika iya bagaimana?
 - 4) Bagaimana mekanisme pelaporan kinerja Guru ASN pada E-kinerja?

- 5) Bagaimana proses penilaian kinerja Guru ASN di E-kinerja
- b. Sebelum adanya sistem aplikasi e-kinerja ini, bagaimana guru ASN dalam pelaporan kinerja dan bagaimana penilaiannya?
 - c. Sebelum adanya aplikasi e-kinerja diimplementasikan sebagai aplikasi penilaian kinerja guru ASN apakah ada pelatihan khusus untuk guru ASN di MAN 1 Jember demi mendukung kelancaran pengimplementasiannya?
 - d. Bagaimana tindak lanjut hasil penilaian kinerja anda di e-kinerja?
 - e. Apakah laporan kinerja guru sudah sesuai dengan apa yang dilaksanakan tanpa dilebih-lebihkan atau dikurang-kurangkan?
 - f. Jika ada guru yang tidak mengisi laporan kinerja, tindakan apa yang dilakukan ?
 - g. Manfaat yang anda rasakan sebagai guru ASN dengan adanya aplikasi e-kinerja?
 - h. Bagaimana cara pimpinan mengurangi terjadinya kelalian pegawai dalam melaporkan kinerjanya pada aplikasi e-kinerja?
 - i. Menurut anda Apakah implementasi e-kinerja bisa mengoptimalisasikan kinerja guru ASN ?

2. Bagaimana faktor-faktor pendukung dan hambatan pelaksanaan aplikasi E-kinerja?

- a. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana untuk menunjang pengimplementasian aplikasi e-kinerja? (perangkat komputer, wifi dll)
- b. Apakah dalam pelaksanaan e-kinerja terdapat kendala yang anda alami?
- c. Bagaimana dukungan dari pimpinan dan instansi dalam pelaksanaan e-kinerja di MAN 1 JEMBER
- d. Apakah anda merasa mendapat dukungan yang cukup dari instansi untuk mengatasi kendala dalam e-kinerja?

e. Apakah pernah pemimpin tidak menyetujui pekerjaan bawahannya?

f. Atas alasan apa pemimpin tidak menyetujui pekerjaan bawahannya?

C. Dokumentasi

1. Aplikasi E-Kinerja
2. Penggunaan aplikasi E-Kinerja
3. Dokumentasi wawancara
4. Dokumentasi daftar ASN MAN 1 Jember
5. Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lucky Salama
Nim : 211101030084
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-uandangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 17 Maret 2025

Saya yang menyatakan



Lucky Salama
211101030084

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website: [www.http://tik.uinkhas-jember.ac.id](http://tik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-8255/In.20/3.a/PP.009/09/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember

Jl. Imam Bonjol No.50, Kaliwates Kidul, Kaliwates, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa T

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 211101030084

Nama : LUCKY SALAMA

Semester : Semester tujuh

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER selama 50 (lima puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Drs. Anwarudin M.Si

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 03 September 2024

Kan,
Wakil Dalam Bidang Akademik,



KHOTIBUL UMAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 5



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1**

Jalan Imam Bonjol nomor 50, Telepon. 0331-485109
E-mail: man1jember@yahoo.co.id
Website: www.mansabjember.sch.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 1485/Ma.13.32.01/10/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs.Anwaruddin, M.Si
NIP : 196508121994031002
Jabatan : Kepala
Unit Kerja : MAN 1 Jember
Instansi : Kementerian Agama

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lucky Salama
Nim : 211101030084
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam FTIK UIN KHAS Jember

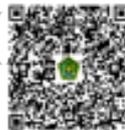
Benar benar telah selesai melakukan penelitian di MAN 1 Jember dengan judul 'Implementasi E-Kinerja Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Jember, 15 Oktober 2024
Kepala

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ



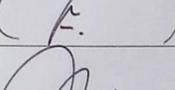
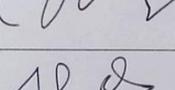
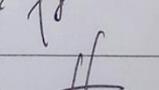
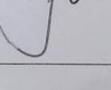
J E M B E R

