



---

## PENGLOLAAN KENAIKKAN PANGKAT GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN MENGGUNAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI MTs QARYATUL JIHAD BENGKULU TENGAH

<sup>1</sup>Mira Tantriana

<sup>1</sup>MTs Qaryatul Jihad Bengkulu tengah, Universitas Bengkulu

e-mail : [miratantriana27@gmail.com](mailto:miratantriana27@gmail.com)

**Abstrak** - Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan pengelolaan kenaikan pangkat guru dengan menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian di MTs Qaryatul Jihad Bengkulu Tengah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Tehnik analisis data terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Subyek Penelitian ini adalah guru MTs Qaryatul Jihad Bengkulu Tengah. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan yang dilakukan pembentuk team kerja khusus yang dikenal team Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, untuk pelaksanaan dilakukan secara terjadwal, terprogram unruk pengimputan dokumen ke dalam Sistem Informasi, hasil evaluasi dilakukan setiap tahun oleh semua guru untuk mengukur keberhasilan program yajng dibuat, dan factor penghambat dalam proses pengelolaan yaitu masih kurangnya kemampuan guru dalam teknologi, Hambatan tersebut dapat diatasi dengan mengikuti pelatihan secara online atau offline.

**Keyword:** Pengelolaan, Kenaikkan Pangkat, Sistem Informasi Pegawai

---

**Abstract** - The purpose of the study was to describe the management of teacher promotion using the personnel management information system at MTs Qaryatul Jihad Central Bengkulu. This study used qualitative descriptive method. Data collection techniques use observation, documentation, and interviews. Data analysis techniques consist of data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The subject of this study was MTs teacher Qaryatul Jihad Central Bengkulu. The results showed that planning was carried out to form a special work team known as the Teacher Performance Assessment and Continuous Professional Development team, for implementation carried out on a scheduled and programmatic basis, the results of evaluations were carried out annually by all teachers to measure the success of the program made, and the inhibiting factor in the management process was still the lack of teacher ability in technology, these obstacles can be overcome by following Online or offline training.

**Keyword:** Management, Promotion, Employee Information System

---

### PENDAHULUAN

Kementerian agama telah mengatur proses kenaikan pangkat guru dengan manajemen berbasis sisten informasi manajemen pegawai. Kenaikkan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap Negara (BKN, 2023). Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru adalah melalui



mekanisme kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat tidak hanya dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap dedikasi dan prestasi guru, tetapi juga sebagai insentif yang dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja. Oleh karena itu, penyelenggaraan proses kenaikan pangkat guru menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Kenaikkan pangkat pegawai mencerminkan kedisiplinan pegawai yang akan berimbas kenaikan tunjangan kinerja suatu instansi oleh sebab itu kenaikan pangkat guru harus dikelola dengan baik dan sistematis.

Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah ada sejak tahun 2011. Hal ini dipertegas lagi dalam Keputusan Menteri Agama RI Nomor 344 Tahun 2016 tentang pedoman pengelolaan data dan sistem informasi manajemen kepegawaian Pada Kementerian Agama dan perubahan paradigma pemutakhiran data kepegawaian dari yang sebelumnya dilakukan oleh operator sistem informasi kepegawaian pada satuan kerja menjadi dilakukan oleh pegawai secara mandiri. Pengelolaan sistem ini harus terorganisis dengan baik. Menurut Sasongko (2022), proses pengelolaan mencakup penyelenggaraan pendidikan yang berisikan aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memonitor, mengevaluasi dan membuat laporan pertanggungjawaban.

