

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Harris & OGbonna (2001) menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization's work force*. Lainnya melihat manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan seperti (Sedarmayanti, 2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik dalam menentukan aspek pada manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dari berbagai pandangan sebelumnya tampak beberapa indikator penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan memberdayakan manusia dalam organisasi;
- 2) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan secara strategis dengan cara yang paling baik dan aktif dalam mengelola suatu organisasi;
- 3) Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan

nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan;

- 4) Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi

b. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Menurut (Zulkifli Alamsyah, 2005) Sistem informasi manajemen atau SIM (bahasa Inggris: *management information system, MIS*) yaitu suatu sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan suatu permasalahan bisnis seperti biaya produk, layanan jasa, atau suatu strategi bisnis. Sistem informasi manajemen dibedakan dengan sistem informasi biasa karena SIM digunakan untuk menganalisis sistem informasi lain yang diterapkan pada aktivitas operasional organisasi. Secara akademis, istilah ini umumnya digunakan untuk merujuk pada kelompok metode manajemen informasi yang berkaitan dengan dukungan terhadap pengambilan keputusan manusia, misalnya sistem pendukung keputusan, sistem pakar, dan sistem informasi eksekutif (Richardus Eko Indrajit, 2013). Sedangkan pengertian Sistem informasi manajemen atau SIM menurut beberapa ahli sebagai berikut :

- 1) Menurut (Hopwood, 2016); buku *Accounting Information System*: Kumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mentransformasikan data dalam bentuk informasi yang berguna.

- 2) Menurut (Turban, McLean, 1999): buku *Information Technology for Management Making Connection for Strategies Advantages*: Sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk tujuan yang spesifik.
- 3) Menurut (Havery, 2010): Sistem merupakan prosedur logis dan rasional guna melakukan atau merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu sama lain.
- 4) Menurut (Bartalanfy, n.d.): Sistem merupakan seperangkat unsur yang saling terikat dalam suatu antar relasi di antara unsur-unsur tersebut dengan lingkungan.
- 5) Menurut (O'brien): Sistem adalah sekelompok komponen yang saling berhubungan, bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan menerima input serta menghasilkan output dalam transformasi yang teratur.
- 6) Menurut (Susanto, n.d.): Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan pengertian sistem informasi manajemen adalah Suatu sistem yang dirancang untuk pengumpulan, proses serta menganalisa suatu data agar valid atau merekap data untuk mencapai tujuan bersama supaya tidak terlalu sulit untuk mencari informasi sebagian besar dari data personal yang terkumpulkan.

c. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen merupakan sebuah metode formal yang menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu pada manajemen untuk mempermudah proses pengambilan keputusan dan membuat organisasi dapat melakukan fungsi perencanaan, operasi secara efektif dan pengendalian (Stoner, 1996). Maka dalam mengelola Sistem Informasi Manajemen dapat disimpulkan bahwa tujuan dari sistem informasi manajemen antara lain sebagai berikut :

- 1) Menyediakan suatu informasi untuk memudahkan dalam pengambilan suatu keputusan.
- 2) Menyediakan suatu informasi yang dipergunakan didalam suatu perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan juga perbaikan berkelanjutan.
- 3) Menyediakan suatu informasi yang dipergunakan di dalam suatu perhitungan harga pokok- produk, jasa dan tujuan lainnya yang diinginkan oleh manajemen.

Dari Ketiga tujuan tersebut menunjukkan bahwa manajer dan pengguna lainnya, perlu memiliki akses menuju informasi akuntansi manajemen dan juga

mengetahui bagaimana cara untuk dapat menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen tersebut bisa membantu mereka dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan suatu masalah dan mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan. Dan ada beberapa manfaat sistem informasi manajemen. Antara lain sebagai berikut :

- 1) Menjamin agar tersedianya kualitas serta keterampilan untuk memanfaatkan suatu sistem informasi secara kritis.

- 2) Meningkatkan aksesibilitas data yang ada secara akurat dan tepat waktu bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya perantara dalam sistem informasi.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung suatu sistem informasi.
- 4) Dapat mengembangkan proses perencanaan yang efektif.

d. Proses Sistem Informasi Manajemen

Untuk menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang baik maka diperlukan pengolahan data menjadi informasi yang relevan dengan masalah yang sedang dihadapi instansi. Dengan demikian data itu merupakan bahan mentah yang harus diproses lebih dahulu. Menurut Davis (2002) informasi tersebut merupakan data yang telah diolah menjadi bentuk yang berarti bagi yang menerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini dan yang akan mendatang. Maka untuk menjalankan Sistem Informasi Manajemen diperlukan berbagai proses, adapun proses Sistem Informasi Manajemen dan beberapa aktivitasnya yakni sebagai berikut:

