BAB II

STUDI PUTAKA

A. Tinjauan Pustaka.

Penelitian mengenai implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan data pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan adalah topik krusial di era digital pemerintahan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) diimplementasikan dan dampaknya terhadap efisiensi serta akurasi pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah tersebut. Tinjauan pustaka ini akan menyajikan landasan teoritis yang komprehensif, mengulas konsep dasar sistem informasi, manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) , Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) itu sendiri, hingga berbagai teori dan model yang relevan untuk menganalisis keberhasilan implementasinya.

1. Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem informasi adalah tulang punggung operasional dan strategis bagi organisasi di era modern, termasuk lembaga pemerintahan. Menurut *Laudon dan Laudon (2016),* sistem informasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat komponen yang saling terkait dan bekerja sama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, serta mendistribusikan informasi. Tujuannya adalah

untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian, analisis, dan visualisasi dalam sebuah organisasi.

Pemahaman ini fundamental untuk mengkaji bagaimana Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) berfungsi sebagai sebuah sistem terintegrasi, komponen utama dari sebuah sistem informasi, sebagaimana dijelaskan oleh *O'Brien dan Marakas (2011),* meliputi perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), data, jaringan komunikasi, sumber daya manusia (brainware), dan prosedur.

Keterkaitan antara komponen-komponen ini sangat penting. Misalnya, perangkat keras dan lunak Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bergantung pada ketersediaan data yang akurat, dan pengguna (brainware) memerlukan prosedur yang jelas untuk mengoperasikannya secara efektif. Kelemahan pada salah satu komponen dapat menghambat kinerja seluruh sistem.

Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dapat dikategorikan sebagai jenis Sistem Informasi Manajemen (SIM). *Kendall dan Kendall (2014)* menjelaskan bahwa SIM dirancang untuk memberikan informasi yang diperlukan oleh manajer untuk membuat keputusan yang efektif. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) adalah SIM yang secara spesifik menyediakan data dan laporan terkait kepegawaian untuk membantu pejabat dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) , evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan strategis terkait manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Transformasi digital dalam sektor publik dikenal sebagai e-Government atau e-Governance. *United Nations (2003)* mendefinisikan e-Government sebagai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) oleh pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam layanan publik, informasi, serta partisipasi warga. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) merupakan salah satu inisiatif krusial dalam kerangka e-Government di Indonesia, yang berfokus pada modernisasi administrasi kepegawaian untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan bersih.

2. Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Manajemen Kepegawaian

Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif adalah pilar utama dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan melayani. Dasar hukum yang mengatur Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang - Undang ini menjadi tonggak penting dalam mereformasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), menekankan prinsip sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) secara eksplisit mengamanatkan pembentukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terintegrasi untuk mendukung manajemen kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah menyadari pentingnya data dan teknologi dalam mewujudkan birokrasi yang modern dan profesional. Berbagai Peraturan

Pemerintah (PP) dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) kemudian diturunkan untuk merinci implementasi undang-undang ini, termasuk mengenai Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

Manajemen kepegawaian adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, hingga pemberhentian pegawai. Dessler (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemerolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan mereka. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) , seluruh siklus ini memerlukan data yang akurat, lengkap, dan mudah diakses untuk efisiensi dan keadilan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah perangkat daerah yang memiliki peran sentral dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kabupaten/kota. Fungsi utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) meliputi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian, koordinasi, pembinaan, hingga pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi pengguna utama dan sekaligus penanggung jawab atas data dan proses yang berjalan di dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di lingkungan pemerintah daerah.

3. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN)

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) merupakan inovasi strategis yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai platform tunggal untuk mengelola data dan proses kepegawaian secara nasional dan terintegrasi. Sistem ini dirancang untuk mengatasi berbagai permasalahan administrasi kepegawaian tradisional yang kerap manual dan tidak efisien. Tujuan utama dari pengembangan SIASN sangat jelas, yaitu untuk mewujudkan standardisasi data Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Indonesia, sehingga tercipta satu sumber data yang valid dan mutakhir.

Selain itu, Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bertujuan untuk mempercepat layanan kepegawaian dengan mengotomatisasi banyak proses, mengintegrasikan berbagai sistem informasi kepegawaian yang sebelumnya terpisah, dan menyediakan data yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara *real-time*.

Fitur dan modul yang terdapat dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sangat komprehensif, modul utama meliputi modul data pegawai yang menyimpan informasi dasar dan riwayat individu, modul riwayat pangkat dan jabatan untuk pencatatan kenaikan pangkat, mutasi, dan promosi, serta modul pendidikan dan pelatihan yang mencatat riwayat pendidikan formal dan non-formal serta kursus yang diikuti. Modul-modul ini secara kolektif membentuk basis data yang kaya untuk setiap Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain itu, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) juga dilengkapi dengan modul Kinerja untuk integrasi data penilaian kinerja, modul pensiun untuk memfasilitasi proses pensiun, dan Modul talenta untuk pemetaan dan pengembangan potensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Fitur Layanan mandiri Aparatur Sipil Negara (ASN) juga krusial, memungkinkan setiap pegawai untuk mengakses data pribadi mereka dan melakukan pembaruan data secara mandiri, yang kemudian akan diverifikasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Ini memberdayakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mengurangi beban administratif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

4. Teori dan Model Implementasi Sistem Informasi

Keberhasilan implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) tidak hanya diukur dari aspek teknis, tetapi juga dari penerimaan dan pemanfaatan oleh penggunanya. Dalam konteks ini, Technology Acceptance Model (TAM) yang dikembangkan oleh *Davis (1989)* sangat relevan. *Technology Acceptance Model* (TAM) mengemukakan bahwa penerimaan pengguna terhadap teknologi informasi dipengaruhi oleh dua konstruk utama: *Perceived Usefulness* (Manfaat yang Dirasakan) dan *Perceived Ease of Use* (Kemudahan Penggunaan yang Dirasakan), *Perceived Usefulness* mengacu pada sejauh mana seorang individu percaya bahwa penggunaan sistem tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya.

Dalam kasus Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), ini berarti apakah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merasa Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) akan membuat pekerjaan mereka lebih cepat, lebih akurat, atau lebih efektif. Jika mereka merasakan manfaat tersebut, motivasi untuk menggunakannya akan meningkat.

Sementara itu, Perceived Ease of Use adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan sistem tertentu akan bebas dari upaya atau mudah dipelajari dan dioperasikan, Jika Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dirasakan rumit, sulit dipahami, atau membutuhkan banyak usaha, maka meskipun manfaatnya besar, adopsi oleh pengguna mungkin akan terhambat. Penelitian akan mengevaluasi bagaimana kedua persepsi ini mempengaruhi implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kabupaten Sorong Selatan. Selain *Technology Acceptance Model* (TAM), model Keberhasilan Sistem Informasi *DeLone dan McLean (1992; 2003)* menyediakan kerangka yang lebih komprehensif untuk mengukur keberhasilan sistem informasi. Model ini awalnya mengidentifikasi enam dimensi: Kualitas Sistem, yang berfokus pada karakteristik teknis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) seperti kehandalan, fleksibilitas, dan responsivitas.

Dimensi kedua adalah Kualitas Informasi, yang menilai akurasi, kelengkapan, relevansi, dan ketepatan waktu data yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

Data yang tidak akurat atau tidak relevan akan mengurangi kepercayaan pengguna terhadap sistem. Dimensi ketiga adalah Kualitas Layanan, yang mengukur kualitas dukungan teknis dan layanan yang diberikan kepada pengguna Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), baik dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) maupun tim IT di daerah.

Tiga dimensi selanjutnya dalam model DeLone dan McLean adalah Penggunaan Sistem *(System Use)*, yang mengukur frekuensi dan kedalaman pemanfaatan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Kemudian, kepuasan pengguna (User Satisfaction), yaitu tingkat kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terhadap pengalaman menggunakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

Terakhir, Dampak Bersih (Net Benefits), yang mengukur manfaat nyata yang diperoleh organisasi (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan) dari penggunaan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), seperti peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas pengambilan keputusan. Konsep Critical Success Factors (CSF), yang diperkenalkan oleh Rockart (1979), juga relevan untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang harus berjalan dengan baik agar implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) berhasil.

Konsep Critical Success Factors (CSF) ini merupakan area-area di mana kinerja yang memuaskan diperlukan untuk mencapai tujuan proyek.

Beberapa Konsep Critical Success Factors (CSF) yang umumnya diidentifikasi dalam implementasi sistem informasi di sektor publik meliputi dukungan manajemen puncak (komitmen kuat dari Kepala Daerah dan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), perencanaan proyek yang matang (strategi implementasi yang jelas dan realistis), serta manajemen perubahan yang efektif untuk mengatasi potensi resistensi dari pegawai. Selain itu, keterlibatan pengguna dari awal hingga akhir proses implementasi sangat penting untuk memastikan sistem memenuhi kebutuhan riil mereka.

Pelatihan yang memadai dan berkelanjutan juga merupakan CSF vital, mengingat kompleksitas Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dan beragamnya tingkat literasi digital pegawai. Terakhir, infrastruktur teknologi yang memadai (jaringan internet stabil, perangkat komputer) dan kualitas data awal yang akan dimigrasikan ke Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) juga merupakan faktor penentu keberhasilan.

5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tinjauan penelitian terdahulu akan memberikan konteks dan mengidentifikasi celah penelitian. Banyak studi telah mengkaji implementasi sistem informasi kepegawaian atau e-government di berbagai instansi pemerintah di Indonesia.

Misalnya, penelitian tentang implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sering menyoroti tantangan terkait ketersediaan infrastruktur, kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, dan masalah integritas data.

Beberapa penelitian lain telah menggunakan *Technology Acceptance Model* (TAM) untuk menganalisis penerimaan sistem e-Government, menemukan bahwa persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan secara signifikan memengaruhi niat penggunaan dan adopsi sistem oleh pegawai negeri. Hasil ini dapat menjadi dasar untuk menguji hipotesis serupa dalam konteks implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kabupaten Sorong Selatan.

Studi kasus implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di provinsi atau kabupaten/kota lain juga dapat memberikan pelajaran berharga, umumnya, tantangan yang dihadapi serupa: resistensi terhadap perubahan, konektivitas internet yang tidak stabil di daerah terpencil, dan kurangnya anggaran untuk pemeliharaan atau *upgrade* sistem. Namun, faktor keberhasilan seringkali mencakup kepemimpinan yang kuat, sosialisasi yang masif, dan program pelatihan yang terstruktur.

Dengan menganalisis temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, studi ini dapat mengidentifikasi pola umum, mengkonfirmasi variabel-variabel kunci, dan memfokuskan pada aspek-aspek spesifik yang unik untuk konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan. Ini akan memungkinkan perumusan pertanyaan penelitian yang

lebih tajam dan rekomendasi yang lebih kontekstual dan aplikatif untuk optimalisasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di daerah tersebut.

B. Defini Konsep.

Adapun definisi konsep dari penelitian ini adalah :

1. Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah suatu kesatuan komponen yang saling terintegrasi untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyajikan informasi sehingga dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian, analisis, serta visualisasi dalam sebuah organisasi aspek teknis, prosedural, dan adopsi oleh pengguna untuk mencapai pemanfaatan yang efektif.

2. Efisiensi Sistem Dalam Mendukung Proses Kerja

Efisiensi sistem adalah tingkat kemampuan suatu sistem dalam memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan teknologi) secara optimal untuk menghasilkan output terbaik.

3. Kendala Teknis dan Keterbatasan Infrastruktur

Salah satu kendala utama adalah terbatasnya kecepatan internet stabilitas koneksi jangkauan jaringan hingga daerah terpencil, hal-hal ini yang menyebabkan sistem menjadi lambat dan mengakibatkan operator kesulitan mengakses sistem secara *real-tim*

4. Kapasitas dan Kopetensi SDM Pelaksana

Kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi dan pemanfaatan sistem informasi dalam organisasi. Sistem yang baik tidak akan memberikan hasil maksimal jika tidak didukung oleh pelaksana yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan yang memadai.

4. Keterbatasan Integrasi Sistem Admnistrasi

Keterbatasan integrasi sistem administrasi merupakan salah satu kendala signifikan yang sering terjadi dalam penerapan sistem informasi di instansi pemerintah maupun organisasi besar. Integrasi sistem diperlukan agar proses kerja antar unit dapat berjalan **terhubung, efisien, konsisten, dan tanpa pengulangan pekerjaan**. Namun pada kenyataannya, integrasi tersebut masih sering belum optimal.

C. Kerangka Penelitian

