

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menggapai tujuan pendidikan di sekolah, sumber daya manusia yang bermutu memegang kontribusi berharga, salah satunya adalah guru. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa guru ialah selaku pekerja kompeten yang bertugas mempersiapkan serta menyelenggarakan metode pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, mengajar dan membimbing. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) mempunyai kewajiban, peran, serta tanggung jawab saat mengembangkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) lewat perluasan kesempatan pendidikan baik pada jenjang pendidikan formal ataupun nonformal yang telah ditetapkan. Dalam kedudukannya sebagai pemegang pemeran utama, seorang guru dituntut memiliki kemampuan (*profesionalitas*) yang tinggi sehingga guru mampu membimbing siswanya untuk lebih aktif dan berkembang. Hal ini ditujukan agar metode pembelajaran yang dilakukan berjalan efektif serta efisien dan memperoleh hasil optimal dan membuahkan suatu keberhasilan. Di Indonesia, pendidikan di jenjang pendidikan menengah mempunyai peran signifikan dalam mencetak angkatan yang bertalenta. (Pramesti et al., 2024)

Dalam mewujudkan upaya reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah bertujuan untuk mengembangkan kinerja pelayanan publik. Kinerja pemerintahan dan layanan publik sangat bergantung pada kapasitas serta keterampilan yang

dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemerintah sudah berupaya dalam pengembangan sumber daya manusia. Undang undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN adalah satu di antara bentuk usaha dalam pengembangan kemampuan ASN. Terwujudnya pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan pemberian pelayanan publik yang bagus diperlukan dapat menawarkan kesenangan serta keamanan yang lebih baik bagi masyarakat. Sistem kepegawaian dan sumber daya manusia amat penting untuk lembaga dalam mengelola serta memanfaatkan pegawai dan akhirnya akan bermanfaat dengan baik agar terwujudnya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi harus diatur dengan kompeten supaya terbentuk kesesuaian antara ketersediaan pegawai dengan ketentuan serta kompetensi institusi. Kesesuaian tersebut adalah keberhasilan instansi supaya meningkat dengan baik. Penyusunan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diinginkan pegawai bekerja dengan baik. Suatu institusi dalam melaksanakan kegiatannya akan selalu berdekatan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang.

Sejalan selama peningkatan teknologi informasi serta komunikasi, kegiatan kesibukan manusia pada bermacam-macam bagian sedang menghadapi perubahan. Begitu juga pada sektor pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah melahirkan model pelayanan publik yang dilakukan melalui *electronic government (e-government)*. Konsep *e-government* mensyaratkan adanya komposisi yang dapat memenuhi persyaratan operasional yang efektif dan efisien. Demi memanfaatkan sistem informasi serta mengotomatisasi operasional bisnis dan layanan, maka dapat

memberikan layanan yang bermutu tinggi, seperti mengotomatisasi sistem manajemen sumber daya manusia. Implementasi kebijakan *e-government* adalah suatu usaha demi meningkatkan pengelolaan pemerintahan yang berbasis elektronik. Dalam (Angga & Supardal, 2024) Implementasi kebijakan *e-government* dijalankan dengan memfasilitasi penggunaan hasil teknologi informasi serta menghilangkan kendala institusi dan birokrasi. Implementasi kebijakan *e-government* perlu didukung dengan infrastruktur kelembagaan yang memungkinkan instansi pemerintah menyadari tujuannya dan mencapainya. Infrastruktur kelembagaan ini mencakup komunikasi antar instansi, peningkatan kerja sama, dan komunikasi yang bagus menyertai instansi terikat. Penggunaan teknologi informasi dalam semua fungsi pemerintahan dilaksanakan guna menggapai *e-government* yang efektif. Sistem informasi dapat digunakan untuk mengotomatisasi fungsi bisnis dan layanan, sehingga menghasilkan layanan berkualitas tinggi, seperti mengotomatisasi sistem manajemen sumber daya manusia (Rimayanda & Maknuni, 2022). Menurut (Sutabri, 2012) sistem informasi merupakan suatu bentuk pada suatu institusi yang mengemukakan keperluan pengerjaan bisnis harian yang menanggung tujuan operasi organisasi yang berjiwa administratif oleh kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Kebutuhan informasi yang cepat serta tepat amat dibutuhkan dalam membantu tercapainya tiap tujuan oleh komponen institusi.

