

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi layanan yang bersifat mendasar seperti pengambilan keputusan, regulasi dan pembuatan kebijakan. Layanan seperti ini memerlukan kinerja pegawai aparatur yang profesional dan kompeten. Pegawai yang mampu memahami masalah-masalah yang dihadapi dan sekaligus memenuhi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Lembaga pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun lembaga-lembaga khusus, memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Keberhasilan lembaga pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang efisien dan efektif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya.

Undang-Undang tentang Kepegawaian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mengatur pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturan nya. Pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah: 1) penguatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN termasuk di dalamnya transformasi komponen Manajemen ASN. Pegawai ASN terdiri atas PNS dan P3K.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai ASN harus menjalankan tugasnya dengan memegang teguh prinsip bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Bebas dari intervensi politik berarti ASN harus bekerja secara netral dan independen, tidak dipengaruhi oleh kepentingan partai politik atau individu tertentu, sehingga keputusan yang diambil objektif dan profesional. Bersih dari praktik KKN mengharuskan ASN untuk menghindari penyalahgunaan wewenang, transparan dalam penggunaan anggaran, tidak membuat kesepakatan rahasia yang merugikan negara, dan menjalankan prinsip meritokrasi dalam perekrutan serta promosi. Meritokrasi adalah sistem politik yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan atau kelas sosial. Upaya ini didukung oleh pengawasan ketat, peraturan yang tegas, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta transparansi dan akuntabilitas dalam semua aspek pengelolaan pemerintahan, dengan tujuan menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan dipercaya oleh masyarakat.

Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Selain itu, Undang-Undang ini mencakup ketentuan-ketentuan terkait dengan manajemen kepegawaian, penggunaan

teknologi informasi, dan disiplin kerja untuk seluruh Aparatur Sipil Negara, termasuk PNS di Kantor Imigrasi.

Tujuan sistem merit merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mengembangkan kemampuan & kompetensi ASN, memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan, mengelola ASN secara efektif dan efisien, memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung merupakan Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Keimigrasian yang berada di lingkungan Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Barat. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung bertugas melaksanakan sebagian tugas pokok Kemenkumham RI dalam hal ini berkaitan dengan tri fungsi imigrasi yaitu fungsi pelayanan keimigrasian, pengamanan negara dan penegakan hukum keimigrasian, serta sebagai fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu dari fungsi imigrasi adalah fungsi pelayanan keimigrasian seperti pemberian dokumen perjalanan bagi Warga Negara Indonesia (WNI), visa, izin tinggal dan alih status bagi Warga Negara Asing (WNA), intelijen, penyidikan dan penindakan, lintas batas serta sistem informasi keimigrasian.

Kantor Imigrasi memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi keimigrasian dan pengawasan terhadap lalu lintas orang masuk dan keluar wilayah suatu negara. Fungsi utamanya mencakup pelayanan paspor dan dokumen keimigrasian, seperti menerbitkan paspor bagi warga negara yang ingin bepergian

ke luar negeri, serta mengurus visa dan izin tinggal bagi warga negara asing. Selain itu, Kantor Imigrasi juga berperan dalam pengawasan dan penegakan hukum, termasuk memantau aktivitas warga negara asing dan menindak pelanggaran keimigrasian seperti overstay atau masuk secara ilegal. Pengelolaan kedatangan dan keberangkatan di pintu-pintu masuk negara seperti bandara, pelabuhan, dan pos perbatasan darat adalah tugas lain yang diemban, memastikan semua individu menjalani pemeriksaan imigrasi yang sesuai. Kantor Imigrasi juga menyediakan layanan pengaduan dan informasi bagi masyarakat, serta mendokumentasikan dan menyimpan data mengenai warga negara asing yang berada di dalam negeri. Dengan fungsi-fungsi ini, Kantor Imigrasi berperan penting dalam menjaga kedaulatan negara, memastikan keamanan, dan memberikan pelayanan yang efisien serta transparan kepada masyarakat. Sektor pelayanan publik Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung mempunyai peranan penting dalam menjaga pintu gerbang negara serta memberikan kepastian pelayanan terhadap masyarakat sehingga menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai kinerja aparaturnya.

Kinerja pegawai di Kantor Imigrasi menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut. Tingkat akurasi, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam penanganan berbagai proses keimigrasian mempengaruhi tidak hanya operasional kantor tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap keamanan negara. Oleh karena itu, menyoroti pentingnya kinerja pegawai sebagai unsur utama dalam menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

Kinerja individu pegawai sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar selalu optimal. Usaha ini dilakukan dengan harapan agar tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Menurut (Lestari, 2023) Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Robbins dalam (Suhendar et al., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan ($A=ability$) dan motivasi ($M=motivation$) serta kesempatan ($O=opportunity$) atau $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari sisi pegawai itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi.

Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wirawan dalam (Nurwati, 2021), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Pertama adalah faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor kedua yaitu faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut salah satunya yaitu melalui pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Faktor terakhir adalah faktor lingkungan eksternal organisasi yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat tercipta apabila faktor-faktor yang memengaruhinya seperti motivasi kerja dan penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas (Rizaldi, 2021).

