

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Giery, Munawarah, M. Arsyad, (2025) “FEKTIVITAS APLIKASI SISTEM INFORMASI PRESENSI PEGAWAI (SIPP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus Di SDN Pulau Tambak” Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (SIPP) adalah sebuah aplikasi untuk meningkatkan disiplin guru pegawai negeri sipil di SDN Pulau Tambak, Namun terdapat beberapa masalah atau fenomena yang ditemukan diantaranya : Masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa pegawai, Tidak adanya toleransi dan empati bagi pegawai yang terlambat, Kapasitas server jaringan terlalu kecil atau terbatas. Penulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (SIPP) Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Pulau Tambak. Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penulisan ini. Metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Sepuluh informan digunakan sebagai sumber data, Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negative, dan mengadakan membercheck.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (Sipp) Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di SDN Pulau Tambak) berjalan dengan cukup efektif. Hal ini berdasarkan: Pertama, kejelasan tujuan yang hendak dicapai dalam kejelasan tujuan cukup efektif, mencapai sasaran cukup efektif. Kedua, kejelasan strategi pencapaian tujuan dalam Keputusan sudah efektif, pelaksanaan sudah efektif. Ketiga, proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap dalam strategi kegiatan cukup efektif, pelaksanaan kegiatan operasional cukup efektif. Keempat, perencanaan yang matang dalam pedoman implementor sudah efektif, pelaksanaan pencapaian tujuan kurang efektif. Kelima, penyusunan program yang tepat dalam pelaksanaan yang tepat kurang efektif, kinerja cukup efektif. Keenam, tersedianya sarana dan prasarana dalam pemanfaatan sarana dan prasarana cukup efektif. Ketujuh, system pengawasan dan pengendalian dalam monitoring dan evaluasi cukup efektif, sesuai dengan tujuan sudah efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (Sipp) Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil di Sdn Pulau Tambak diantaranya, faktor pendorong : adanya payung hukum yang jelas, dan tersedianya sarana dan prasarana. Faktor penghambat : terkendala gangguan jaringan dan server error, dan kurangnya toleransi untuk keterlambatan.

2. Arifin, M, & Widiyarta, A. (2021) “EFEKTIFITAS ABSENSI *ONLINE* DALAM DISIPLIN KERJA DI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 KHUSUS TPI SURABAYA SAAT PANDEMI COVID-19” Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas absensi *online* dalam disiplin kerja di kantor Imigrasi kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi COVID-19. Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dikaitkan dengan teori indikator efektifitas program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi *online* di kantor imigrasi Imigrasi kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi COVID-19 sudah efektif dalam mengendalikan disiplin kehadiran. Berdasarkan ketepatan program menunjukkan penerapan absensi *online* di kantor imigrasi berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yaitu kepada seluruh pegawai kantor serta sesuai regulasi yang ada. Dari indikator sosialisasi program kepada pegawai kantor berjalan dengan efektif karena telah dilakukan secara merata kepada seluruh pegawai melalui daring. Tujuan dari program absensi *online* di kantor imigrasi sesuai dengan perencanaan menghindari persebaran virus korona dikarenakan sejak bulan maret telah beredar surat edaran lockdown. Berdasarkan pemantuan pada program absensi *online* di kantor imigrasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh pihak kepegawaian dan umum. Dari hasil rekap data absensi pegawai akan dilakukan evaluasi agar menjadi perhitungan jam masuk dan pulang kerja dilihat dari masuk dan telatnya pegawai melakukan absensi yang kemudian akan dilakukan potongan tunjangan.