Bergantung pada kebutuhan serta peningkatan, masing-masing daerah bersaing dalam mewujudkan hal-hal terkini dalam cara peningkatan *e-government*,

terutama di sektor pemerintahan yang diperbarui secara berkala. Kota Surabaya merupakan salah satu daerah yang sudah memperkenalkan bentuk *e-government* terkini di semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Surabaya. Dalam (Rahmadanik et al., 2022) Peningkatan *e-government* di Kota Surabaya didukung oleh Peraturan Walikota Surabaya Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Untuk membangun layanan pemerintahan yang baik untuk mengelola *e-government*, semua aparatur pemerintah memegang peranan penting sebagai penyelenggara layanan pemerintahan tersebut. Pemerintah Kota Surabaya mendorong seluruh perangkat daerah di Kota Surabaya dalam membuat fasilitas baru berbentuk situs web atau aplikasi supaya masyarakat dapat mengakses beragam pelayanan daring milik Kota Surabaya dengan mudah serta dapat mengaksesnya setiap saat selama tersedia dan terhubung dengan akses internet. Seiring dalam kemajuan zaman serta ilmu pengetahuan, salah satu bidang yang banyak memerlukan pengetahuan adalah pengelola atau pimpinan suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan.

Semakin majunya teknologi, informasi, dan komunikasi, maka pemerintah harus memanfaatkan peluang pembangunan tersebut dan berupaya untuk melakukan inovasi. Prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan inovasi dapat diwujudkan dengan wujud bentuk elektronik yang dioperasikan pada pemerintahan, atau yang disebut *E-government*. *E-Government* atau *E-Governance* yaitu salah satu wujud pemanfaatan pemerintahan yang menyajikan pelayanan publik berbasis sistem informasi digital. Dalam (Rosyad et al., 2023) Pada awal mula *e-government*

beroperasi, hanya menyajikan informasi dan data digital tentang pemerintahan sebagai sarana untuk mewujudkan keterbukaan (*transparansi*) terhadap masyarakat. Selanjutnya layanan *e-government* meningkat sebagai alat hubungan internal dan eksternal pada perangkat daerah lain atau layanan berbasis masyarakat.

Adanya *E-Government* atau pelayanan melalui daring diyakini mampu mendukung guru dalam mengelola kenaikan pangkat yang kemudian bakal berakibat atas pengembangan keterampilan guru-guru di Kota Surabaya. Karena jika proses kenaikan pangkat guru secara manual dapat memakan waktu lama, Kenaikan pangkat guru secara manual dianggap kurang penting seiring berjalannya waktu, karena memerlukan banyak waktu untuk meninjau berkas administrasi untuk proses kenaikan pangkat guru. Dan juga mengindikasikan terjadinya pungutan liar serta orang dalam. Seperti yang dilansir pada media berita <https://www.suarasurabaya.net/info-grafis/2023/menuju-surabaya-tanpa-pungli/>

Kasus pungutan liar (pungli) di Kota Surabaya menjadi perhatian serius bagi Eri Cahyadi, Wali Kota Surabaya. Untuk memberantas praktik pungli, Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya mengajak masyarakat untuk tidak ragu melaporkan kejadian pungli melalui hotline pemerintah Kota Surabaya. Langkah ini menunjukkan komitmen Pemkot dalam menciptakan lingkungan yang bersih dari korupsi dan pungutan liar. Selain itu, Pemkot Surabaya juga berkomitmen untuk melindungi warga yang berani melaporkan praktik pungli dan akan memberikan sanksi tegas kepada oknum yang terlibat. Upaya-upaya ini mencerminkan tekad Surabaya untuk menjadi kota yang bebas dari pungli, dengan melibatkan peran aktif masyarakat dan

instansi pemerintah dalam menciptakan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel.

