

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Efektivitas Aplikasi Dapodik

Menurut SP. Siagian efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atas jasa.¹³ Berdasarkan pendapat dari Ravianto yang dikutip oleh Ummul Hanifah pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.¹⁴ Artinya apabila pekerjaan selesai sesuai rencana dari segi waktu, biaya dan mutu maka dapat dikatakan efektif.

Sistem Aplikasi Dapodik adalah aplikasi penjaring data pokok pendidikan pada kelompok jenjang pendidikan dasar di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Aplikasi Dapodik mulai direncanakan oleh pemerintah pada tahun 2006. Hal tersebut terjadi karena pada kala itu terdapat kendala dan hambatan pada proses perencanaan di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional mengenai ketersediaan data yang lengkap, akurat dan mudah diakses sebagai bahan penyusunan kebijakan program, evaluasi dan perencanaan Depdiknas. Dengan adanya kendala tersebut maka pemerintah mengadakan koordinasi d

¹³ Siagian, *Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi*.

¹⁴ Ummul Hanifah Putri, "Efektivitas Dan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan" (OSF, 5 Oktober 2019), <https://doi.org/10.31227/osf.io/yg3an>.

engan para pakar sistem informasi dari kalangan akademisi maupun praktisi.¹⁵

Hasil dari koordinasi antara pemerintah dengan pakar teknologi informasi adalah: Departemen Pendidikan Nasional belum memiliki data referensi yang terpusat. Data utama yang diidentifikasi mencakup sekolah, siswa, guru, dan kurikulum. Ada banyak pulau data yang tidak terhubung satu sama lain. Metode pengumpulan data saat ini yang menggunakan mekanisme survei manual kurang efektif dan efisien. Hal ini perlu dimutakhirkan dengan teknologi informasi modern, yaitu sistem pengumpulan data online real-time seperti sistem perbankan. Berdasarkan permasalahan yang di alami tersebut, kemudian diciptakanlah suatu sistem informasi penjaring data Lembaga Pendidikan yang diberi nama Data Pokok Pendidikan (Dapodik).¹⁶

Berdasarkan Instruksi Menteri Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 2011 serta Surat Edaran Menteri mengenai aplikasi pendataan di lingkungan Kemendikbud, dinyatakan bahwa Aplikasi Dapodik merupakan aplikasi resmi yang digunakan untuk menjaring data pokok pendidikan dasar. Data dari Aplikasi Dapodik akan digunakan sebagai acuan data dalam program-program Kemendikbud di tingkat pendidikan dasar seperti pemberian Nomor Induk Siswa Nasional (NISN), Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Bantuan siswa kurang mampu, tunjangan guru, dan

¹⁵ "Sejarah Dapodik | DAPODIK 2006 – 2011," diakses 24 Mei 2024, <https://dapodik.org/sejarah-dapodik/>.

¹⁶ "Sejarah Dapodik | DAPODIK 2006 – 2011."

program-program lainnya. Oleh karena itu sekolah harus berpartisipasi aktif dalam kegiatan pendataan Dapodik.¹⁷

Entitas data pokok pada Aplikasi Dapodik meliputi sekolah termasuk sarana dan prasarana, Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), Peserta Didik dan proses pembelajaran di dalam rombongan belajar (Rombel). Sistem Dapodik digunakan untuk mengatur data dan informasi pendidikan dalam jumlah besar yang dapat dibaca, diambil kembali, diproses, dianalisis, disajikan dan disebar.¹⁸

Berdasarkan pengertian diatas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas Dapodik merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dan seberapa jauh output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan aplikasi Dapodik. Artinya apabila pekerjaan selesai sesuai rencana dari segi waktu, biaya dan mutu maka aplikasi Dapodik dapat dikatakan efektif.

2. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang dalam Bahasa Indonesia berarti mengatur. Secara umum manajemen dapat didefinisikan proses pengelolaan sumberdaya yang dilakukan oleh perseorangan maupun sekelompok orang. Proses yang dilakukan dalam manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

¹⁷ "Inmendiknas2-2011KegiatanPengolahanDataPendidikan.pdf," diakses 24 Mei 2024, <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Inmendiknas2-2011KegiatanPengolahanDataPendidikan.pdf>.