1) Perencanaan (Planning)

Formulasi terinci untuk mencapai suatu tujuan akhir tertentu adalah aktivitas manajemen yang disebut perencanaan. Oleh karena itu, perencanaan mensyaratkan penetapan tujuan dan identifikasi metode untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Pengendalian

Perencanaan hanyalah setengah dari pertempuran. Setelah suatu rencana dibuat, rencana tersebut harus diimplementasikan, dan manajer serta pekerja harus

memonitor pelaksanaannya untuk memastikan rencana tersebut berjalan sebagaimana mestinya. Aktivitas manajerial untuk memonitor pelaksanaan rencana dan melakukan tindakan korektif sesuai kebutuhan, disebut kebutuhan.

3) Pengambilan Keputusan

Proses pemilihan di antara berbagai alternative disebut dengan proses pengambilan keputusan. Fungsi manajerial ini merupakan jalinan antara perencanaan dan pengendalian. Manajer harus memilih di antara beberapa tujuan dan metode untuk melaksanakan tujuan yang dipilih. Hanya satu dari beberapa rencana yang dapat dipilih. Komentar serupa dapat dibuat berkenaan dengan fungsi pengendalian.

2.1.2 Kinerja ASN

a. Konsep Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yakni kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas dari hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dalam hal ini kata “kinerja” telah menjadi kata yang telah memasyarakat, biasanya istilah kinerja merujuk pada media massa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat awam. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3) merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Prawirosentono (Pasolong,2007) cenderung menggunakan performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melawan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat kriteria pengukuran kinerja terhadap keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan,maka perlu adanya indikator terhadap pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu,indikator kinerja tersebut disebutkan oleh Agus Dwiyanto dalam buku Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia,diantaranya yaitu :

1) Produktivitas

Karakteristik-karakteristik dalam kepribadin individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

2) Kualitas layanan

Kualitas layanan biasanya terbentuk dari banyak pandangan publik,hal ini muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Maka dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3) Responsivitas

Kemampuan organisasi dalam mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator kinerja karena

menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan isi dan tujuannya

4) Responsibilitas

Dalam hal ini responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini konsep akuntabilitas publik yang digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. (Dwiyanto, 2008; 50-51).

b. Definisi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, dan pegawai negeri (W.J.S. Poerwadarminta, 1993:165). Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang memiliki tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan, pengaturan dan sebagainya.

Kewajiban pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam 3 golongan, yaitu :

1. Kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan
2. Kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya.
3. Kewajiban-kewajiban lain.

2.1.3. Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK)

a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK)

Sistem informasi secara teknis dapat didefinisikan sebagai kumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Selain menunjang proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan karyawan menganalisis permasalahan, menggambarkan hal-hal yang rumit, dan dapat menciptakan produk baru (Laudonx, 2012:15)

Manajemen Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 ayat 1 Nomor 11 Tahun 2017, dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang professional,

memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. (Sedarmayanti, 2013:349). Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Oleh karena itu Manajemen Pegawai Negeri Sipil haruslah diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan standart, norma, dan prosedur yang sama dan tetap menerapkan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen pegawai negeri sipil pusat maupun daerah, sehingga akan diperoleh kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia (Pasolong, 2013:152)

Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur,

dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja (Sedarmayanti, 2013:271). Didalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Pegawai Negeri Sipil pasal 69 dijelaskan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan berdasarkan sistem , dimana dalam pengembangan karier PNS dilakukan atas dasar kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi yang dimaksud meliputi :

- 1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
- 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- 3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dengan demikian jelas bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai hak yang sama dalam pengembangan karier sesuai dengan kompetensi dan integritasnya masing-masing.

Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMAK adalah rangkaian informasi, data kepegawaian dan layanan kepegawaian yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi informasi berdasarkan Peraturan Bupati Lumajang No 13 Tahun 2018 Bab I Pasal I ayat 8, SIMAK dimaksudkan untuk mewujudkan

manajemen kepegawaian dan pengelolaan informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat di dalam Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang Pasal 2 Peraturan Bupati Lumajang No 13 Tahun 2018. Pengelolaan SIMAK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lumajang. SIMAK sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 2 terdiri dari : Master data Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yang berisi data Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang, yang terdiri atas data personal, kualifikasi, rekam jejak jabatan, kompetensi, kinerja, dan informasi kepegawaian lainnya.