Ditemukan kasus pungutan liar yang dilansir pada media berita <https://regional.kompas.com/read/2021/10/21/211618878/kasuspungutanliarterhadap-guru-guru> terjadi pada guru yang ingin melakukan pungutan liar yang digunakan untuk mempercepat proses kenaikan pangkat. Kasus pungutan liar terhadap guru-guru melibatkan praktik pengumpulan uang secara ilegal yang dilakukan oleh oknum tertentu. Guru-guru dilaporkan diminta untuk membayar sejumlah uang sebagai syarat untuk mendapatkan berbagai fasilitas atau dukungan dari pihak tertentu. Praktik ini menimbulkan keresahan di kalangan guru dan berdampak negatif pada proses pendidikan. Pihak berwenang, termasuk Dinas Pendidikan diharapkan untuk mengambil tindakan tegas terhadap praktik pungutan liar ini dan memberikan perlindungan kepada guru-guru agar mereka dapat menjalankan tugasnya tanpa adanya tekanan atau pemaksaan. Kasus ini juga mencerminkan perlunya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan.

Sementara itu ditemukan kasus pungutan liar di Pengadilan Negeri Medan yang tercantum pada jurnal (Harahap, 2019). Jurnal ini mengkaji permasalahan mengenai tanggung jawab pribadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlibat dalam kasus pungutan liar (pungli). Dalam jurnal tersebut menunjukkan adanya sebuah kasus di Pengadilan Negeri Medan menunjukkan PNS yang terlibat dalam pungli dijatuhi hukuman penjara dan denda, menegaskan bahwa tanggung jawab hukum jatuh pada individu PNS tersebut. Pungli dikategorikan sebagai maladministrasi, yang merupakan penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran terhadap norma

perilaku. Tindakan ini menimbulkan kerugian bagi masyarakat dan mengharuskan PNS untuk bertanggung jawab secara pribadi. Permasalahan ini penting untuk dipahami dalam rangka meningkatkan akuntabilitas PNS dan mencegah tindakan koruptif dalam pelayanan publik. Penegakan hukum yang tegas terhadap PNS yang terlibat dalam pungli diharapkan dapat memperbaiki citra dan kinerja aparatur negara.

Ditemukan juga pada media berita <https://www.detik.com/hukum-dan-kriminal> Kasus yang dilaporkan di Detik.com mengenai dugaan pungutan liar (pungli) terkait kenaikan pangkat guru yang melibatkan oknum dalam meminta uang dari para guru. Pungutan ini diduga sebagai syarat untuk memproses kenaikan pangkat mereka. Polisi setempat telah melakukan penyelidikan terkait laporan ini dan berupaya mengumpulkan bukti serta keterangan dari para guru yang menjadi korban. Kasus ini menyoroti masalah pungli dalam sistem pendidikan, yang dapat merugikan guru dan mengganggu proses administrasi kenaikan pangkat yang seharusnya berjalan transparan dan adil. Pihak berwenang diharapkan dapat menindak tegas praktik ilegal ini untuk melindungi hak-hak guru. Dinas Pendidikan diharapkan dapat memberikan klarifikasi dan tindakan tegas terhadap oknum yang terlibat dalam praktik pungli ini. Kasus pungutan liar ini dikarenakan kurangnya pengawasan, Pengurusan kenaikan pangkat yang ribet sehingga membuat ruang untuk pungli, dan dasar guru yang mau naik pangkat juga kurang mencukupi sehingga dia rela membayar. Sehingga dari situlah potensi pungutan liar terjadi.