¹⁸ Dapo Dikdasmen, "Tentang," Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah, diakses 24 Mei 2024, <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/laman/tentang>.

Dalam memahami konsep dasar manajemen, pendapat para pakar adalah hal akurat yang dapat dijadikan sebagai jembatan proses pemahaman. Berikut adalah sajian pendapat para pakar mengenai definisi manajemen:

1) George R Terry

Definisi manajemen menurut pendapat Terry adalah suatu proses yang terdiri dari beberapa langkah yaitu; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Proses tersebut dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran melalui sumberdaya yang ada.¹⁹

2) Ricky W. Griffin

Dalam mendefinisikan makna manajemen, Griffin berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan. Proses tersebut dilakukan dalam suatu organisasi agar terciptanya efektifitas dan efisiensi pada sumberdaya yang digunakan.²⁰

3) James A F Stoner

Stoner mendefinisikan manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²¹

¹⁹ Ahmad Ridha T dan Mahlia Muis, *Teori Manajemen* (Penerbit NEM, 2022).

²⁰ Titin Endrawati, *Manajemen dan Organisasi* (PT.Scifintech Andrew Wijaya, t.t.).

²¹ Muhfizar dkk., *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah usaha dalam mengelola suatu organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Manajemen berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada. Manajemen diterapkan dalam suatu organisasi guna terciptanya sumber daya yang efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Dalam penerapannya pada suatu organisasi, manajemen memiliki peran-peran khusus yang harus dilaksanakan. Peran khusus tersebutlah yang dinamakan sebagai fungsi dari manajemen.²² Berdasarkan pendapat dari George R Terry yang dikutip oleh Yuliana, fungsi-fungsi dari manajemen dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) *Planning* (perencanaan)

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien, maka diperlukanlah penetapan kegiatan-kegiatan secara sistematis. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan segala aktivitas organisasi. Kegiatan yang dibuat secara sistematis tersebut disebut sebagai perencanaan.²³

2) *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan aktifitas pembagian kegiatan pada suatu kelompok dalam organisasi. Dalam implementasinya

²² Luthfiyyah Saajidah, "FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN KURIKULUM" 3, no. 2 (2018).

²³ Yuliana dkk., *Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital* (Sada Kurnia Pustaka, 2023).

pembagian yang dimaksud antara lain pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara terperinci pada unit masing-masing. Pembagian peran ini dimaksudkan agar dalam proses pencapaian tujuan, masing-masing sumberdaya dapat terintegrasi sehingga terwujudlah sinergi dan harmoni dalam pekerjaan.²⁴

3) *Actuating* (penggerakan)

Penggerakan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin organisasi dalam menggerakkan anggotanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Proses penggerakan tetaplah menjadikan perencanaan sebagai pedoman dalam menentukan arah gerak yang akan dilakukan. Hal tersebut dilakukan agar hasil yang dicapai dapat sistematis dan tepat sasaran.²⁵

4) *Controlling* (pengendalian)

Pengendalian merupakan kegiatan lanjutan dari semua fungsi manajemen yang telah disebutkan sebelumnya. Tujuan dari pengendalian adalah untuk memberikan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan, apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Kemudian kegiatan tersebut diberikan evaluasi, hasil temuan yang sifatnya menyimpang dari perencanaan diperbaiki, agar tujuan dapat tercapai dengan baik.²⁶

²⁴ Yuliana dkk.

²⁵ Yuliana dkk.

²⁶ Yuliana dkk.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting yang perlu perhatian khusus bagi setiap organisasi. Karena kepuasan pelanggan dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik. Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata dalam Bahasa Inggris yaitu *performance*. *Performance* pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah sajian beberapa pendapat ahli sebagai pembuka cakrawala pemikiran tentang kinerja, yang dapat memberikan gambaran terkait kinerja pegawai yang selama ini telah dilakukan pada individu ataupun organisasi:

1) Nawawi (2003)

Dalam mendefinisikan kinerja secara sederhana Nawawi berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik.²⁷

2) Stolovitch and Keep (1992)

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.²⁸

²⁷ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *MANAJEMEN KINERJA* (Airlangga University Press, 2020).

²⁸ Dr Meithiana Indrasari MM ST, Benyamin Pintakhari MM ST, dan Ida Ayu Nuh Kartini MM SE, *EVALUASI KINERJA PEGAWAI: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier* (Zifatama Jawa, t.t.).

3) Donelly, Gibson and Ivancevich (1994)

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dapat dikatakan berhasil dan sukses ketika dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik.²⁹

4) Mangkunegara (2012)

Definisi kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan oleh organisasi.³⁰

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja yang dimaksud mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh dalam menjalankan tugas yang diberikan.

b. Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi, program, atau individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini memberikan informasi tentang performa atau efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan. Indikator kinerja yang umum digunakan antara lain: 1) Kecepatan dalam penyelesaian tugas 2) Kualitas pekerjaan 3)

²⁹ MM, MM, dan MM.

³⁰ Betti Nuraini, *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi* (Asadel Liamsindo Teknologi, 2023).

Efisiensi sumber daya yang digunakan 4) Produktivitas dalam pekerjaan
5) Biaya yang dikeluarkan 6) Kepuasan Pelanggan 7) Inovasi

c. Teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Haag dan Keen yang dikutip oleh Tri Rahmadi “teknologi informasi adalah alat yang membantu seseorang dalam bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan informasi.” Menurut Martin yang dikutip oleh Tri rahmadi “teknologi informasi adalah teknologi yang tidak hanya pada teknologi computer (perangkat lunak dan keras) yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim atau menyebarkan informasi.”³¹

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa teknologi informasi adalah teknologi yang berfungsi sebagai pengolah data, pemroses data, alat untuk memperoleh, menyusun, menyimpan dan mengubah data menggunakan berbagai macam cara guna mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas.

Teknologi informasi sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi. Menurut Sungmin Kang yang dikutip oleh Tuti Hariyani “dengan mengaplikasikan teknologi informasi maka performa perusahaan akan terbantu untuk semakin meningkat, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia.”³²

³¹ Tri Rachmadi S.Kom, *Pengantar Teknologi Informasi* (TIGA Ebook, 2020).

³² Tuti Hariyani, “PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN MINAT PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKKBN

Berdasarkan pendapat dari Lucas dan Spitler yang dikutip oleh Tuti Hariyani “agar teknologi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu mampu membantu kinerja anggota organisasi secara efektif, maka anggota organisasi harus mampu menggunakan teknologi dengan baik sehingga teknologi mampu memberikan kontribusi dalam kinerjanya.”³³

Faktor keberhasilan peningkatan kinerja sumber daya manusia harus didukung dengan pemanfaatan teknologi informasi yang memadai. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, akses terhadap proses kegiatan organisasi dapat dilakukan dengan cepat sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.³⁴ Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reditya Putra Pramanda dkk, yang berjudul “Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya)”. Dalam penelitian tersebut berhasil dibuktikan diantaranya adalah 1) semakin karyawan memanfaatkan teknologi informasi maka semakin besar pula kinerja karyawan di Kantor Pusat Universitas Brawijaya Malang 2) semakin mudah menggunakan TI

KABUPATEN MADIUN,” *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan* 3, no. 2 (10 Oktober 2014): 144–52, <https://doi.org/10.25273/jap.v3i2.1219>.

³³ Tuti Hariyani, “PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN MINAT PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKKBN KABUPATEN MADIUN,” *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan* 3, no. 2 (10 Oktober 2014): 144–52, <https://doi.org/10.25273/jap.v3i2.1219>.

³⁴ La Jejen, “Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia,” *FORUM EKONOMI* 23, no. 1 (15 Januari 2021): 1–11, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i1.7809>.

maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan di Kantor Pusat Universitas Brawijaya Malang.³⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi Informasi sangat berperan penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Kinerja pegawai yang semakin meningkat akibat penerapan teknologi informasi, maka akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

4. Efektivitas Aplikasi Dapodik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Aplikasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik) merupakan sistem yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia untuk mengelola data pokok pendidikan secara terintegrasi. Tujuan utama dari Dapodik adalah untuk memudahkan proses pengelolaan data pendidikan, termasuk data siswa, guru, dan sekolah. Namun, selain itu, Dapodik juga memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai di bidang pendidikan.