Pengelolaan kenaikan pangkat guru harus memiliki perencanaan yang terprogram menurut Sumarsih (2021) dengan adanya perencanaan yang baik dapat menjamin proses pencapaian tujuan terlaksana secara efektif dan efisien dan memudahkan pengawasan. Pelaksanaan administrasi yang baik, Menurut (Syafaruddin, 2021) pelaksanaan administrasi adalah kerja sama antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan, lembaga atau organisasi sebagai aktivitas manajemen. Dalam pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat ini juga harus dievaluasi untuk melihat ketercapaian program yang sudah direncanakan diawal tahun yang sudah menjadi target apa yang ingin dicapai, ini dilakukan untuk mengukur keberhasilan program yang dibuat. Sinaga (2019) Evaluasi program adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat. Dalam pengelolaan ini juga diperlukan untuk mengetahui apa yang menjadi hambatan dan bagaimana mengatasi permasalahan itu sehingga pengelolaan kenaikan pangkat guru dengan menggunakan sistem informasi ini terkelola dengan baik. Observasi awal yang dilakukan peneliti di Kementerian Agama kabupaten Bengkulu tengah diketahui bahwa sistem pengelolaan kenaikan pangkat terbaik ada di MTs Qaryatul Jihad karena semua guru yang ada di sekolah itu proses kenaikan pangkat tepat waktu, sehingga peneliti ingin menggali data yang mendalam tentang sistem pengelolaan kenaikan pangkat.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui penelitian lapangan (fiels research). Subjek dalam penelitian ini adalah guru MTs Qaryatul Jihad Kabupaten Bengkulu Tengah. Tehnik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah



pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan, triangulasi dan penetapan kesimpulan akhir.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan pengelolaan kenaikan pangkat di MTs Qaryatul Jihad dengan menggunakan system informasi manajemen kepegawaian yaitu pembentukan tim kerja khusus yang dikenal sebagai Team penilaian kinerja guru (PKG) Hal ini (Syafaruddin, 2021) manajemen adalah kerja sama antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan, lembaga atau organisasi sebagai aktivitas manajemen. sesuai dengan yang disampaikan (Silvia, 2022) Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang sesuai untuk memperbaiki kinerja. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), persiapan dokumen penilaian seperti dokumen PKG, PKB, dan penilaian prestasi kerja diintegrasikan ke dalam rencana pembelajaran. Selanjutnya, persiapan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi bagian yang tak terpisahkan dari perencanaan terutama persiapan dalam menggunakan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian. Guru harus memahami semua fitur yang ada dalam aplikasi seperti menginput dokumen PKG, dokumen PKB dan memahami bagaimana mengelola software pengusulan kenaikan pangkat di dalam aplikasi. perencanaan awal yang dilakukan pengenalan Fitur dalam aplikasi sistem informasi terdiri dari profil ASN, riwayat pendidikan, penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesian guru, SKP, dan lainnya.

Pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat di MTs Qaryatul Jihad dengan menggunakan system informasi manajemen kepegawaian yaitu pelaksanaan penilaian kinerja guru. Penilaian Kinerja guru merupakan standar kualitas kemampuan seorang guru sesuai yang pernyataan (Asf Mustofa, 2022) kinerja guru adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan” menjadi fokus utama. Selanjutnya, penilaian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) mencakup partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pelatihan seperti diklat dan workshop. Penilaian Prestasi Kerja (PPK) pada tesis ini melibatkan evaluasi terhadap Surat Keputusan Penetapan (SKP) dan perilaku kerja guru. Langkah terakhir melakukan input semua dokumen yang telah dinilai ke dalam sistem informasi manajemen pegawai.

Gambar 1. Dashboard Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

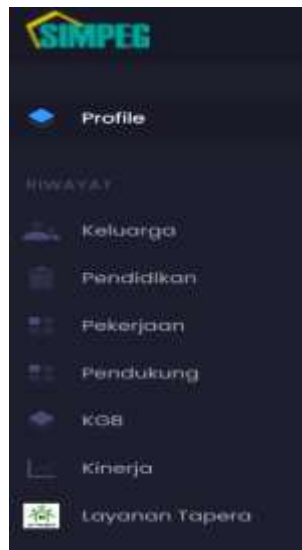




Menurut (Karman, 2017) dalam penjelasannya sistem informasi manajemen pegawai ialah merupakan program dalam menggunakan teknologi sebagai unsur terpenting dan mampu mempercepat proses dalam pengelolaan data pegawai sehingga dapat membantu kelancaran dalam pengadministrasian data. Hal pertama yang dilakukan adalah mendownload software aplikasi sistem informasi di <http://ropeg.depag.go.id>. fitur pertama yang akan dibuka seperti gambar dibawah ini:

Login kedalam aplikasi dan dilanjutkan memilih fitur untuk apload setiap dokumen, seperti dibawah ini :

