



<http://dx.doi.org/10.25157/jwp.v13i1.22771>

Implementasi Kebijakan Digitalisasi Pengelolaan Kinerja pada Guru Sekolah Dasar (Studi Deskriptif Kualitatif pada KKG Se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya)

¹Ruhana Afifi, ¹Mulatsih Sri Utami, ¹Asep Hamjah Taupik, ¹Deding Ishak

¹Helmawati, ¹Wahyu Satya Gumelar

¹Universitas Islam Nusantara, Indonesia

¹Email: ruhanaafifi@gmail.com

Abstract

Digital transformation in the education sector has reshaped the management and administration of teacher performance, with performance digitalization aimed at improving efficiency, accountability, and transparency. This study aims to analyze planning, organizing, actuating, and controlling of digitalized teacher performance management in elementary schools within the Teacher Working Group of Tamansari Subdistrict, Tasikmalaya City. The research employed a qualitative descriptive method, with data collected through interviews, observations, and document studies, and analyzed interactively using Miles and Huberman's model through data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that: (1) planning has been conducted through goal setting, needs identification, and the preparation of digital SOPs, but it remains focused on administrative fulfillment; (2) organizing demonstrates role allocation and work structure, yet coordination and clarity of responsibilities are not fully integrated; (3) actuating is implemented via SIMPKB, e-Kinerja, and Ruang GTK applications with support from school principals and teacher collaboration, although data entry discipline is affected by workload and technical understanding; and (4) controlling is carried out through monitoring, evaluation, validation, and digital data audits, but emphasizes data completeness over reflective performance improvement. Overall, digitalization has been implemented but remains administratively oriented, thus not fully enhancing teacher performance quality and professionalism. The implication is that teacher performance digitalization should be managed in a strategic and collaborative manner, grounded in data-driven approaches to support professional development and the enhancement of performance quality, supported by reflective standard operating procedures, equitable access to ICT resources, and continuous training, so that it functions not merely as an administrative mechanism.

Keywords: Digital education, Public policy, Teacher performance management, Educational management, Elementary school

Abstrak

Transformasi digital di bidang pendidikan telah mengubah manajemen dan pengelolaan kinerja guru, dengan digitalisasi kinerja sebagai upaya meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) digitalisasi kinerja guru sekolah dasar di KKG Se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, serta analisis data secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perencanaan telah dilakukan melalui penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, dan penyusunan SOP digital, tetapi masih berfokus pada pemenuhan administrasi; (2) pengorganisasian menunjukkan adanya pembagian peran dan struktur kerja, namun koordinasi dan kejelasan tanggung jawab belum sepenuhnya terintegrasi; (3) pelaksanaan dilakukan melalui penggunaan aplikasi SIMPKB, e-Kinerja, dan Ruang GTK dengan dukungan kepala sekolah dan kolaborasi guru, meski kedisiplinan input data masih dipengaruhi beban kerja dan pemahaman teknis; serta (4) pengawasan dilakukan melalui

monitoring, evaluasi, validasi, dan audit data digital, namun lebih menekankan kelengkapan data daripada peningkatan kinerja reflektif. Secara keseluruhan, digitalisasi telah berjalan, tetapi orientasinya masih administratif sehingga belum sepenuhnya meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalisme guru. Implikasinya, digitalisasi kinerja guru perlu dikelola secara strategis dan kolaboratif, berbasis data untuk pengembangan profesional dan peningkatan kualitas kinerja, didukung SOP reflektif, pemerataan TIK, serta pelatihan berkelanjutan agar tidak sekadar bersifat administratif.