Hubungan antara aplikasi Dapodik dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengelolaan Data Efektif:** Dengan menggunakan Dapodik, pegawai di institusi pendidikan dapat mengelola data siswa, data guru, jadwal pelajaran, dan berbagai informasi penting lainnya secara lebih terstruktur dan efektif. Pengelolaan data yang baik dapat membantu pegawai dalam

³⁵ Reditya Putra Pramanda, Endang Siti Astuti, dan Devi Farah Azizah, "PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEMANFAATAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," t.t.

melaksanakan tugas administratifnya dengan lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja administratif mereka.

2. **Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan:** Dengan data yang terkelola dengan baik melalui Dapodik, institusi pendidikan dapat merespons lebih cepat terhadap kebutuhan pendidikan masyarakat. Ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan layanan pendidikan yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan siswa dan stakeholder lainnya.
3. **Pelaporan dan Evaluasi:** Dapodik menyediakan fitur untuk melaporkan berbagai aspek pendidikan, seperti pencapaian siswa, kehadiran siswa, dan lain-lain. Dengan menggunakan laporan yang dihasilkan oleh Dapodik, manajemen sekolah dapat mengevaluasi kinerja pegawai dan membuat keputusan yang lebih baik terkait pengembangan pendidikan di sekolah.

Secara keseluruhan, aplikasi Dapodik dapat meningkatkan kinerja pegawai di institusi pendidikan dengan menyediakan alat yang lebih baik untuk mengelola data, memantau kinerja, memenuhi kebutuhan pendidikan, dan melakukan evaluasi secara efektif.

Efektivitas suatu aplikasi dapat dilihat dari kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas dalam melakukan tugas-tugas yang terkait. Dalam konteks aplikasi Dapodik, efektivitasnya dapat dinilai dari seberapa baik aplikasi tersebut membantu pegawai dalam mengelola data pendidikan, meningkatkan transparansi informasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

Efektivitas aplikasi Dapodik secara langsung berkorelasi dengan kinerja pegawai di bidang pendidikan. Dengan menggunakan Dapodik yang efektif, pegawai dapat:

- a. **Menghemat Waktu:** Proses pengelolaan data yang lebih efisien akan menghemat waktu pegawai, sehingga mereka dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih bernilai tambah.
- b. **Meningkatkan Akurasi:** Data yang akurat akan memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis.
- c. **Mempercepat Pengambilan Keputusan:** Informasi yang tersedia secara real-time akan memungkinkan pegawai untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan Dapodik yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di bidang pendidikan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan, pelatihan, dan dukungan terhadap aplikasi Dapodik merupakan langkah yang penting bagi institusi Pendidikan.

B. Variabel Penelitian

Kerlinger berpendapat bahwa variable adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.³⁶ Sedangkan pendapat Kidder yang dikutip oleh I. Made Indra P. & Ika Cahyaningrum, menyatakan bahwa variable adalah suatu kualitas dimana peneliti memepelajari dan menarik kesimpulannya.³⁷ Dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

³⁶ Fred Nichols Kerlinger, *Asas-asas penelitian behavioral* (Gadjah Mada University Press, 1990).

³⁷ I. Made Indra P. & Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Deepublish, 2019).

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian dari pendidik dan tenaga kependidikan di SLB Negeri Kandat Kabupaten Kediri, terhadap efektifitas aplikasi Dapodik dalam meningkatkan kinerjanya. Dasar dari penilaian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode *PIECES Framework* yang memuat enam variabel yang akan diteliti yaitu:

a. *Performance* (kinerja)

Performance merupakan variabel peratama yang akan dipertanyakan dalam sebuah sistem informasi dimana tujuannya adalah untuk melihat sebaik apakah sebuah sistem informasi dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja diukur melalui jumlah produksi dan respon dari system yang digunakan.³⁸

b. *Information* (informasi)

Variabel ini untuk mengetahui kualitas informasi yang dihasilkan apakah mudah dimengerti atau malah mempersulit pemahaman penggunanya. Sistem harus menyediakan informasi yang akurat dan berguna bagi pengguna.³⁹

c. *Economics* (ekonomi)

Variabel ekonomi menilai apakah sistem yang diterapkan setara dengan biaya yang dikeluarkan. Sistem seharusnya menawarkan tingkat dan

³⁸ Hanif Al Fatta dan Universitas Amikom, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern* (Penerbit Andi, t.t.).