SIMAK juga memiliki fitur lain diantaranya informasi ASN, analisis, perencanaan, pengelolaan, layanan kepegawaian, serta pelaporan. Fitur tersebut dapat juga dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi, perkembangan teknologi dan peraturan perundang-undangan. SIMAK memiliki hak akses yang terdiri dari Pengguna ASN yang merupakan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yang memiliki kewajiban melengkapi data personal setiap ASN pada SIMAK untuk mempermudah tugas Administrator OPD (Kecamatan Lumajang) dalam pemutakhiran data di masing-masing OPD atau Unit Kerja (Kelurahan). Administrator OPD (Kecamatan Lumajang) yakni yang ditunjuk menjadi pengelola SIMAK yang bertugas melakukan verifikasi, validasi dan sinkronisasi data kepegawaian, melakukan pendampingan ASN dalam rangka pengoperasian SIMAK, melakukan pemeliharaan data secara terus-menerus dan melakukan (rekam) cadangan data kepegawaian di lingkungan OPD Kecamatan Lumajang.

Administrator bidang BKD merupakan pengelola SIMAK pada masing-masing bidang pada BKD dan Administrator BKD merupakan Badan Kepegawaian Daerah selaku pengelola SIMAK. Dalam SIMAK terdapat layanan Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Bupati Lumajang No 13 Tahun 2018 Pasal 10 diantaranya:

1. Biodata Pribadi
2. Kenaikan pangkat,
3. Kenaikan gaji berkala,
4. Pensiun, ijin belajar,
5. Kartu pegawai,
6. Kartu istri/suami, cuti,
7. Cuti, Hukuman Disiplin
8. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP),
9. Posisi SKPD

Absensi terhubung yang bernama Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang yang disingkat SIPERLU ASN yang telah di atur pada Peraturan Bupati Lumajang nomor 50 Tahun 2018 yang ditetapkan pada tanggal 25 September 2018, dan Layanan lain sesuai perkembangan kebutuhan kepegawaian. Seiring berjalannya waktu SIMAK dan SIPERLU oleh Badan Kepegawaian Lumajang dikembangkan bukan hanya berlaku untuk ASN saja, tapi juga diberlakukan untuk Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yang dimulai pada tanggal 1 April 2019.

b. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK)

1) Tujuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Berdasarkan Peraturan Bupati Lumajang No 13 Tahun 2018 Bab II Pasal 3, Tujuan Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK) sebagai berikut :

- a) Mendukung manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rasional dan berbasis system merit;
- b) Mewujudkan basis data kepegawaian yang lengkap, akurat, terbaru, dan terintegrasi;
- c) Menyajikan bahan analisis kepegawaian;
- d) Menyediakan layanan Kepegawaian;
- e) Pembuatan Laporan Kepegawaian.

2) Manfaat Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK) berdasarkan Pasal 2, antara lain :

- a) Memberikan informasi data kepegawaian yang lengkap dan akurat dan dapat dijadikan bahan dalam menganalisis data kepegawaian;
- b) Pelayanan kepegawaian yang mudah dan cepat karena dapat dilakukan secara online.

c. Mekanisme Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian SIMAK

Yang dimaksud mekanisme pelaksanaan SIMAK di antaranya Administrator BKD melakukan pemutakhiran data dengan melibatkan

Administrator OPD sesuai kebutuhan organisasi masing-masing OPD, User ASN secara mandiri mengisi data pada SIMAK dengan data yang benar, terbaru, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kemudian akan dilakukan verifikasi oleh Administrator OPD untuk menghasilkan data yang valid, Administrator OPD menjaga keakuratan dan kemutakhiran data kepegawaian ASN di masing- masing OPD dan atau Unit Kerja.