Gambar 2. Fitur Sistem Informasi manajemen Kepegawaian



Semua dokumen yang telah dilaksanakan diproses kedalam sistem dibawah ini :

Gambar 3. Fitur Kenaikkan Pangkat Menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian





Dokumen yang sudah terupload dan angka kredit kenaikan pangkat sudah terpenuhi maka pengajuan kenaikan pangkat dilakukan dengan mengirim file daftar usulan angka kredit dengan menggunakan fitur yang ada didalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Guru menunggu konfirmasi balasan dari team penilai apakah berkas pengajuan diterima atau tidak. Apabila semua proses lengkap maka guru tinggal menunggu konfirmasi SK kenaikan pangkat akan diterbitkan.

Evaluasi pengelolaan kenaikan pangkat dengan menggunakan menggunakan system informasi manajemen kepegawaian yaitu Evaluasi ini dilakukan setiap akhir tahun yaitu evaluasi PKG, evaluasi PKB dan evaluasi SDM dalam penggunaan sistem informasi untuk melihat ketercapaian program yang sudah direncanakan diawal tahun yang sudah menjadi target apa yang ingin dicapai dalam satu tahun, evaluasi dapat dilakukan oleh kepala madrasah, guru ataupun pengawas. Menurut Siswanto (2019) Evaluasi berhubungan dengan pemberian nilai atau arti. Maksudnya berdasarkan hasil pertimbangan evaluasi, apakah sesuatu itu punya arti atau nilai. (dengan evaluasi dapat menunjukkan kualitas yang sedang di nilai) Hal ini sesuai dengan pernyataan Sinaga (2019) Evaluasi program adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat pula. Juga dipertegas oleh Hal ini sejalan dengan (Ahmad, 2017) dalam jurnalnya bahwa PKG mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Selanjutnya evaluasi juga

Factor penghambat dan cara mengatasi permasalahan pengelolaan kenaikan pangkat dengan menggunakan menggunakan system informasi manajemen kepegawaian yaitu adanya guru yang belum memahami secara utuh apa saja yang dinilai dari PKG inti dari persoalan ini sumber daya manusia hal ini dipertegas oleh Yuwono,dkk (2020), Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui Pendidikan adalah tenaga Pendidik (Guru).Guru merupakan tokoh utama dalam peran peningkatan SDM Indonesia unggul. Guru harus terus mengupgrade diri agar bisa menjadi guru yang mampu menghasilkan sumber daya yang lebih berkualitas (Muliadi, 2019) .solusinya komunikasi dengan beberapa guru sudah kompeten, terus belajar dan mencari informasi terbaru, kemampuan guru dalam memahami dan menggunakan aplikasi masih rendah, cara mengatasinya yaitu guru dapat diikuti dalam pelatihan berbasis teknologi baik online ataupun off line. Hal ini sesuai (Gewati, 2018) bahwa Guru harus mampu memanfaatkan itu untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar pada setiap satuan pendidikan agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dengan kompetensi global (Gewati, 2018).

## **PENUTUP KESIMPULAN**

Simpulan penelitian ini secara umum penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan yang matang, pelaksanaan integrasi dokumen penilaian, fokus pada penilaian kinerja guru, dan evaluasi terstruktur setiap akhir tahun dalam pengelolaan kenaikan pangkat guru. Simpulan secara khusus **perencanaan** pembentukan tim kerja khusus yang dikenal sebagai Team PKG dan PKB,