Anwarudin

Lampiran 6

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

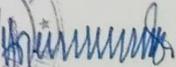
“IMPLEMENTASI E-KINERJA DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 JEMBER”

No	Tanggal	Jurnal Kegiatan	Paraf
1	05 September 2024	Menyerahkan Surat Ijin Penelitian ke Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	
2	10-14 September 2024	Observasi (pengamatan) kinerja Guru dan pengimplementasian E-kinerja	
3	17 September 2024	Wawancara dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, Drs. Anwaruddin M.Si	
4	17 September 2024	Wawancara dengan Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, Imam Syahroni M.Si	
5	19 September 2024	Wawancara dan observasi dengan salah satu guru ASTI MAH 1 Jember, Humaidah Aini S.pd	
6	19 September 2024	Wawancara dan observasi dengan guru ASTI MAH 1 Jember, Mamik Isqiyanti, S.pd, M.Pd	
7	24 September 2024	Wawancara dan Observasi, Dokumentasi TU bagian Kepegawaian Nadiyah Sabrina Himmah, ME	
8	30 September 2024	Wawancara Guru ASTI MAH 1 Jember Siti Nur Jannah M.p.d.	
9	30 September 2024	Wawancara dengan salah satu guru ASTI MAH 1 jember NURUL RIEZZA RIESTY FAUZIE, S.Pd.	
10	2 Oktober 2024	wawancara dengan salah satu guru ASTI MAH 1 Jember Nurva Ardiansyah S.Sy	
11	2 Oktober 2024	Wawancara dan observasi dengan salah satu guru ASTI MAH 1 Jember NUR KOLIS	
12	04 Oktober 2024	wawancara dengan salah satu guru ASTI MAH 1 Jember Syuhada S.pd	
13	04 Oktober 2024	wawancara dengan salah satu guru ASTI MAH 1 Jember Ahmad Hasyim Asy'ari, S.pd?	

14	11 Oktober 2024	Observasi Penyiapan Implementasian E. (Cinur) a. (bpk. Rifa'ie)	
15	15 Oktober 2024	Meminta Surat Selesai Penelitian Kepada Matrikasi Aliyah Tegeri 1 Jember.	

Jember, 25 Oktober 2024
Kepala Sekolah




Drs. Anwaruddin M. Si



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Dokumentasi pengamatan implemementasi E-Kinerja oleh guru ASN MAN 1 Jember



Wawancara dengan Kepala MAN 1 Jember



Wawancara dengan WaKa Kurikulum MAN 1 Jember



Wawancara dengan guru ASN MAN 1 Jember (Ibu Humaidah)



Wawancara dan observasi dengan guru ASN MAN 1 Jember (Ibu Mamik Isgiyanti)



Wawancara dan observasi dengan staff TU bagian Kepegawaian sekaligus admin E-Kinerja MAN 1 Jember (Ibu Nadiah Sabrina)



Wawancara dengan guru ASN MAN 1 Jember (Ibu Siti Nur Jannah)



Wawancara dan Observasi dengan guru ASN MAN 1 Jember (Miss Riezza)



Wawancara dan Observasi dengan guru ASN MAN 1 Jember (Ibu Nurvia Firdaus)



Wawancara dan Observasi dengan guru ASN MAN 1 Jember (Bapak Nur Kolis)



Wawancara dengan guru ASN MAN 1 Jember (Bapak Syuhadak)

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Lucky Salama
Nim : 211101030084
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkalan, 15 April 2003
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Batah Timur, Kwanyar Bangkalan
Kode Pos : 69163
Email : luckysalamaamin@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK DHARMA WANITA PERSATUAN 02 : 2008-2009
SDN BATAH TIMUR 02 : 2009-2015
MTS AL-AMIEN 1 PRENDUAN : 2015-2018
MA AL-AMIEN 1 PRAGAAN : 2018-2021
S1 UIN KHAS JEMBER : 2021-2025