Kata kunci : Digitalisasi pendidikan, Kebijakan publik, Pengelolaan kinerja guru, Manajemen pendidikan, Sekolah dasar.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Cara sitasi:

Afifi, et.al. Implementasi Kebijakan Digitalisasi Pengelolaan Kinerja pada Guru Sekolah Dasar (Studi Deskriptif Kualitatif pada KKG Se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya). (2025). *Jurnal Wahana Pendidikan*, 13(1), 117-126

Sejarah Artikel:
Dikirim 14-12-2025, Direvisi 03-01-2026, Diterima 15-01-2026.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi agenda strategis nasional dalam pendidikan Indonesia. Program Merdeka Belajar dan Transformasi Digital Pendidikan mendorong pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, akuntabilitas, dan transparansi di semua jenjang pendidikan (Kemendikbudristek, 2023). Digitalisasi pendidikan tidak hanya inovasi teknologi, tetapi juga instrumen reformasi manajemen berbasis data, yang memungkinkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara objektif dan terukur.

Salah satu implementasi kebijakan ini adalah digitalisasi pengelolaan kinerja guru melalui SIMPKB, Ruang GTK, dan e-Kinerja, yang mencatat, memantau, dan mengevaluasi aktivitas profesional guru mulai dari perencanaan pembelajaran hingga pelaporan hasil kinerja (Mulyasa, 2022). Sistem ini menandai pergeseran dari birokrasi manual menuju tata kelola modern yang menekankan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Kebijakan ini didukung regulasi pemerintah, antara lain PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022, Permendikbudristek Nomor 21 Tahun 2022, Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024, dan PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2024, yang memperkuat arah reformasi birokrasi berbasis data.

Meskipun demikian, implementasi digitalisasi pengelolaan kinerja di tingkat sekolah dasar belum berjalan secara optimal. Beberapa kendala yang muncul antara lain literasi digital guru yang masih terbatas, ketersediaan pelatihan teknis yang kurang memadai, serta infrastruktur jaringan yang tidak merata di setiap sekolah (Rahmawati, 2023). Selain itu, persepsi guru terhadap sistem digital juga beragam. Sebagian guru merasa bahwa penggunaan sistem digital justru menambah beban administratif, sementara sebagian lainnya menilai digitalisasi sebagai inovasi yang mempermudah proses pelaporan, memantau kinerja, dan meningkatkan transparansi pekerjaan (Altariusta & Zuripal, 2025; Olayiwola, 2024).

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru sekolah dasar di KKG Se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya. Secara khusus, penelitian mengkaji empat aspek manajerial POAC Terry (1974) yaitu meliputi : (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) pelaksanaan (*actuating*), dan (4)

pengawasan (*controlling*). Analisis ini penting untuk memahami bagaimana kebijakan nasional diterjemahkan di tingkat sekolah dan bagaimana interaksi antara guru, sekolah, dan teknologi memengaruhi efektivitas implementasi.

Dari perspektif teori, keberhasilan implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh kejelasan regulasi, kapasitas pelaksana, dan dukungan lingkungan (Mazmanian & Sabatier, 1983). Selain itu, teori perilaku teknologi menekankan bahwa persepsi kemudahan dan manfaat sistem digital menentukan tingkat adopsi dan efektivitas implementasi (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000). Berdasarkan observasi awal, Kecamatan Tamansari menjadi konteks strategis karena komunitas Kelompok Kerja Guru (KKG) aktif menggunakan SIMPKB, Dapodik, dan e-Kinerja, meski kesiapan dan pemahaman guru masih bervariasi.