3. Ngari, F. (2024) “EFEKTIFITAS *E-PRESENSI* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGRI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN NGADA” **Permasalahan (GAP):**

Pada era digital ini, organisasi, entitas kerja, dan lembaga-lembaga diharapkan menerapkan *E-Government* untuk meningkatkan efisiensi layanan dan manajemen data, salah satunya mengenai sistem presensi yang lebih baik yaitu berupa presensi elektronik di BKPSDM Kabupaten Ngada yang diharapkan mampu menurunkan angka keterlambatan pegawai, karena tingginya angka keterlambatan pegawai saat penerapan sistem presensi manual menjadi penyebab menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. **Tujuan:**

Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas penggunaan sistem e-presensi dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada. **Metode:** Penulisan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui angket sederhana, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul diolah dalam tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil/Temuan: Hasil penulisan menunjukkan bahwa penerapan e-presensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada sudah berjalan sangat efektif dalam meningkatkan disiplin PNS. Hal ini ditunjukkan oleh indikator efektivitas

menurut Sedarmayanti yang sudah dicapai dengan baik. **Kesimpulan:** Hasil penulisan menunjukkan bahwa penerapan e-presensi di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah berjalan dengan efektif. Sistem presensi elektronik ini lebih efektif juga lebih efisien dibandingkan dengan sistem manual yang sudah diterapkan sebelumnya. Dengan adanya sistem presensi elektronik ini bisa meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja yang juga berdampak kepada kinerja pegawai yang menjadi lebih optimal.

B. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2021) didalam buku yang Berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dijelaskan bahwa:

“...manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (sihotang, 2007)

Berbagai definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan betapa pentingnya MSDM didalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai, dan masyarakat. Unsur manajemen (*tool of management*), biasa dikenal *market/marketing*, pasar tenaga kerja. Ketika mengelola SDM melibatkan setiap orang yang membutuhkan waktu yang tidak sedikit (schuler, jackson, 1997). Selain itu di dalam buku ini schuler dan jeckson juga menyebutkan dua hal yang perlu diperhatikan yakni: (1) kegiatan pengelola pegawai, kebijakan dan praktek yang dapat digunakan organisasi sekarang, dan (2) kegiatan mengelola kekuatan perubahan (seperti teknologi, rekonstruksiasi bisnis, masalah hukum serta sosial) yang harus ditelaah organisasi supaya dapat diposisikan dirinya dalam menghadapi abad ke-21.

2. Administrasi Digital

Governansi digital muncul sebagai konsep baru administrasi publik pada akhir abad ke-20 dan awal aban ke-21. Konsep ini berkembang seiring dengan munculnya teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang semakin canggih dan terjangkau. Pada awalnya, pemerintah mulai mengadopsi TIK untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, governansi digital terus mengalami perubahan dan peningkatan. Beberapa perkembangan terkini dalam governansi digital termasuk penggunaan teknologi *blockchain* yang meningkatkan keamanan data, penggunaan *big data* untuk analisis

kebijakan, dan pengembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan.

Jenae mantiri dan einjelheart H Polii pada tahun 2023 Dalam buku governansi digital yang ditulis oleh menerangkan beberapa definisi governansi digital seperti:

a. Menurut Gil-Garcia

E-Government atau governansi digital adalah penggunaan teknologi informasi dan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pemerintahan serta pemberian layanan publik yang lebih baik kepada warga negara. *E-Government* mencakup penggunaan internet, komputer dan teknologi lainnya untuk memfasilitasi interaksi antara pemerintah dan masyarakat, serta dengan pemerintah, serta antara pemerintah dengan pihak lain seperti bisnis dan organisasi non-pemerintah. Tujuan utama dari *E-Government* adalah untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. (Gil-Garcia & Martinez-Molyano, 2007).

b. Menurut *United Nations Development Programme* (UNDP)

“Governansi digital adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi partisipasi warga dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja pemerintahan”. (UNDP, 1997).

c. Menurut world bank

“Governansi digital adalah penggunaan teknologi digital untuk memperbaiki kualitas layanan publik, meningkatkan akuntabilitas, dan meningkatkan partisipasi publik”. (World Bank, 1994).