Pembahasan mengenai kinerja penelitian kali ini penulis memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sebanyak 20 responden untuk survey awal. Berikut ini adalah survey awal penulis terkait kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat pada table 1.1 :

Tabel 1. 1 Survey Awal Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar?	15 (75%)	5 (25%)
2	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung selalu mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan?	16 (80%)	4 (20%)
3	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	14 (70%)	6 (30%)
4	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sudah memanfaatkan dukungan sumber daya yang ada seperti teknologi SIMPEG?	8 (40%)	12 (60%)
5	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan?	15 (75%)	5 (25%)
6	Apakah bapak/Ibu sebagai pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung selalu mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi?	12 (60%)	8 (40%)

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survey awal kepada 20 responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung mengenai kineja pegawai, sebanyak 12 orang dengan persentase 60% responden menyatakan belum memanfaatkan dukungan sumber daya yang ada seperti dukungan sumber daya teknologi, hal ini dikarenakan faktor aktivitas yang begitu padat karena untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai.

Menurut (Karina et al., 2020) Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan

global. Kinerja yang baik dapat diupayakan salah satunya dengan cara mendorong pemanfaatan sistem informasi agar pengelolaan SDM menjadi lebih efektif dan efisien. Perkembangan teknologi informasi membawa dampak pada penyelenggaraan sistem pemerintahan, demikian juga di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham). Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*, penyelenggaraan pemerintahan didorong untuk menggunakan sistem elektronik dalam setiap layanan dan kegiatan. Dalam rangka implementasi instruksi tersebut, Kemenkumham dituntut untuk melakukan inovasi sistem pemerintahan yang berbasis teknologi informasi sehingga dapat menyelenggarakan tugas dan fungsi Kemenkumham secara efektif dan efisien sesuai tata nilai Kemenkumham, yaitu: Profesional, Akuntabel, Sinergis, Transparan dan Inovatif (PASTI).

Pengelolaan kepegawaian merupakan salah satu aspek kritis dalam sebuah organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya materi, tetapi juga oleh kualitas, efisiensi, dan produktivitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi ini.

Dalam menghadapi tantangan kompleks dan dinamika lingkungan organisasi yang terus berubah, organisasi modern menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensinya. (Haris & Hamka, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat kesulitan dalam proses mengelola data

pegawai secara manual karena banyaknya data yang harus diolah, sementara sebuah organisasi atau instansi dituntut untuk dapat mengelola informasi pegawai secara cepat dan tepat. Dengan adanya pengelolaan data pegawai secara manual tersebut dirasa menjadi kurang efektif dan efisien. Maka sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) muncul sebagai alat strategis yang memainkan peran utama dalam membantu organisasi mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. SIMPEG memanfaatkan teknologi informasi untuk mengintegrasikan, menyimpan, dan mengelola data terkait kepegawaian, termasuk data diri pegawai, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Saat ini diberbagai instansi atau organisasi di Indonesia yang dalam naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah menetapkan kebijakan mengenai penggunaan SIMPEG. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 menjadi instrumen penting dalam modernisasi manajemen kepegawaian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan memanfaatkan teknologi informasi. Ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pelayanan publik di Kementerian ini.

Begitu juga pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sudah menerapkan yang sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG. Sistem yang bertujuan untuk mempermudah akses manajemen dan juga pelayanan kepegawaian yang berbasis IT. Selain itu, aplikasi SIMPEG bertujuan untuk mempermudah penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kemenkumham sebagai bentuk

implementasi penegakan disiplin pegawai. Sehingga informasi terkait Kehadiran, Tunjangan kinerja, dan hal lainnya yang terkait dengan pelayanan kepegawaian dapat terintegrasi melalui Aplikasi ini.

Secara umum Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penyediaan informasi yang akurat dan efisien, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. Secara strategis aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu sistem yang bergerak dibidang kepegawaian dan mampu menumbuhkan pengetahuan, memelihara, memperkaya dan menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai basis pengambilan keputusan yang akurat pada saat yang tepat. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai (Rahmawati et al., 2019)

Pemakaian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di lingkungan organisasi khususnya Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, salah satu masalah yang mencuat adalah kurangnya keterlibatan pegawai dalam mengisi data diri mereka sendiri juga menjadi kendala, hal ini dapat mengakibatkan ketidakakuratan data dan menghambat keberlanjutan proses administratif. Proses ini penting untuk memastikan bahwa data kepegawaian aktual dan terkini, namun ketidakaktifan pegawai dalam mengupdate informasi pribadi mereka dapat mengurangi akurasi data.

Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus memiliki inisiatif dalam pemakaian sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Dalam penelitian kali ini penulis mengadakan wawancara kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sebanyak 20 responden untuk survey awal. Berikut ini adalah survey awal penulis terkait sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat pada table 1.2 :

Tabel 1. 2 Survey Awal SIMPEG

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sudah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk mengumpulkan data pribadi anda?	7 (34%)	13 (66%)
2	Apakah Bapak/Ibu sudah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)?	15 (75%)	5 (25%)
3	Apakah Bapak/Ibu sudah melakukan pemutakhiran data secara berkala pada sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)?	14 (70%)	6 (30%)
4	Apakah Bapak/Ibu sudah menghasilkan laporan yang jelas sesuai dengan informasi yang dihasilkan dengan kebutuhan?	14 (70%)	6 (30%)

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal kepada 20 respon selaku pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), sebanyak 13 responden dengan responden 66% responden menyatakan belum menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) untuk mengisi data pribadi masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan sistem yang masih terbilang baru pada tahun 2020 dan hal ini belum ada sosialisasi dan pelatihan dari kantor pusat, faktor lainnya karena usia, rata-rata usia pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung antara 35- 50 tahun.