Pendekatan deskriptif kualitatif berbasis komunitas profesional guru memungkinkan analisis mendalam terhadap strategi adaptasi, dukungan kelembagaan, dan kendala implementasi. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar rekomendasi bagi pemerintah daerah dan pemangku kebijakan nasional untuk memperkuat literasi digital guru, meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, dan mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif, efisien, dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru sekolah dasar di KKG se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan guru terkait penggunaan sistem digital seperti SIMPKB, Ruang GTK, dan e-Kinerja, serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan kebijakan, khususnya dalam konteks fungsi manajerial POAC yaitu meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Pemilihan sampel dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan relevansi terhadap tujuan penelitian, keragaman status kepegawaian, jenis sekolah, dan fokus KKG. Dari total populasi 199 orang guru di 19 sekolah dasar, dipilih 15 orang guru dari 6 KKG untuk mencapai saturasi data. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, *member check*, serta *prolonged engagement*, sehingga peneliti dapat memahami konteks sosial dan budaya sekolah secara lebih komprehensif.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara menggali persepsi dan pengalaman guru terkait setiap aspek POAC. Pada aspek perencanaan, indikator yang diamati meliputi perumusan tujuan digitalisasi, identifikasi kebutuhan guru, penyusunan SOP digital, dan perencanaan dukungan teknis. Aspek pengorganisasian difokuskan pada pembagian peran dan tanggung jawab, penetapan struktur kerja digital, pendelegasian wewenang, serta pengaturan sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Aspek pelaksanaan ditelusuri melalui penerapan aplikasi digital, kedisiplinan input data, dukungan kepala sekolah, serta kolaborasi guru dalam KKG. Sementara itu, pengawasan diamati melalui monitoring penggunaan aplikasi, evaluasi berkala proses digitalisasi, validasi dan verifikasi data kinerja, serta audit kinerja berbasis digital. Observasi dilakukan untuk memantau praktik nyata guru di lapangan, termasuk interaksi dengan platform digital dan implementasi POAC dalam konteks kegiatan sekolah sehari-hari. Studi dokumentasi melengkapi wawancara dan observasi dengan menelaah

dokumen resmi, SOP digital, laporan kinerja, notulen KKG, data pelatihan TIK, dan catatan penggunaan aplikasi, sehingga kesesuaian praktik di lapangan dengan regulasi dan pedoman resmi dapat dianalisis secara menyeluruh.

Analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman (2014), melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan memfokuskan informasi relevan terkait indikator POAC, termasuk perencanaan SOP digital dan dukungan teknis, pengorganisasian tugas dan struktur kerja, pelaksanaan input data dan kolaborasi guru, serta pengawasan dan evaluasi kinerja. Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk naratif, tabel, matriks, atau bagan hubungan antarvariabel untuk menggambarkan keterkaitan persepsi guru, praktik POAC, dan faktor pendukung atau penghambat implementasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dan diverifikasi melalui triangulasi antar-sumber dan teknik, memastikan temuan akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan instrumen yang terintegrasi, penelitian ini mampu menganalisis secara komprehensif keempat fungsi manajerial POAC dalam implementasi kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru, mulai dari perencanaan dan penyediaan dukungan teknis, pengorganisasian struktur dan sumber daya, pelaksanaan aplikasi digital dan kolaborasi, hingga pengawasan, evaluasi, dan audit berbasis data digital. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas kebijakan digitalisasi serta implikasinya terhadap profesionalisme dan akuntabilitas guru di era transformasi digital pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, implementasi kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru di KKG se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya telah berlangsung, namun setiap fungsi POAC menunjukkan capaian yang berbeda-beda.

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Digitalisasi Pengelolaan Kinerja Guru

Dalam fungsi perencanaan, terdapat beberapa indikator yang menonjol, yaitu perumusan tujuan digitalisasi, identifikasi kebutuhan guru, perencanaan SOP digital, dan dukungan teknis. Perumusan tujuan digitalisasi lebih diarahkan pada kelancaran administrasi, kepatuhan terhadap sistem, dan penyamaan data kinerja di tingkat sekolah dan kecamatan. Guru dan pengelola KKG memahami digitalisasi sebagai kewajiban administratif, sehingga tujuan strategis seperti peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru belum tercantum secara operasional.

Identifikasi kebutuhan guru cenderung bersifat reaktif dan teknis. Guru membutuhkan pelatihan penggunaan aplikasi, pendampingan, perangkat TIK, dan akses internet. Namun, kebutuhan strategis, seperti pemanfaatan data digital untuk evaluasi pembelajaran atau pengembangan kompetensi pedagogik, belum direncanakan secara sistematis.

Perencanaan SOP digital telah tersedia sebagai pedoman penggunaan aplikasi, pengisian data, dan mekanisme verifikasi. Meski demikian, SOP masih bersifat prosedural dan administratif, belum mengintegrasikan tujuan peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Pemahaman guru terhadap SOP juga bervariasi, dengan sebagian guru memerlukan pendampingan intensif.

Dukungan teknis mencakup penyediaan perangkat, jaringan internet, dan pelatihan, namun perencanaannya belum sistematis. Pelatihan lebih menekankan prosedur penggunaan aplikasi, tanpa

strategi pendampingan berkelanjutan atau layanan bantuan (*helpdesk*) terstruktur. Akibatnya, pemanfaatan sistem digital guru belum optimal dan masih bergantung pada bantuan informal.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Digitalisasi Pengelolaan Kinerja Guru

Indikator pengorganisasian mencakup pembagian peran dan tanggung jawab, struktur kerja digital, pendelegasian wewenang, dan pengaturan sumber daya. Pembagian peran dan tanggung jawab guru bersifat normatif dan administratif. Setiap guru bertanggung jawab pada akun masing-masing, tetapi tidak ada peran kolaboratif seperti mentor atau koordinator teknis. Hal ini membatasi potensi kerja kolektif dalam mendukung digitalisasi.

Struktur kerja digital belum formal dan sistematis. Aktivitas digitalisasi bersifat linier dari pengisian data hingga verifikasi, tanpa bagan alur atau pembagian tahapan kerja yang jelas. Ketiadaan struktur kerja menyebabkan koordinasi kurang optimal. Pendelegasian wewenang terbatas pada pengelolaan akun dan input data. Guru tidak memiliki ruang untuk menyesuaikan sistem, menyederhanakan prosedur, atau memanfaatkan data untuk inovasi. Digitalisasi kinerja masih berjalan secara *top-down*.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) Digitalisasi Pengelolaan Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan, indikator yang diamati adalah penerapan aplikasi, kedisiplinan input data, dukungan kepala sekolah, dan kolaborasi KKG. Penerapan aplikasi seperti SIMPKB, e-Kinerja, dan Ruang GTK sudah menjadi rutinitas guru, namun bersifat prosedural. Penggunaan lebih untuk memenuhi kewajiban administratif, bukan sebagai alat refleksi atau peningkatan kinerja profesional.

Kedisiplinan input data bervariasi. Sebagian guru mengisi data tepat waktu, terutama menjelang penilaian kinerja atau kenaikan pangkat, tetapi ada yang menunda hingga mendekati tenggat pelaporan. Hal ini menunjukkan digitalisasi masih berorientasi *compliance-oriented*, bukan *commitment-oriented*.

Dukungan kepala sekolah lebih menekankan pengawasan administratif daripada pembinaan profesional. Arahan lebih pada kepatuhan pengisian dan kelengkapan data, sedangkan pemanfaatan data untuk pengembangan guru belum optimal.

Kolaborasi KKG terjadi secara teknis-pragmatis, seperti saling membantu penggunaan aplikasi atau berbagi informasi. Namun, kolaborasi belum diarahkan untuk pemanfaatan data kinerja secara strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*) Digitalisasi Pengelolaan Kinerja Guru

Indikator pengawasan meliputi monitoring penggunaan aplikasi, evaluasi berkala, validasi dan verifikasi kinerja, serta audit data kinerja. Monitoring penggunaan aplikasi dilakukan secara sistemik melalui notifikasi dan histori aktivitas, tetapi masih bersifat pasif. Guru merespons peringatan sistem, sehingga pengawasan lebih menekankan kepatuhan administratif.

Evaluasi digitalisasi dilakukan periodik dan situasional, misalnya pada akhir semester. Evaluasi cenderung menekankan kelengkapan data, bukan dampak digitalisasi terhadap kualitas pembelajaran atau profesionalisme guru.

Validasi dan verifikasi kinerja dilakukan melalui unggah dokumen pendukung dan pencocokan data antar aplikasi. Namun, penilaian masih administratif, menekankan kesesuaian format dan kelengkapan dokumen, bukan kualitas kegiatan atau dampak pembelajaran.

Audit data kinerja dilakukan insidental berdasarkan kebutuhan administratif, bukan sebagai audit berkala untuk peningkatan mutu. Data dapat ditelusuri secara digital, tetapi audit masih reaktif dan bersifat prosedural.

Secara umum, kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru di KKG Kecamatan Tamansari telah dilaksanakan pada seluruh fungsi manajemen, namun masih didominasi orientasi administratif. Perencanaan fokus pada kesiapan sistem dan kepatuhan pelaporan, pengorganisasian melalui pembagian tugas belum sepenuhnya merata, pelaksanaan aplikasi digital bersifat prosedural, dan pengawasan lebih menekankan kelengkapan data daripada evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, digitalisasi berjalan fungsional tetapi belum optimal sebagai alat pengembangan profesional guru.

Secara lebih jelas ringkasan temuan hasil penelitian terdapat dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
 Ringkasan Temuan Hasil Penelitian

Fungsi POAC	Indikator	Temuan Utama	Keterangan
Planning	Perumusan tujuan digitalisasi	Fokus administratif; peningkatan kualitas pembelajaran belum terintegrasi	Tujuan strategis perlu dirumuskan lebih komprehensif
	Identifikasi kebutuhan guru	Bersifat teknis; pelatihan aplikasi dan perangkat	Kebutuhan pengembangan kompetensi digital guru belum terpenuhi
	Perencanaan SOP digital	Tersedia; bersifat prosedural	SOP belum mengintegrasikan pemanfaatan data kinerja untuk profesionalisme
	Dukungan teknis	Perangkat dan jaringan tersedia; pelatihan awal	Belum ada pendampingan berkelanjutan / sistem helpdesk
Organizing	Pembagian peran dan tanggung jawab	Individual; tidak ada peran kolaboratif	Potensi kerja kolektif belum dimanfaatkan
	Struktur kerja digital	Belum formal; alur linier	Koordinasi kurang optimal
	Pendelegasian wewenang	Terbatas pada input data	Guru belum diberdayakan sebagai subjek pengelola digitalisasi
	Pengaturan sumber daya	Tidak merata; pelatihan fokus aplikasi	Kapasitas digital guru belum merata
Actuating	Penerapan aplikasi	Dilaksanakan; bersifat prosedural	Belum menjadi instrumen pengembangan profesional
	Kedisiplinan input data	Variatif; compliance-oriented	Kesadaran profesional belum berkembang
	Dukungan kepala sekolah	Fokus pengawasan administratif	Pemanfaatan data untuk pembinaan kinerja minim
	Kolaborasi KKG	Insidental; teknis-pragmatis	Potensi kolaborasi strategis belum dimanfaatkan
Controlling	Monitoring penggunaan aplikasi	Sistemik; pasif	Pengawasan lebih administratif, belum substantif
	Evaluasi berkala	Periodik; fokus kelengkapan data	Evaluasi kualitas dan dampak digitalisasi terbatas
	Validasi dan verifikasi kinerja	Digital; administratif	Penilaian kualitas kinerja belum optimal
	Audit data kinerja	Insidental; reaktif	Belum berorientasi peningkatan mutu dan akuntabilitas

Berdasarkan data dalam Tabel 1, secara umum hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi pengelolaan kinerja guru di KKG Se-Kecamatan Tamansari telah berlangsung pada seluruh fungsi POAC, namun masih didominasi orientasi administratif dan teknis.

Perencanaan lebih fokus pada pelaporan dan kepatuhan sistem, identifikasi kebutuhan guru terbatas pada aspek teknis, SOP digital prosedural, dan dukungan teknis dasar tanpa pendampingan berkelanjutan. Pengorganisasian bersifat individual, struktur kerja digital belum formal, pendeklegasian wewenang terbatas, dan pengaturan sumber daya belum merata. Pelaksanaan melalui aplikasi digital berjalan operasional, tetapi kedisiplinan bervariasi, dukungan kepala sekolah administratif, dan kolaborasi KKG terbatas pada aspek teknis. Pengawasan dilakukan melalui monitoring, evaluasi, verifikasi, dan audit, namun masih reaktif dan administrasi.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan digitalisasi pengelolaan kinerja guru di KKG se-Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya telah berjalan, namun masih didominasi oleh orientasi administratif. Tujuan digitalisasi dipahami guru sebagai sarana pelaporan kinerja, pemenuhan kewajiban sistem, serta penyeragaman dan transparansi data melalui aplikasi seperti SIMPKB, e-Kinerja, Dapodik, dan Ruang GTK. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan belum sepenuhnya diarahkan sebagai strategi peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa implementasi sistem digital kinerja guru di banyak satuan pendidikan masih berfokus pada aspek kepatuhan administratif, bukan pada pemanfaatan data untuk pengembangan profesional guru. Demikian pula, Rahmawati & Suryadi (2021) menemukan bahwa tujuan digitalisasi sering kali tidak dikomunikasikan secara substantif kepada guru, sehingga dipersepsikan sebagai beban administrasi tambahan.

Identifikasi kebutuhan guru dalam perencanaan digitalisasi juga masih terbatas pada kebutuhan teknis-operasional, seperti pelatihan penggunaan aplikasi dan ketersediaan perangkat serta jaringan internet. Pemetaan kebutuhan belum dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan strategis guru, seperti literasi digital pedagogik, kemampuan analisis data kinerja, dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran. Kondisi ini memperkuat temuan Handayani (2019) yang menyebutkan bahwa kegagalan perencanaan berbasis kebutuhan sering menyebabkan kebijakan digitalisasi tidak berdampak signifikan pada mutu pembelajaran.

Selain itu, perencanaan SOP digital memang telah tersedia dalam bentuk dokumen resmi, namun hasil observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa SOP tersebut belum sepenuhnya dipahami dan dijadikan pedoman operasional oleh guru. SOP lebih berfungsi sebagai dokumen formal pelengkap kebijakan, bukan sebagai panduan kerja yang aplikatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2022) bahwa perencanaan yang efektif harus diikuti dengan internalisasi tujuan dan prosedur oleh pelaksana kebijakan.

Secara konseptual, temuan ini menguatkan pandangan bahwa fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan digital perlu bergeser dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis dan berorientasi mutu. Secara praktis, perencanaan digitalisasi pengelolaan kinerja guru perlu disertai perumusan tujuan yang jelas dan komunikatif, pemetaan kebutuhan guru yang komprehensif, serta penyusunan SOP digital yang sederhana, kontekstual, dan mudah diterapkan oleh guru dalam praktik sehari-hari.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengorganisasian digitalisasi pengelolaan kinerja guru telah berlangsung melalui pembagian peran dan tanggung jawab guru dalam penginputan, pengelolaan, dan pelaporan data kinerja. Guru memahami perannya masing-masing sebagai pengisi data kinerja, pelaksana pembelajaran, dan pelapor administrasi digital. Namun, pembagian peran tersebut masih bersifat individual dan teknis, belum terstruktur dalam sistem kerja digital yang terintegrasi.

Penetapan struktur kerja digital belum dirancang secara formal dan sistematis. Berdasarkan observasi dan dokumentasi, tidak ditemukan struktur kerja digital yang secara eksplisit mengatur alur kerja, koordinasi, serta hubungan antarperan guru dalam pengelolaan kinerja digital. Kondisi ini sejalan dengan temuan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa lemahnya struktur kerja digital

menyebabkan implementasi sistem digital berjalan tidak konsisten dan sangat bergantung pada inisiatif individu guru.

Pendelegasian wewenang dalam pengelolaan kinerja digital juga masih terbatas. Guru cenderung menjalankan tugas berdasarkan instruksi teknis tanpa memiliki ruang untuk pengambilan keputusan berbasis data kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi belum dimanfaatkan sebagai sarana pemberdayaan guru. Penelitian Sari & Nugroho (2022) menegaskan bahwa pendelegasian wewenang yang lemah dalam sistem digital berdampak pada rendahnya rasa kepemilikan guru terhadap kebijakan.

Dalam hal pengaturan sumber daya, ketersediaan perangkat, jaringan, dan pelatihan sudah ada, namun belum merata dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan riil guru. Hal ini menyebabkan efektivitas pengorganisasian belum optimal. Pengorganisasian digitalisasi kinerja guru perlu diperkuat melalui penyusunan struktur kerja digital yang jelas, pembagian peran yang terintegrasi, serta pendelegasian wewenang yang mendorong guru untuk memanfaatkan data kinerja secara reflektif. Secara praktis, penguatan pengorganisasian akan meningkatkan efektivitas koordinasi dan mengurangi ketergantungan pada pendekatan individual. Pengaturan sumber daya belum merata. Beberapa guru memiliki perangkat dan akses internet memadai, tetapi ada yang terbatas. Pelatihan tersedia, namun fokusnya pada pengenalan aplikasi, bukan pemanfaatan data untuk peningkatan profesionalisme.

Pelaksanaan digitalisasi pengelolaan kinerja guru di Kecamatan Tamansari telah berjalan melalui penerapan berbagai aplikasi penilaian kinerja. Guru secara umum telah mampu mengoperasikan aplikasi dan melakukan input data sesuai ketentuan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan input data masih bersifat reaktif, yaitu dilakukan menjelang batas waktu pelaporan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan input data digital guru sering kali dipengaruhi oleh tekanan administratif, bukan kesadaran profesional. Dukungan kepala sekolah dalam bentuk motivasi dan pengawasan turut berperan dalam kelancaran pelaksanaan, meskipun belum sepenuhnya diarahkan pada pembinaan kualitas kinerja.

Kolaborasi antar guru dalam pelaksanaan digitalisasi terjadi secara informal, terutama dalam saling membantu pengoperasian aplikasi. Namun, kolaborasi tersebut belum berkembang menjadi forum refleksi kinerja berbasis data digital. Pelaksanaan digitalisasi perlu diarahkan tidak hanya pada kepatuhan teknis, tetapi juga pada pemanfaatan sistem digital sebagai alat refleksi dan peningkatan mutu pembelajaran. Penguatan budaya kolaboratif berbasis data kinerja menjadi kebutuhan penting.

Pengawasan digitalisasi pengelolaan kinerja guru dilakukan melalui monitoring penggunaan aplikasi, evaluasi berkala, validasi dan verifikasi data, serta audit data kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan lebih menekankan pada aspek kelengkapan dan kesesuaian data dengan sistem, bukan pada analisis kualitas kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan digital di sektor pendidikan sering kali berfokus pada kontrol administratif. Audit data kinerja belum dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan peningkatan mutu. Pengawasan digital perlu dikembangkan menjadi pengawasan berbasis mutu dengan memanfaatkan data kinerja sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, digitalisasi kinerja guru berjalan, tetapi implementasinya mekanis, belum memberdayakan guru secara profesional, sehingga perlu strategi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mutu pembelajaran. Implikasinya, digitalisasi kinerja guru perlu dikelola secara strategis dan kolaboratif, berbasis data untuk pengembangan profesional dan peningkatan kualitas kinerja, didukung SOP reflektif, pemerataan TIK, serta pelatihan berkelanjutan agar tidak sekadar bersifat administratif.

KESIMPULAN

Kebijakan digitalisasi pengelolaan kinerja guru di KKG Kecamatan Tamansari telah berjalan pada seluruh fungsi manajemen, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan. Perencanaan mencakup penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, dan penyusunan SOP digital, Pengorganisasian meliputi pembagian peran, struktur kerja, dan pendeklegasian tugas, Pelaksanaan dilakukan melalui penggunaan aplikasi digital dengan dukungan kepala sekolah dan kolaborasi antar guru, sedangkan Pengawasan mencakup monitoring, evaluasi, validasi, dan audit data. Meskipun keempat fungsi ini telah diterapkan, implementasinya masih lebih menekankan pada aspek administratif dan kepatuhan sistem, sehingga digitalisasi belum sepenuhnya optimal sebagai instrumen pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pembelajaran.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perencanaan digitalisasi pengelolaan kinerja guru lebih strategis, dengan fokus pada pemanfaatan data untuk peningkatan profesionalisme, literasi digital, pengelolaan beban administrasi, dan pengembangan kompetensi guru. SOP digital sebaiknya mendukung refleksi kinerja dan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan.

Dalam pengorganisasian dan pelaksanaan, pembagian peran, struktur kerja, dan pendeklegasian wewenang perlu lebih kolaboratif, didukung pengaturan sumber daya TIK yang merata, serta pelatihan dan pendampingan berkelanjutan. Pengawasan sebaiknya difokuskan pada peningkatan kualitas kinerja guru dan pemanfaatan data untuk pengembangan profesional, sehingga digitalisasi kinerja menjadi instrumen strategis, bukan hanya administratif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar di KKG se-Kecamatan Tamansari, Kota Tasikmalaya yang telah bekerjasama memberikan kesempatan, dukungan, serta fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Altariusta, A., & Zuripal, Z. (2025). Persepsi guru terhadap digitalisasi pengelolaan kinerja di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 7(1), 45–58. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jpdi>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Handayani, S. (2019). Kegagalan perencanaan berbasis kebutuhan dalam digitalisasi pendidikan: Studi kasus di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Pengawasan digital di sektor pendidikan: Tantangan dan peluang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 45–60.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 21 Tahun 2022 tentang Standar Penilaian Pendidikan. <https://dih.kemdikbud.go.id/peraturan/21-2022>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). Kebijakan transformasi digital dalam sistem pendidikan nasional. <https://pustaka.kemdikbud.go.id/kebijakan-transformasi-digital-2023>

- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 tentang Standar Nasional Pendidikan. <https://dih.kemdikbud.go.id/peraturan/12-2024>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. <https://dih.menpan.go.id/peraturan/6-2022>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi Pemerintah. <https://dih.menpan.go.id/peraturan/22-2024>
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Scott, Foresman.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen berbasis sekolah di era digital*. PT Remaja Rosdakarya.
- Olayiwola, S. (2024). Sistem digital sebagai inovasi positif bagi guru: Studi persepsi di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Internasional*, 15(2), 78–92.
- Prasetyo, A. (2021). Kedisiplinan input data digital guru: Tantangan dan strategi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(3), 150–165.
- Rahmawati, E. (2023). Kesenjangan kemampuan digital guru di wilayah semi-perifer. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 45–60. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v9i1.12345>
- Rahmawati, E., & Suryadi, A. (2021). Tujuan digitalisasi kinerja guru: Persepsi dan implementasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 110–125.
- Sari, D., & Nugroho, B. (2022). Pendeklasian wewenang dalam technology acceptance model untuk guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 7(4), 180–195.
- Sutrisno, E. (2020). Implementasi sistem digital kinerja guru di satuan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(3), 300–312.
- Terry, G. R. (1974). *Principles of management* (6th ed.). Richard D. Irwin.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model. *Management Science*, 46(2), 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>
- Wibowo, A. (2020). Struktur kerja digital dalam implementasi sistem digital pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 90–105.