³⁹ Fatta dan Amikom.

kapasitas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan.⁴⁰

d. Control (pengendalian)

Variabel ini berpusat kepada tingkat penggunaan dan keamanan dari suatu sistem informasi apakah tingkat penggunaan system informasi mudah digunakan. Suatu sistem perlu disertai dengan adanya pengendalian dan pengamanan yang baik dan kuat, agar pihak dari luar sistem tidak mudah untuk masuk dan mengacaukan sistem tersebut.⁴¹

e. Efficiency (efisiensi)

Efficiency yaitu menilai fitur-fitur yang terdapat pada suatu sistem informasi apakah relevan dengan yang dibutuhkan atau sebaliknya. efisiensi menyangkut pada menghasilkan *output* sebanyak-banyaknya dengan *input* seminimal mungkin.⁴²

f. Service (pelayanan)

Variabel ini berpusat pada penilaian layanan yang diberikan oleh suatu instansi pengguna sistem informasi apakah layanannya dapat membantu apakah tidak. Suatu sistem yang diterapkan akan berjalan dengan baik dan seimbang bila diimbangi dengan pelayanan yang baik juga.⁴³

Untuk memudahkan dalam memahami status variabel yang dikaji, maka identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah:

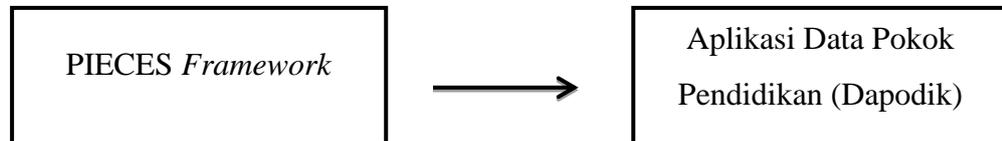
⁴⁰ Dwiyantoro Dwiyantoro, "Analisis dan Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Smart Library AMIKOM Resource Centre dengan Metode Pieces Framework," *Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 3, no. 2 (2 Desember 2019): 109, <https://doi.org/10.29240/tik.v3i2.962>.

⁴¹ Ahmad Al Kaafi dan Hilda Rachmi, "Penerapan Metode Pieces Framework Sebagai Evaluasi Tingkat Kepuasan Pengguna Aplikasi Tokopedia" 9, no. 2 (2023).

⁴² Fatta dan Amikom, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*.

⁴³ Ade Achmad Zulfahmi dkk., "Analisis Penerimaan Aplikasi E-Presensi Menggunakan PIECES Framework," *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri* 19, no. 1 (30 Desember 2021): 129–35, <https://doi.org/10.24014/sitekin.v19i1.15149>.

- a. Variabel independen : *PIECES Framework*
- b. Variabel dependen : Aplikasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik)



C. Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Fitrah dan Luthfiyah “kerangka teoretis adalah metode konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa yang dianggap penting untuk masalah.”⁴⁴ Kerangka teoretis adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Secara sederhana teoretis adalah hubungan antar konsep berdasarkan studi empiris.⁴⁵ Dari beberapa pengertian yang paparkan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka teoretis adalah metode konseptual yang menerangkan hubungan antar teori secara logis berdasarkan studi empiris.

Gambaran dari fokus utama penelitian ini adalah mengetahui tingkat efektifitas aplikasi Dapodik dalam meningkatkan kinerja pegawai di SLB Negeri Kandat Kabupaten Kediri berdasarkan penilaian dari pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian yang dilakukan ditinjau dari faktor *Performance, Information, Economics, Control, Efficiency, dan Service*. Dari faktor tersebut maka dapat diketahui tingkat efektifitas aplikasi Dapodik dalam meningkatkan

⁴⁴ Muh Fitrah & Luthfiyah, *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

⁴⁵ Muh Fitrah & Luthfiyah, *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

kinerja pegawai. Adapun bagan alur dari kerangka teori pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