Melihat situasi tersebut, maka dibangunlah suatu sistem yang disebut dengan Sistem Informasi Manajemen. Dalam (Ahmad Zaki Mubarak, 2019) Sistem

Informasi Manajemen merupakan suatu jaringan proses pengolahan data yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan diintegrasikan sesuai kebutuhan dengan tujuan untuk menyediakan data bagi manajemen yang mendukung fungsi manajemen dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Lembaga pendidikan harus mengembangkan Sistem Informasi Manajemen agar dapat bersaing dalam persaingan global. Saat ini semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Surabaya termasuk Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang mempunyai suatu sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dapat efektif mentransfer informasi serta menangani manajemen data dalam lembaga pendidikan di Kota Surabaya. Dan telah memanfaatkan *e-government* yang melalui berbagai jenis website dan aplikasi yang bisa diakses oleh semua masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penjelasan dari Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya, Bapak Yusuf Masruh, yang menegaskan bahwa :

“Penerapan aplikasi *e-public service* untuk Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) merupakan langkah konkret dalam mendukung Kota Surabaya menuju status *Smart City*. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara optimal, diharapkan pelayanan kepada GTK dapat ditingkatkan secara efisien.”

Sumber : <https://jatim.antaranews.com/berita/324264/dinas-pendidikan-surabaya-luncurkan-aplikasi-e-public-service-gtk> (Diakses pada tanggal 29 Oktober 2024)

Dengan adanya informasi tersebut, peneliti tertarik pada salah satu lembaga yaitu Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang memiliki sistem informasi yang baik, efisien, serta mudah dipahami. Dinas Pendidikan Kota Surabaya mempunyai salah satu inovasi program yang memudahkan guru dalam memenuhi kebutuhan proses

pelayanan administrasi yaitu “Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya” (SIAGUS). SIAGUS adalah aplikasi berbasis *E-Government* yang sebagai jalan pendukung dan komunikasi antara Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan guru (*G-to-E*) di Kota Surabaya untuk mempermudah dan mempercepat prosedur pelayanan administrasi guru dan tenaga kependidikan melalui digitalisasi pelayanan administrasi guru. Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) dapat memudahkan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam memantau guru secara detail dan akurat. Guru-guru di Kota Surabaya pun semakin dipermudah pekerjaannya atas adanya aplikasi ini. Saat ini, guru tidak perlu lagi datang ke Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan membawa berkas-berkas untuk mengelola administrasi pendidikannya secara langsung. Dalam program ini pelayanan administrasi guru diselesaikan dengan efektif dan efisien, sehingga dengan adanya aplikasi ini pekerjaan guru menjadi kian mudah lantaran mereka cuma perlu mengupload berkas dari situs resmi Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hal ini menjadi tantangan tertentu oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya khususnya demi menciptakan sesuatu yang modern guna meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di Kota Surabaya. (Mansyuri et al., 2021)

Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) pertama kali diresmikan pada 17 Mei 2017 dan mulai beroperasi pada 13 September 2017. Sasarannya adalah guru dan tenaga kependidikan pada sekolah negeri dan swasta. SIAGUS merupakan perangkat pendukung pengelolaan data dan jaringan yang dikembangkan di institusi pendidikan Surabaya serta digunakan oleh kepala sekolah dan guru di Surabaya. SIAGUS mencakup pengelolaan administrasi yang

terdiri atas Kenaikan Pangkat, Sasaran Kinerja Pegawai, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kinerja Pegawai, SKPBM, Presensi Online serta berbagai macam perizinan seperti izin cuti dan pensiun. Dalam (Firda Afra Habiba Salsabila, 2015) menyebutkan dengan adanya dukungan SIAGUS, Dinas Pendidikan Kota Surabaya selama ini mampu melakukan pemantauan terhadap guru-guru di Surabaya secara mudah dan mendalam, serta memantau kinerja guru dan kepala sekolah di Surabaya. Diharapkan melalui program SIAGUS, Dinas Pendidikan Kota Surabaya mampu melakukan komunikasi dan pengawasan terhadap guru-guru di Kota Surabaya dengan mudah sebagai salah satu indikator sekolah di Kota Surabaya. (Yudhistiro Rekso Yudho, 2017)

Dalam (Rahmadanik et al., 2022) menyebutkan awal mula SIAGUS muncul dikarenakan dulu pada pengurusan administrasi kepegawaian, khususnya kenaikan pangkat yang diperkirakan kurang efektif dan efisien. Selain itu, tidak adanya transparansi apakah usulannya diterima atau tidak. SIAGUS digunakan untuk mengurus administrasi para guru di surabaya dengan tanpa dipungut biaya. Sesuai yang diberitakan pada media online, Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya mengungkapkan :

“Seluruh pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya gratis termasuk dalam mengurus kenaikan pangkat karena semua sistem pelayanan sudah menggunakan sistem online”.

Sumber : <https://jatimnet.com/begini-pemkot-surabaya-layani-pengurusan-sk-kenaikan-pangkat-guru> (Diakses pada tanggal 27 Oktober 2024)

Selanjutnya, Kepala Dinas Pendidikan mengungkapkan bahwa pelayanan tersebut gratis dikarenakan telah memakai cara online dan apabila berlangsung pungutan biaya sepanjang penanganan dihimbau mengadukan ke Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Lathifiyah, 2019). Dan juga dilansir dari media online menurut Kasi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Dedi Prasetiawan, S. Psi mengungkapkan :

“Sistem ini disediakan untuk membantu guru dalam mengurus administrasi yaitu kenaikan pangkat, tunjangan kinerja, serta berbagai macam perijinan. Para guru dapat mengakses melalui laman [siagus.dispendik.surabaya.go.id](https://dispendik.surabaya.go.id)”.

Sumber : <https://dispendik.surabaya.go.id/kenalkan-si-agus-dispendik-gelar-sosialisasi/> (Diakses pada tanggal 29 Oktober 2024)

Tabel 1.1 Data Guru SD di Kota Surabaya

No	Nama Kecamatan	Jumlah Guru SD Negeri dan Swasta	No	Nama Kecamatan	Jumlah Guru SD Negeri dan Swasta
1	Sukolilo	613	17	Bubutan	385
2	Gubeng	542	18	Sambi Kerep	283
3	Wonokromo	479	19	Dukuh Pakis	268
4	Sawah	604	20	Simokerto	236
5	Tambaksari	566	21	Gayungan	277
6	Mulyorejo	494	22	Wiyung	266
7	Sukomanunggal	438	23	Pakal	283
8	Wonocolo	298	24	Benowo	237
9	Kenjeran	396	25	Jambangan	132
10	Semampir	563	26	Karang Pilang	222
11	Genteng	269	27	Tenggilis Mejoyo	238
12	Krembangan	416	28	Gununganyar	212
13	Rungkut	409	29	Pabean Cantian	167
14	Tandes	392	30	Bulak	187
15	Lakarsantri	399	31	Asemrowo	84
16	Tegal Sari	442			

Sumber : DAPODIKDASMEN 2025

**Tabel 1.2 Data Guru SMP di Kota Surabaya**

No	Nama Kecamatan	Jumlah Guru SMP Negeri dan Swasta	No	Nama Kecamatan	Jumlah Guru SMP Negeri dan Swasta
1	Sukolilo	324	17	Bubutan	113
2	Gubeng	258	18	Sambi Kerep	220
3	Wonokromo	318	19	Dukuh Pakis	196
4	Sawahan	193	20	Simokerto	146
5	Tambaksari	269	21	Gayungan	94
6	Mulyorejo	314	22	Wiyung	163
7	Sukomanunggal	273	23	Pakal	140
8	Wonocolo	211	24	Benowo	111
9	Kenjeran	316	25	Jambangan	220
10	Semampir	206	26	Karang Pilang	166
11	Genteng	240	27	Tenggilis Mejoyo	129
12	Krembangan	314	28	Gununganyar	106
13	Rungkut	185	29	Pabean Cantian	79
14	Tandes	169	30	Bulak	98
15	Lakarsantri	208	31	Asemrowo	68
16	Tegal Sari	139			

Sumber : DAPODIKDASMEN 2025

Berdasarkan data Dapodikdasmen, Kecamatan Sukolilo merupakan wilayah dengan jumlah guru terbanyak di Kota Surabaya. Sehingga peneliti menunjuk SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sukolilo yaitu di SDN Klampis Ngasem I, SDN Nginden Jangkungan I, SDN Semolowaru I, SDN Menur Pumpungan IV, SDN Medokan Semampir I, SDN Keputih, SMPN 19, SMPN 30, dan SMPN 52 sebagai tempat penelitian dan juga terdapat guru PNS di SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sukolilo yang sudah mengajukan kenaikan pangkat melalui SIAGUS.

Aplikasi ini bertujuan untuk mempermudah segala proses pelayanan administrasi guru di Kota Surabaya, salah satunya yaitu Kenaikan Pangkat Guru, khususnya guru SDN dan SMPN di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya. Bersumber pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit (2023, 2015), Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Kenaikan pangkat bagi guru yaitu salah satu aspek penting yang berdampak langsung pada karier, kesejahteraan, dan motivasi kerja. Dan berlandaskan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional (Pemerintah Indonesia, 2023). Kenaikan pangkat dipersembahkan pada pegawai negeri sipil yang menempati jabatan fungsional, dan pegawai negeri sipil yang di pekerjakan atau di tempatkan penuh waktu di luar lembaga induk, dan bukan pada jabatan manajerial yang ditetapkan berdasarkan keseragaman hierarki atau jabatan fungsional tertentu. Kenaikan pangkat Jabatan Fungsional dapat ditinjau ketika masa kerja minimal pada jabatan sebelumnya adalah dua tahun, jumlah poin kredit sesuai dengan jumlah poin yang ditetapkan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi, dan ambang batas kinerja minimal selama dua tahun terakhir adalah "baik". (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2009)

Jabatan	Pangkat	Golongan Ruang
Guru Pertama	Penata Muda	III/a
Guru Pertama	Penata Muda Tk. I	III/b
Guru Muda	Penata	III/c
Guru Muda	Penata Tk. I	III/d
Guru Madya	Pembina	IV/a
Guru Madya	Pembina Tk. I	IV/b
Guru Madya	Pembina Utama Muda	IV/c
Guru Utama	Pembina Utama Madya	IV/d
Guru Utama	Pembina Utama	IV/e

**Gambar 1.1 Jenis Jabatan, Pangkat, dan Golongan Guru PNS**

Sumber : PermenPAN-RB No 16 Tahun 2009

Proses kenaikan pangkat guru dilakukan dalam 6 periode dalam 1 tahun yaitu pada bulan Februari, April, Juni, Agustus, Oktober, dan Desember. Prosedur kenaikan pangkat guru didahului dengan memuat dan mengupload file yang diperlukan lewat SIAGUS. Lalu verifikator memvalidasi file unggahan pengusul. Apabila berkas tidak memenuhi syarat, sistem bakal membagikan informasi untuk membuat perubahan secara daring. Akan tetapi, apabila berkas memenuhi syarat, maka usulan akan diteruskan ke teknik penilaian oleh Tim Penilai Angka Kredit. Setelah melalui serangkaian prosedur pengujian dan berhasil menyelesaikan pengujian, maka akan tercetak Penilaian Angka Kredit (PAK) di sistem. Guru yang bersangkutan selanjutnya menggabungkan dokumen kepegawaian lewat petugas TU untuk diberikan ke Dinas Pendidikan. Dokumen guru tersebut selanjutnya akan dikirim ke BKD Kota Surabaya guna ditinjau. Apabila dokumen memenuhi syarat, BKD akan menerbitkan SK Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional.



**Gambar 1.2 Tampilan Fitur Aplikasi SIAGUS**

Sumber : [siagusdispendik.surabaya.go.id/](http://siagusdispendik.surabaya.go.id/)

Untuk dapat mengakses sistem tersebut para guru dapat masuk lewat situs [siagusdispendik.surabaya.go.id/](http://siagusdispendik.surabaya.go.id/) dengan cukup mengisi NIP dan password yang sudah tersedia pada masing-masing guru. Sementara itu, Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) mengungkapkan :

“Dalam mengurus kenaikan pangkat para guru dapat melihat ketentuan dan syarat yang dibutuhkan, setelah itu cukup mengupload dokumen yang sudah discan dalam bentuk file pdf kedalam sistem, selanjutnya petugas dari Dispendik melakukan verifikasi berkas”.

Sumber : <https://dispendik.surabaya.go.id/kenalkan-si-agus-dispendik-gelar-sosialisasi/> (Diakses pada tanggal 29 Oktober 2024)

**Tabel 1.3 Data Guru di Sukolilo Yang Mengajukan Kenaikan Pangkat Melalui SIAGUS**

Nama Guru	Nama Sekolah
Febri Sugestiana, S.Pd	SDN Nginden Jangkungan I
Yudha Deli Trimuryanti, S.Pd	SDN Nginden Jangkungan I
Farida, S.Pd	SDN Klampis Ngasem I
Naila Rosyada, S.Pd	SDN Klampis Ngasem I
Dwi Fahriastutik, A.Ma	SDN Semolowaru I
Reny Agung Pratiwi, S.Pd	SDN Semolowaru I
Suharwiyati, S.Pd	SDN Menur Pumpungan IV
Pamestri Hardini, S.Pd	SDN Menur Pumpungan IV
Ida Sulistyowati, S.Pd	SDN Medokan Semampir I
Siti Rodhiyah, S.Pd	SDN Medokan Semampir I
Susiana Tjaturwati, S.Pd	SDN Keputih
Ermin Yuniarti, S.Pd	SDN Keputih
Sri Murtiah, S.Pd, M.Pd	SMPN 19 Surabaya
Leny Oktriana, S.Pd	SMPN 19 Surabaya
Eni Farohahwati, S.Pd	SMPN 30 Surabaya
Tri Andajani, M.Pd	SMPN 30 Surabaya
Prihatina Diniarti, S.Pd	SMPN 52 Surabaya
Dwi Rahaju Postekoningsih, S.Pd	SMPN 52 Surabaya

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Surabaya (2025)

Dengan adanya SIAGUS diyakini mampu mendukung guru dalam mengelola kenaikan pangkat yang kemudian bakal berakibat atas pengembangan keterampilan guru-guru di Surabaya. Karena jika proses kenaikan pangkat guru secara manual dapat memakan waktu lama, Kenaikan pangkat guru secara manual dianggap kurang penting seiring berjalannya waktu, karena memerlukan banyak waktu untuk meninjau berkas administrasi untuk proses kenaikan pangkat guru. Namun, tidak semua guru dan tenaga pendidik dapat mengaplikasikan SIAGUS. Hal ini jelas menjadi salah satu kendala penerapan SIAGUS dalam proses kenaikan pangkat guru di Kota Surabaya.

Dalam Implementasinya menurut (Yudhistiro Rekso Yudho, 2017) menjelaskan bahwa penggunaan SIAGUS sudah cukup baik, namun menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan hambatan teknis dalam mengembangkan kualitas pelayanan publik. Dalam hal sumber daya, pemilihan operator dilakukan secara internal oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya tanpa menjalin kerjasama dengan pihak eksternal, tetapi perlu dibentuk PIC atau Penanggung Jawab di tiap sekolah. Dinas Pendidikan Kota Surabaya memberikan pelayanan selama 24 jam terhadap guru dan tenaga kependidikan yang dilakukan di dunia nyata. Dalam penerapannya, masih terdapat beberapa kendala, seperti tenaga pendidik yang belum sepenuhnya memanfaatkan aplikasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pencantuman panduan penggunaan untuk setiap fitur dalam aplikasi serta pengembangan dan peningkatan sistem keamanannya. Dan menurut jurnal (Rahmadanik, 2022) menjelaskan bahwa sejak diterapkannya (Peraturan Walikota Surabaya Nomor 5 Tahun 2013, 2013) Tentang Pedoman Pemanfaatan

Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Telah menjadi prioritas bagi para guru untuk berusaha menerapkan aplikasi tersebut. Namun, masih ada juga guru yang masih mengalami kesulitan dalam menerapkan aplikasi tersebut, terutama karena kurangnya sosialisasi dan pelatihan intensif bagi para pengguna. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan dapat mempermudah segala proses pelayanan administrasi guru di Kota Surabaya, salah satunya yaitu Kenaikan Pangkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Proses Kenaikan Pangkat Guru Melalui Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Pada Guru di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya. Efektivitas pada dasarnya berarti sesuatu yang dilakukan dengan baik. Gibson menyatakan bahwa efektivitas adalah evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan sehubungan dengan hasil individu maupun kelompok atau organisasi. Efektivitas adalah ukuran seberapa baik tujuan telah dicapai (kuantitas, kualitas, waktu). Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dilakukan dengan benar sesuai prosedur, dan suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar dan membuahkan hasil yang bermanfaat.

Penelitian ini menggunakan Teori Efektivitas menurut Edy Sutrisno (2007) menawarkan kerangka yang komprehensif untuk mengevaluasi program sistem informasi dalam organisasi. Dengan memperhatikan Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan, dan Perubahan Nyata. Teori ini membantu dalam memahami kompleksitas dan interaksi antara berbagai indikator yang menentukan efektivitas program. Teori ini tetap relevan dan berguna dalam

menghadapi tantangan evaluasi sistem informasi di era digital saat ini. Dengan menggunakan teori efektivitas tersebut diharapkan peneliti bisa mendapatkan gambaran mengenai efektivitas aplikasi SIAGUS dalam mengelola kebutuhan administrasi guru di Kota Surabaya melalui lima indikator tersebut. Dengan begitu aplikasi SIAGUS dapat berkembang menjadi aplikasi yang efektif dan efisien serta menjadi langkah baru bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam pengembangan E-Government di Kota Surabaya.

Dengan menerapkan teori efektivitas, diharapkan peneliti dapat memperoleh pemahaman yang jelas mengenai tingkat efektivitas SIAGUS dalam mengatur kebutuhan administrasi guru di Kota Surabaya melalui lima indikator tersebut. Dengan begitu aplikasi SIAGUS dapat berkembang menjadi aplikasi yang efektif dan efisien serta menjadi langkah baru bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam pengembangan *E-Government* di Kota Surabaya. Dengan demikian, efektivitas suatu program dipastikan oleh kemampuannya untuk menjalankan operasinya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dari uraian di atas peneliti tertarik pada keutamaan program SIAGUS tersebut, dan menetapkan untuk menggunakan judul **“Efektivitas Program Kenaikan Pangkat Guru Melalui Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Pada Guru di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu Bagaimana Efektivitas Program Kenaikan Pangkat

Guru Melalui Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Pada Guru di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Efektivitas Program Kenaikan Pangkat Guru Melalui Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Pada Guru di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk penulis tentang problematika yang sedang dihadapi pemerintah dan masyarakat dalam permasalahan Efektivitas Program Kenaikan Pangkat Guru Melalui Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) Pada Guru di Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis yang telah dipelajari selama ini di perkuliahan program studi Administrasi Publik UPN Veteran Jawa Timur.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau referensi penelitian sejenis lainnya di masa yang akan datang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dan diharapkan dapat menambah wawasan. Selain itu, penelitian ini juga

menjadi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

**b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

Sebagai tambahan referensi khususnya mengenai perkembangan Ilmu Administrasi Publik di Indonesia yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan.

**c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran dan saran bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya untuk menentukan kebijaksanaan instansi di masa yang akan datang khususnya di bidang Ilmu Administrasi Publik.