Dalam buku *digital governance* (2020) yang ditulis oleh dr. muhammad anshar akil yang juga menyebutkan penjabaran *digital governance* dari ahli ahli lainnya seperti:

1. Yannis charalabidis dan zoi lachana

Digital governance dimaksudkan untuk mendukung, mengubah, dan meningkatkan aktivitas, antara pihak internal dengan eksternal (pemerintahan) dalam menciptakan efektifitas dan efisiensi pelayanan melalui teknologi digital.

2. Burak erkut

Digital governance pada individu berdimensi dua, yaitu bisa menjadi peluang sekaligus perangkap. Bisa menjadi peluang karena melalui digitalisasi masyarakat bisa memiliki kekuatan untuk mengubah kebijakan pemerintah secara langsung. Digitalisasi dapat membantu pengusaha membangun dan menjalankan bisnis dengan birokrasi yang jauh lebih sedikit dan praktis tanpa dokumen. Digitalisasi juga memungkinkan pemerintah untuk mengambil langkah langkah kebijakan dengan lebih banyak data di tangan mereka, mempersonalisasi layanan dan meningkatkan transparansi. Namun, itu juga bisa menjadi perangkap masalah karena menawarkan ruang yang lebih besar dan lebih padat kepada pemerintah daripada sebelum

munculnya digitalisasi. Layanan digital bisa menjadi tidak efisien dan keamanan data mungkin menimbulkan masalah besar.

3. Efektivitas

a. Pengertian efektifitas

Efektivitas pada umumnya dilihat sebagai tingkat pencapaian operatif dan operasional. Efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas merupakan sarana pengukuran untuk memperhitungkan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan (*output*) dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Adibowo dkk (2013 : 73)

"Efektivitas merupakan keadaan yang mempengaruhi terhadap suatu hal yang berkesan, kemajuan, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya."

Efektivitas ialah tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang (Robbin dalam Pabundu Tika 2005:129). Efektivitas suatu organisasi merupakan kemampuan untuk menetap, menyesuaikan diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya. (Schein dalam Pabundu Tika 2005:129). Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif=do right things) (Triton Pb : 2010 :80). Artinya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat

dari keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Arthur G. Gedeian dkk dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “*That is, the greater the extent to which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness*” (Semakin besar pencapaian tujuan organisasi semakin besar efektivitas) (Gedeian dkk, 1991:61).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa efektivitas apabila pencapaian tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya, artinya adanya pencapaian tujuan yang besar daripada organisasi maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut. Beberapa deskripsi para ahli di atas dapat diambil penjelasan bahwa efektivitas merupakan tingkat pencapaian seberapa baik suatu organisasi dalam mencapai target atau sasaran yang ditentukan oleh organisasi tersebut.

sharma sebagaimana dikutip dari jurnal permana (2017:117-118) memberikan kriteria atau ukuran efektifitas yang menyangkut faktor internal dan faktor eksternal antara lain:

1. Produktifitas atau *output*.
2. Efektifitas dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan luar organisasi.

3. Tidak ada ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian bagian organisasi.

Dikutip oleh kurniawan (2005: 107) Menurut gibson, sebagaimana menyebutkan ukuran efektifitas yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya supaya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Kejelasan strategi

Ini merupakan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam melaksanakan mencapai semua tujuan yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti penentuan wawasan waktu, dampak, dan pemusatan upaya.

3. Proses analisis dan perumusan kebijakan

Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan. Artinya , kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan – tujuan dengan usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang

Perencanaan yang matang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk

mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan mendatang.

5. Penyusunan program yang tepat

Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.

6. Tersedianya sarana prasarana

Sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.

7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien,

Apabila program tidak dilaksanakan dengan efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.