persiapan dokumen penilaian seperti dokumen PKG, PKB, dan penilaian prestasi kerja diintegrasikan ke dalam perencanaan dan persiapan aplikasi sistem informasi. **Pelaksanaan** pengelolaan kenaikan pangkat di MTs Qaryatul Jihad dengan menggunakan sistem informasi kepegawaian yaitu Penilaian kinerja guru (PKG) menjadi fokus utama, Selanjutnya, penilaian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) mencakup partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pelatihan seperti diklat dan workshop. Penilaian Prestasi Kerja (PPK), SKP dan perilaku kerja guru dan pengusulan kenaikan pangkat menggunakan sistem informasi. Langkah terakhir melakukan input semua dokumen ke dalam sistem informasi kepegawaian. **Evaluasi** dapat dilakukan oleh kepala madrasah, guru ataupun pengawas dan mengevaluasi SDM dan sistem informasi yang digunakan. **Factor penghambat dan cara mengatasi** permasalahan yaitu SDM yang rendah karena pemahaman teknologi yang masih kurang, solusinya yaitu guru mengikuti pelatihan berbasis teknologi baik online ataupun offline serta aktif berkomunikasi dengan guru yang mahir ilmu teknologi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengelolaan kenaikan pangkat guru dengan menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian maka disarankan kepada : 1) Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Tengah untuk terus memberikan informasi terbaru tentang proses kenaikan pangkat dan mengadakan pelatihan khusus kepada guru dalam penggunaan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian, 2) Bagi MTS Qaryatul Jihad Kabupaten Bengkulu Tengah dalam pengelolaan kenaikan pangkat **perencanaan** meningkatkan kerja sama dan kolaborasi antar anggota tim. Guru perlu diberikan pelatihan khusus dalam pengelolaan dokumen, termasuk dokumen PKG, PKB, dan penilaian prestasi kerja. **Pelaksanaan** yaitu PKG Perlu dilakukan pelatihan dan pembinaan secara berkala kepada para guru. PKB dapat dilakukan dengan memberikan insentif atau penghargaan bagi guru yang aktif mengikuti pelatihan. **Evaluasi** yaitu Lakukan analisis mendalam terhadap hasil evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan kenaikan pangkat. **Hambatan dan cara penyelesaian** yaitu kurangnya SDM yang menguasai teknologi, mengikuti pelatihan karena kesulitan mengatur waktu, maka solusinya mengadakan pelatihan *in house training*, 3) Bagi peneliti lanjutan, untuk dapat dijadikan bahan kajian dan rujukan dalam penelitian tentang pengelolaan kenaikan pangkat guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Asf, Mustafa. *Supervisi Pendidikan ( Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru)*. (Yogyakarta : ArRuzz, 2022).
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Periodisasi Kenaikkan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.*”



- Gewati, M. (2018). Michael Gerwati. [https://Edukasi.Kompas.Com/Read/2018/11/28/17550091/Di-Era evolusi Industri-40-Peran-Guru-Tak-Tergantikan-Tapi?Page=all](https://Edukasi.Kompas.Com/Read/2018/11/28/17550091/Di-Era%20evolusi%20Industri-40-Peran-Guru-Tak-Tergantikan-Tapi?Page=all), Diakses 02 Juni 2020.
- Karim, M. J. A., & Irawan, B. (2018). Efektivitas penerapan Sistem Informasi manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BPKP2D) Kota Samarinda. Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (Bkp2d) Kota Samarinda. [https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2018/08/Jurnal%20FIX%20%20\(08-30-18-04-49-05\).pdf](https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2018/08/Jurnal%20FIX%20%20(08-30-18-04-49-05).pdf)
- Keputusan Menteri Agama RI Nomor 344 .(2016). Pedoman Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Kementerian Agama. <https://cdn.kemenag.go.id/storage/archives/1622195459.pdf>
- Muliadi, H. (n.d.). kompetensi Guru Dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi 4.0. <https://Smpalathiyah.Sch.Id/Blog/Kompetensi-Guru-Dalam-MenghadapiTantang-Industri-4-0/>
- Sasongko, Nur Rambat, 2022. *Inovasi Pengelolaan pendidikan: Untuk Pengembangan Sekolah Unggul*. Bogor : Halaman Moeka Publishing.
- Silvia. (2022). Kerja Sama Tim Dalam Organisasi. <https://web.syekhnujati.ac.id/lp2m/kerjasama-tim-dalam-organisasi/>
- Sinaga D. (2019). Evaluasi Program Pendidikan. <http://repository.uki.ac.id/728/10/BukuEvaluasi.pdf>. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.5056>
- Siswanto, S., & Susanti, E. (2019). Evaluasi Program Pendidikan Islam. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 65-74.
- Sumarsih. 2021. Ilmu Manajemen (Teori dan Aplikasinya). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press. <https://journal.upgris.ac.id/index.php/JP3/article/view/8703/4281>. <https://doi.org/10.26877/jp3.v7i1.8703>
- Yuwono, T., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W.,.... & Yani, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi