

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan zaman, teknologi pun semakin maju. Teknologi yang ada bermacam-macam. Kemajuan teknologi ini bukan hanya melahirkan era informasi global, akan tetapi juga melahirkan media telekomunikasi dan informasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Dampak global tidak hanya dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen saja, tetapi juga menyakut teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan di antara lembaga atau institusi.

Sistem yang sebelumnya adalah manual kini menjadi elektronik seperti pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan telah berubah menjadi sistem absensi elektronik. Adanya kemajuan teknologi menyebabkan terjadinya perubahan dari sistem manual ke elektronik. Absensi adalah salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan meningkat, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika tidak berubah, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.¹

Oleh karena itu, dengan teknologi yang semakin maju maka lembaga pendidikan telah mengubah system absen manual menjadi E-absensi. Absen sendiri menjadi tolak ukur metode pengembangan guru untu

¹Malayu Hasibuan, S P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 84

meningkatkan motivasi dan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Dalam sebuah lembaga pendidikan Salah satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplinan para tenaga pendidik yaitu dilihat dari kehadiran. Kehadiran pegawai dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi. Absen diisi dengan tanda tangan saat datang dan tanda tangan saat pulang, bukan rapel (sekaligus), bukan rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran/kecurangan tanda tangan, yang menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin E-absensi menggantikan sistem absen manual yang selama ini terjadi.

Kebijakan ini merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah, menyebutkan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.”²

Hal tersebut di atas dimaksudkan sebagai menunjang peningkatan kedisiplinan setiap pegawai untuk memaksimalkan kegiatan pelayanan publik bagi masyarakat. Perkembangan teknologi saat ini secara tidak langsung

²PAN RB, *Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi* Tersedia di <https://www.menpan.go.id/site/> (Diakses Pada Tanggal 31 Agustus 2021)

memberikan solusi yang lebih praktis bagi setiap permasalahan dalam kehidupan manusia, termasuk dalam bidang pendidikan di Indonesia terkhusus dalam permasalahan kedisiplinan para guru terhadap kehadiran atau absensi.

Ada dua jenis E-absensi yaitu melalui sidik jari (*finger print*) dan melalui wajah (*face print*). Sistem E-Absensi ini menggantikan sistem absen manual yang menggunakan tanda tangan para pegawai. Sistem absensi manual dianggap tidak efektif lagi karena dapat direkayasa ataupun dicurangi. Dengan sistem E-absensi ini, pemerintah berharap tingkat disiplin kerja pegawai akan lebih meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia adalah siklus yang harus terjadi terus menerus. Semua itu terjadi disebabkan oleh lembaga itu harus berkembang untuk menghadapi perubahan-perubahan diluar lembaga, sehingga mampu bersaing pada tingkat yang tinggi dengan memanfaatkan SDM yang ada tersebut.³ Sumber daya manusia adalah hal terpenting disetiap lembaga atau institusi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi adalah harapan dari setiap lembaga. Selain itu, peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi lembaga atau institusi karena sumber daya ini banyak memegang perana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas dan sesuai dengan harapan lembaga, maka lembaga tersebut memiliki daya saing yang nyata. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui

³ Hadari. Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2008), hlm. 42

pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan SDM ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap lembaga agar kemampuan serta sikap SDM semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan institusi.⁴

Program pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi atau mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap pendidik yang ada di lembaga pendidikan, seperti yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua.

Sejalan dengan perkembangan keilmuan pendidik, pendidik merupakan orang yang memiliki peran penting dalam kehidupan. Itu semua karena pendidik diberikan tanggung jawab untuk menentukan arah pendidikan, dan oleh karena itu, Islam menghargai dan menghormati orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan dan bertugas sebagai pendidik.⁵ Menurut UUD RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab 1 pasal 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memberi penilaian dan evaluasi peserta didik yang ada pada pendidikan anak usia dini lewat jalur pendidikan formal, dasar dan menengah.⁶

⁴*Ibid.*, hlm. 43

⁵A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 93

⁶ Undang-Undang Guru dan Dosen, (*UU RI No. 14 Th. 2005*), (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 3

Sedangkan dalam perspektif pendidikan Islam, pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), dan psikomotorik (karsa). Pendidik tersebut dibagi menjadi dua yaitu pendidik kodrat dan pendidik jabatan.⁷ Maka dari itu seorang pendidik memiliki tanggung jawab yang besar karena ia sangatlah dibutuhkan dalam memberikan pengetahuan, pengarahan, pengajaran, bimbingan, serta evaluasi kepada peserta didik, dimana itu akan membantu peserta didik dalam mengemban pendidikannya.

Kebijakan penggunaan sistem presensi dengan menggunakan sistem E-absensi akan mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual.⁸ Seorang ahli yaitu Anwar memberikan pendapat bahwa di negara maju dan negara berkembang, mesin ini merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Implementasi penggunaan E-absensi ini menyebabkan kekurangnyamanan yang dirasakan guru-guru di Indonesia dengan alasan yaitu “Ga bisa nitip absen” sebenarnya, apakah absen ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang? Masalah titip-menitip absen adalah hal yang sudah mengakar budaya bagi masyarakat Indonesia, tidak hanya tenaga pendidik saja, mahasiswa baik S1 atau S2 pun banyak yang melakukan hal demikian.

Dibalik kemudahan yang diberikan oleh mesin E-Absensi ini salah satunya *finger print* yaitu ternyata mesin ini juga menimbulkan beberapa

⁷ Umar Bukhari, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 83

⁸*Ibid.*, hlm. 44

masalah.⁹ Paska edy, guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua menyampaikan keluhannya mengenai system E-absen salah satunya yaitu mesin *finger print* itu kurang efektif saja, contohnya mesin *finger print* sering mati, ujanya. Masalah lain yang timbul terkadang alat *finger print* ini sering mengalami eror, paska Edy mengatakan lebih lanjut, ia merasa dirugikan dengan kesalahan teknis dari server yang sering digunakan tersebut, karena absensi tidak berjalan sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Menanggapi keluhan-keluhan dari para guru, petugas TU Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua akan lebih mengontrol dan meneliti apakah masalah yang timbul tersebut disebabkan oleh sistem absensi elektronik atau kelalaian TU yang tidak tertib dalam pengunduhan absensi.

Dengan demikian, bukti kehadiran pendidik (absensi) bisa didapat melalui E-absensi tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja pegawainya.¹⁰ Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan bersama kepala sekolah tanggal 20 April 2021 di sekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua tentang Implementasi Kebijakan E-Abseni Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua ini merupakan hasil evaluasi atau hasil sementara, karena program ini baru diterapkan pada awal tahun 2018. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Implementasi kebijakan E-Absensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua”

⁹A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).hlm. 107

¹⁰Faisal Abdullah, *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, (Malang: Universitas muhammadiyah, 2005), hlm. 37

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan E-absensi terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan E-Absensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis implementasi kebijakan E-absensi terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua
2. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan E-absensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah keilmuan dan memperluas wawasan serta dapat dijadikan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan kemajuan sistem informasi manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi UIN Raden Fatah Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan koleksi bacaan sehingga dapat dijadikan referensi atau acuan dan menambah wawasan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan E-Absen.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi khususnya yang berkaitan dengan implementasi kebijakan E-Absensi dan bermanfaat bagi almamater sebagai bahan referensi kajian untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan gambaran terhadap implementasi kebijakan E-Absensi dan menjadikan program E-Absensi yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Muaradua menjadi lebih baik kedepannya