8. Sistem pengawasan dan pengendalian

Pengawasan diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan – kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dikutip dari jurnal *online* hartono tri yudi (2016:4030). Adapun ukuran efektivitas untuk suatu organisasi atau lembaga dapat dilihat dari beberapa kriteria berikut ini:

1. *Input*
2. Proses produksi

3. Hasil (*output*)

4. Produktivitas

Dikutip dari buku berjudul *birokrasi & governance* yang ditulis oleh Irza Setiawan, S.Sos, M.Ap (2020:127). hasil riset dari *Harvard JFK School Of Government* diantaranya:

1. *support*

2. *capacity*

3. *Value*

4. Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (SIPP)

Sebagaimana dijelaskan dalam buku sistem informasi manajemen yang ditulis oleh I Putu Hendika Permana dan Anak Agung Gede Bagus Ariana (2022), bahwa:

“...sistem merupakan gabungan elemen/komponen atau subsistem yang menjalankan tugasnya masing masing yang saling terintegrasi, saling terhubung satu dengan yang lain sehingga membentuk satu kesatuan untuk menghasilkan satu tujuan”.

Subsistem subsistem atau elemen sistem ini akan melakukan tugasnya masing masing dalam satu rancangan besar sebuah sistem. Ada subsistem yang bertugas mengumpulkan data, ada sistem lain yang mengolahnya, kemudia sistem lain menyempurnakannya hingga menghasilkan sebuah informasi yang berguna bagi para pemakainya. Dijelaskan juga bahwa:

“...Informasi yaitu suatu pesan ucapan kata dari orang lain melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung yang mempunyai makna dan manfaat, yang dikumpulkan melalui beberapa serangkaian suatu proses yang tidak terlalu panjang sehingga bisa cepat disebarkan dari orang yang satu ke orang yang lain”.

Aplikasi SIPP atau Sistem Informasi Presensi Pegawai Adalah sarana presensi yang berbentuk digital dengan menggunakan teknologi informasi yang telah dikembangkan oleh mitra pemerintah. Dan teknologi resensi digital atau absensi *online* ini Adalah sebuah alat berbasis teknologi yang telah diatur secara otomatis dan telah di masukan seluruh data pegawai didalamnya sehingga secara otomatis dapat menginput kehadiran dan kepulangan pegawai. Logo dari aplikasi SIPP seperti pada gambar 2.1 yang telah terlampir.

Sarana presensi *online* atau aplikasi SIPP pada kecamatan banjang dan sekitarnya merupakan perangkat lunak yang bisa di unduh pada perangkat android maupun ios (*iphone*). SIPP dapat dijalankan pada perangkat mobile dengan sistem operasi Android atau iOS (*iphone*). Ketentuan penggunaan aplikasi SIPP ini terlampir di dalam peraturan bupati (PERBUP) hulu sungai utara nomor 1 tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara nomor 4 tahun 2023 tentang tambahan penghaslan pegawai aparatur sipil negara.

STIA AMUNTAI

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi ukuran efektifitas

Faktor yang mempengaruhi efektivitas dikutip dari jurnal yang ditulis oleh (nesfi ariyani, 2024) mengutip teori efektifitas Richard M. Steers sebagai berikut :

a. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi.

b. Karakteristik lingkungan

Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek. aspek pertama adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi, yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

c. Karakteristik pekerja

Karakteristik pekerja merupakan factor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas.

d. Karakteristik manajemen

Karakteristik manajemen adalah startegi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran Adalah bagian dari suatu alur pemikiran seseorang terhadap apa yang sedang dipahami untuk dijadikan sebagai acuan sebagai acuan dalam pemecahan masalah yang sedang di teliti secara logis dan

sistematis. Uma Sekaran dalam bukunya *business researce* (1992) mengemukakan bahwa:

“...kerangka berfikir merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berdasarkan Efektifitas Program Presensi Digital Dengan Menggunakan Aplikasi Sistem Informasi Presensi Pegawai (SIPP) Pada Kantor Camat Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara, penulis memilih model teori dari buku berjudul *birokrasi & governance* yang ditulis oleh Irza Setiawan, S.Sos, M.Ap. hasil riset dari Harvard JFK School Of Government diantaranta:

1. *support*
2. *capacity*
3. *Value*



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