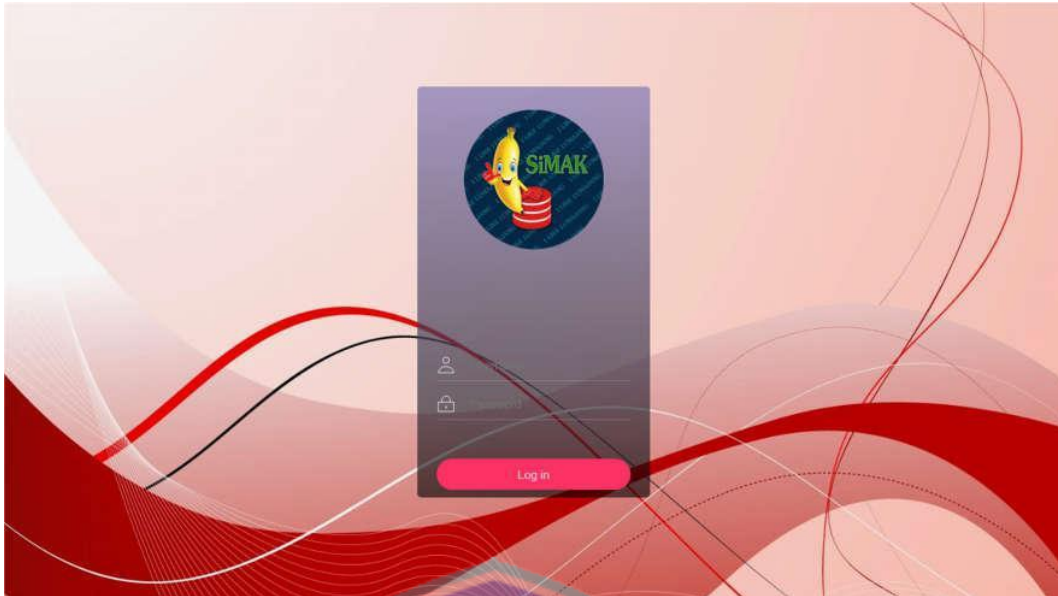
Segala bentuk permintaan dan penyajian data kepegawaian harus mendapat rekomendasi dari Administrator BKD, dalam pelaksanaan SIMAK memerlukan sarana dan prasarana yang menunjang operasional SIMAK meliputi sistem jaringan komputer, jaringan internet, perangkat keras, perangkat lunak dan teknologi yang terkait yang dapat mendukung SIMAK. Untuk menjamin perlindungan terhadap data masing-masing ASN diperlukan keamanan informasi, pengelola SIMAK membuat pernyataan untuk menjaga keamanan informasi dan melaksanakan manajemen resiko yang meliputi :

- 1) Penanganan permintaan, penarikan, dan peninjauan ulang akses pengguna,
- 2) Pengelolaan aset teknologi informasi,
- 3) Standarisasi area data center,
- 4) Rekam cadangan data secara berkala,
- 5) Informasi Kepegawaian tidak boleh diberikan kepada pihak lain baik dari dalam maupun luar lingkungan pemerintah Kabupaten Lumajang tanpa izin dari atasan atau yang bersangkutan,
- 6) Pengelola SIMAK tidak diperkenankan memberikan data serta kata sandi kepada pihak lain.

Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian (SIMAK) dapat praktekkan dengan baik secara mandiri oleh Administrator OPD Kecamatan Lumajang tidak luput dari adanya tata cara pengoperasian SIMAK yang telah diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten dalam bentuk Modul dan juga Sosialisasi . Terdapat 2 (dua) Modul SIMAK yang telah diberikan secara berkala, yang pertama pada saat bimbingan teknis Aplikasi SIMAK yang dilaksanakan selama 2 hari pada tanggal 7-8 Nopember 2017 kepada Pengelola Kepegawaian di Seluruh OPD dan Unit Kerja di Kabupaten Lumajang dan yang kedua soft file Modul SIMAK untuk Tenaga Kontrak melalui grup whatsapp pengelola kepegawaian. Setelah mendapatkan Sosialisasi dan Modul SIMAK, administrator pada OPD Kecamatan Lumajang menyalurkan ilmunya ke Seluruh PNS dan Tenaga Kontrak yang berada dalam lingkup Kecamatan Lumajang agar seluruh ASN bisa mempraktekkan atau mengoperasikan website SIMAK secara mandiri. Berikut ini kami jelaskan secara singkat cara pengoperasian SIMAK untuk PNS, Administrator OPD PNS, Tenaga Kontrak dan Admintrator OPD Tenaga Kontrak :

1) User PNS

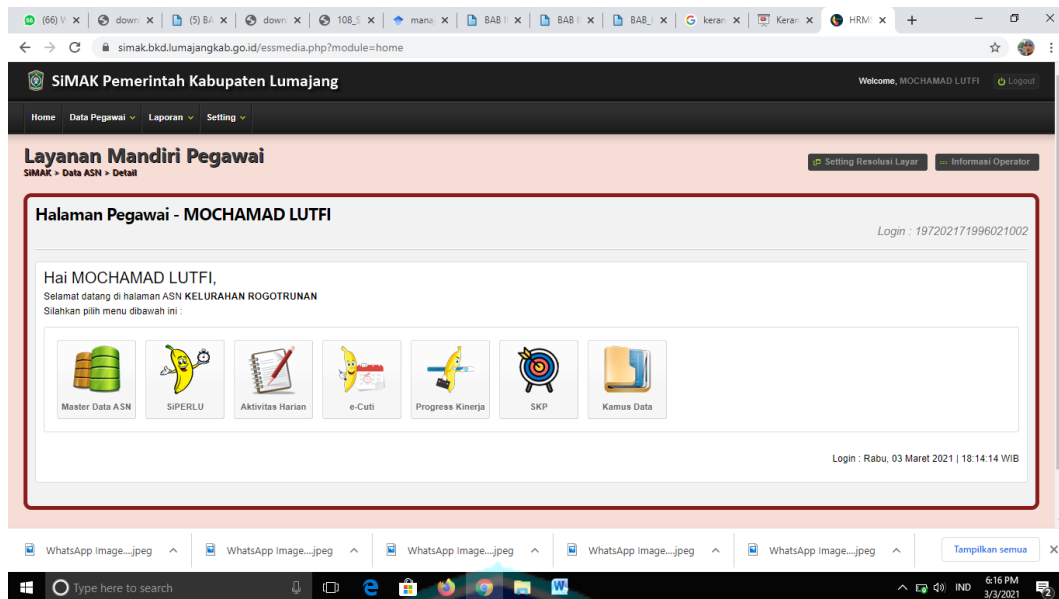
Untuk mengakses SIMAK PNS, setiap pegawai bisa menggunakan browser dengan membuka halaman <https://simak.bkd.lumajangkab.go.id/asn> sampai tampil halaman berikut :



Gambar 2. 1

Halaman depan SIMAK PNS

Langkah pertama dengan memasukkan username yaitu Nomor Induk Pegawai (NIP) dan password kemudian klik Login. Password standar adalah samadengan NIP. Langkah berikutnya, lakukan penggantian password setelah login pertama untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data Anda. Berikut halaman yang tampil setelah melakukan login dengan benar :

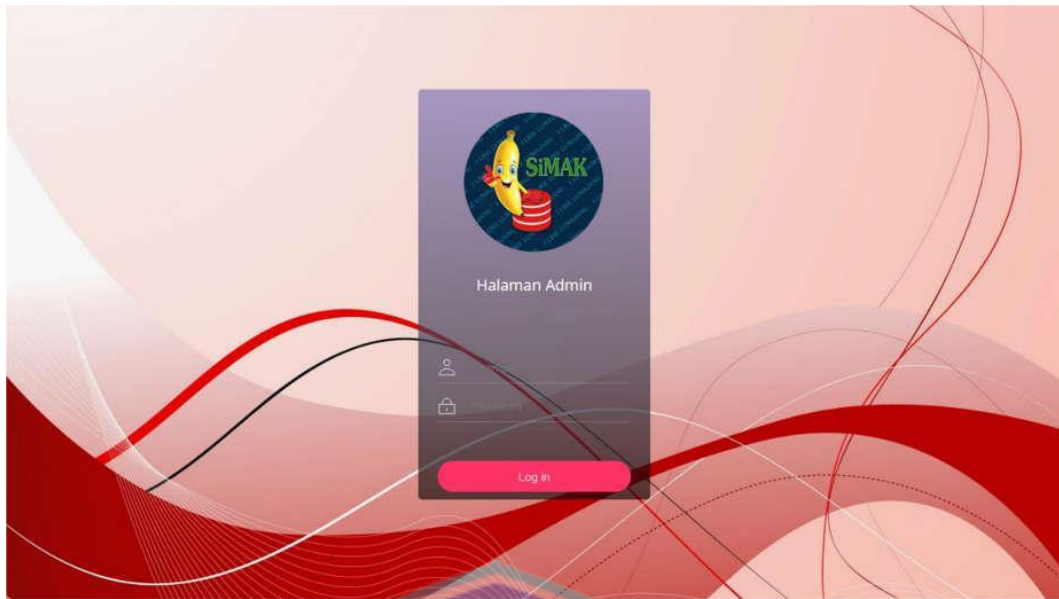


Gambar 2. 2

Halaman setelah login SIMAK PNS

2) User Admin OPD Kecamatan Lumajang

Agar dapat mengakses halaman admin, Administrator OPD harus melakukan login di <https://simak.bkd.lumajangkab.go.id>, berikut halaman login untuk administrator SKPD. Berikutnya, dengan memasukkan username serta password yang telah diberikan oleh administrator BKD atau hubungi kembali BKD jika username / password bermasalah. Lalu, Klik Login setelah username dan password dimasukkan.



Gambar 2. 3
Halaman depan Admin SIMAK OPD

3) User Tenaga Kontrak

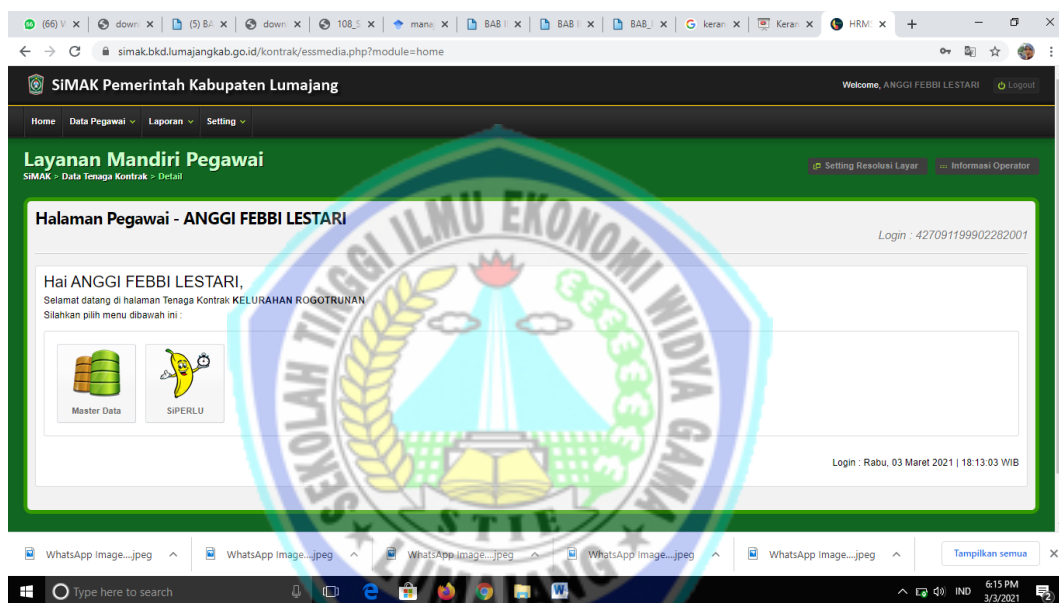
Agar dapat mengakses aplikasi SiMAK, setiap pegawai dapat menggunakan browser dengan membuka halaman <http://simak.bkd.lumajangkab.go.id/kontrak> hinggamuncul halaman berikut :



Gambar 2. 4

Halaman depan SIMAK Tenaga Kontrak

Langkah pertama dengan memasukkan username dan password. Lalu, klik Login. Password standar adalah sama dengan username seperti halnya NIP tetapi kode nomer yang berbeda. Langkah berikutnya, yaitu untuk melakukan penggantian password setelah login pertama untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data Anda. Berikut halaman yang tampil setelah melakukan login dengan benar :

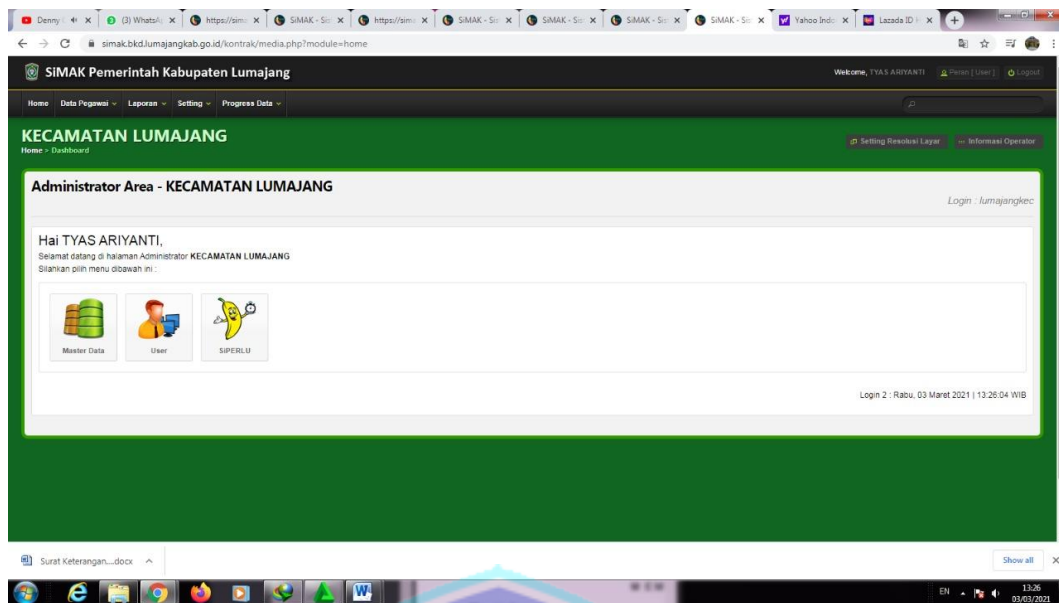


Gambar 2. 5

Halaman setelah login SIMAK Tenaga Kontrak

4) User Admin Tenaga Kontrak

Agar dapat mengakses halaman admin, Administrator OPD harus melakukan login di <https://simak.bkd.lumajangkab.go.id/kontrak>, dengan memasukkan username sertapassword yang telah diberikan oleh administrator BKD, apabila terjadi kendala dalam melakukan login administrator dapat menghubungi kembali BKD. Lalu Klik Login setelah username dan password dimasukkan.



Gambar 2. 6

Halaman setelah login Admin SIMAK Tenaga Kontrak

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Analisis Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Adminitrasi Kepegawaian (SIMAK) terhadap kinerja ASN meliputi sebagai berikut :

Penelitian (Triana, 2020) yang berjudul “Persepsi Pegawai Pemerintah Kota Semarang Terhadap Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi (SIMPATIK)”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran, terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya untuk menguji suatu teori. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pegawai Sekretariat Daerah Kota Semarang telah memiliki persepsi yang baik terhadap penerapan aplikasi

SIMPATIK untuk pelayanan kepegawaian karena sebagian besar persepsi pegawai masuk dalam kategori tinggi sedangkan motivasi pegawai dalam penggunaan aplikasi SIMPATIK masih tergolong cukup. Hasil persepsi dari pegawai tersebut tidak lepas dari faktor pendukung dan penghambat yang membentuk persepsi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Semarang terhadap aplikasi SIMPATIK, diantaranya faktor pengetahuan, motivasi, pengalaman, dan penilaian yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian (Jurachman, 2018), berjudul “Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara mendalam dan terperinci mengenai penerapan digitalisasi data kepegawaian sebagai pengembangan aplikasi SIMPEG di BKD Kabupaten Sidoarjo. Rancangan penelitian dalam penelitian Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo ini menggunakan rancangan studi kasus. Berdasarkan penelitian yang didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa sistem digitalisasi data kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu SIMPEG BKD Kabupaten Sidoarjo memiliki sistem local host atau offline, karena lebih mudah membenahi jika ada kerusakan, sedangkan untuk yang dipublish ke khayalak umum bisa diakses dengan menggunakan sistem online. Faktor pendukung dalam pelaksanaan SIMPEG agar SDM yang ada mampu dengan baik mengoperasikan SIMPEG dengan memberikan pelatihan komputer. Adanya dukungan anggaran arahan dari

Bupati Sidoarjo menjadikan program SIMPEG akan terus di upgrade sesuai fitur yang dibutuhkan.

Penelitian Dasar, G. S. (2014) mengenai Studi Tentang Dampak Keberhasilan Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah Sidoarjo (SIMPEGDA) Pada Kepuasan Karir. Penelitian ini dilakukan secara langsung, yang artinya bahwa komunikasi yang terjalin berupa komunikasi secara personal dan dilakukan dengan cukup jelas. Komunikasi dilakukan secara langsung dan personal oleh pihak bkd Sidoarjo pengelola simpeg karena dengan demikian akan meminimalisir adanya kesalahpahaman yang terjadi. Pada hasil penelitian, standar operasional yang digunakan oleh pihak bkd mengacu pada keputusan menteri dalam negeri nomor 17 tahun 2000, prosedur kerja tersebut digunakan agar simpeg dioperasikan dengan benar dan juga terarah. Menyangkut koordinasi standar operasional yang dilakukan oleh bkd Sidoarjo sendiri kepada para guru tidak memiliki kendala, koordinasi tersebut berjalan secara lancar.

Penelitian (Adiyanti, 2019), Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMAS) Online Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*). Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat mengimplementasikan secara mendalam dan secara rinci mengenai Pengembangan sistem informasi manajemen ASN di Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis kebutuhan diperoleh kebutuhan fungsional dan non fungsional yang membutuhkan

pengembangan dalam sistem informasi manajemen ASN (simas Online) berbasis web agar dapat menyediakan fitur-fitur yang lebih lengkap dan dapat terintegrasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

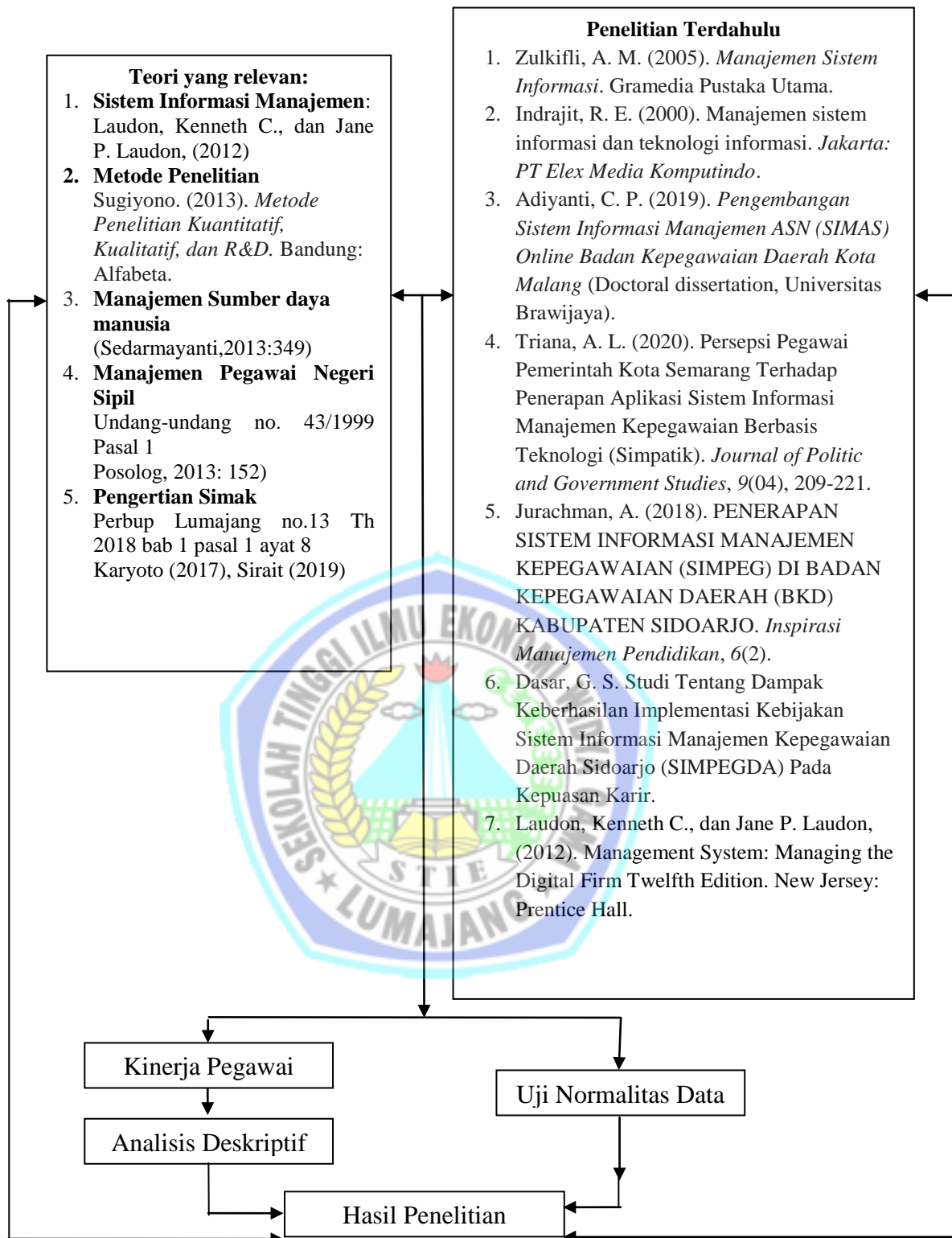
Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disaat mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sugiyono., 2013:60)

Kerangka berpikir atau dapat disebut dengan kerangka pemikiran yaitu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir bisa dikatakan baik jika didalamnya menjelaskan secara teoritis mengenai variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti kemudian variabel tersebut dirumuskan menjadi bentuk paradigma penelitian (Pridana & Muis, 2019).

Kerangka pemikiran harus bersumber dari literatur terpercaya berupa buku, karangan penelitian yang relevan dan karangan penelitian yang ahli dibidang manajemen keuangan. Sumber berikutnya yaitu sumber penelitian terdahulu berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan secara resmi dengan keterkaitan yang sama yaitu analisis penerapan aplikasi sistem informasi administrasi kepegawaian (SIMAK) terhadap kinerja ASN. Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka untuk lebih mudah memahami akan digunakan kerangka pemikiran dengan analisis penerapan aplikasi sistem informasi

administrasi kepegawaian (SIMAK) terhadap kinerja ASN terdapat pada gambar berikut ini :





Gambar 2. 7

Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori Relevan dan Penelitian