Namun meskipun demikian masih terdapat masalah diantaranya yaitu, ditemukannya data PNS yang belum akurat hal ini mengakibatkan terhambat nya pelayanan terhadap kebutuhan PNS, pengumpulan data oleh PNS dilakukan secara manual dengan memberikan berkas-berkas ke bagian kepegawaian untuk dimasukan pada SIMPEG oleh operator meskipun para pegawai bisa melakukannya sendiri melalui akun SIMPEG masing-masing, serta masih ditemukannya PNS yang belum melengkapi data-datanya pada SIMPEG, sehingga memperlambat proses pekerjaan yang ada. (Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung).

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa adanya kinerja pegawai yang timbul pada proses administrasi kepegawaian menjadi lebih baik apabila penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berjalan dengan optimal, dan menjadi kurang berjalan dengan baik apabila penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) tidak berjalan secara optimal, seperti adanya data yang belum lengkap dan akurat pada SIMPEG berdampak pada terhambat nya pelayanan yang akan diberikan.

Di sisi lain, yang mendukung kinerja pegawai adalah kualitas SDM. Sumber daya aparatur pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah sampai dengan saat ini belum sepenuhnya dikelola secara optimal. Oleh karena itu tidak mengherankan jika manajemen sumber daya aparatur menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus perhatian dari delapan program pada roadmap reformasi birokrasi 2010-2014. Diantara beberapa mandat kegiatan yang harus dilaksanakan dalam program reformasi birokrasi tersebut adalah keharusan

setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Tugas tersebut terasa sangat berat jika dibandingkan dengan tugas untuk membenahi delapan tahap lain dalam manajemen sumber daya aparatur misalnya penempatan, pengembangan, dan promosi/pemberhentian pegawai. Beberapa masalah yang seringkali muncul dalam penilaian kinerja pegawai antara lain penetapan atau penentuan indikator kinerja yang tepat untuk masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya, target kinerja untuk masing-masing pegawai terkait dengan perencanaan organisasi, dan media untuk menangkap capaian kinerja pegawai.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa

depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya. Akibatnya, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan semuanya dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia

Fenomena yang terjadi, banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur-jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara profesional harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara perubahan atas UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa ‘‘untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai atau aparatur di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang, sebab pendidikan pegawai dirancang atau disesuaikan dengan posisi baru, dimana tugas- tugas dilakukan memerlukan kemampuan khusus yang lain dari yang mereka miliki sebelumnya, dengan demikian tujuan pendidikan pegawai yakni untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan baru, terutama dalam bidang pengelolaan kepegawaian yang professional. Uraian tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peranan pegawai atau aparatur sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi pemerintahan. Namun masalahnya yang paling mendasar adalah masih lemahnya sumber daya manusia yang mampu mengelola pembangunan berbagai sektor berdasarkan kebutuhan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat apalagi dibawah tekanan persaingan ekonomi global.

Demikian halnya di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan keimigrasian di daerah Jawa Barat khususnya Kota Bandung di tuntut untuk meningkatkan kemampuan aparatur nya dalam menunjang pelaksanaan manajemen kepegawaian, karena tidak menutup

kemungkinan bahwa dalam lingkup kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparatur nya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sebagaimana menurut (Budiarti et al., 2018) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut dapat melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kenyataan yang terjadi bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung belum maksimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya disiplin dalam pemakaian SIMPEG yang seharusnya digunakan dalam manajemen absen dan cuti, pengumpulan data pribadi dan pelaporan hasil kinerja sehingga memperlambat proses pekerjaan yang ada. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran pegawai dalam pemakaian SIMPEG sehingga membuat pegawai melupakan proses pengumpulan data. Selain itu beban kerja yang di emban oleh pegawai yang membuat kurangnya pemakaian SIMPEG karena kesibukan dalam mengerjakan

pekerjaannya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka karena dalam hal ini mereka tidak menguasai betul dalam penggunaan teknologi yaitu SIMPEG.

Tingkat kualitas SDM yang tinggi diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat positif, seperti peningkatan efisiensi operasional, akurasi data, dan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Meskipun demikian, tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM seringkali muncul, terutama dihadapi oleh kompleksitas tugas dan perubahan regulasi yang dinamis.

Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus memiliki kualitas kompetensi yang baik. Dalam penelitian kali ini penulis mengadakan wawancara kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sebanyak 20 responden untuk survey awal. Berikut ini adalah survey awal penulis terkait kualitas SDM di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat pada table 1.3 :

Tabel 1. 3 Survey Awal Kualitas SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik sesuai kualitas pendidikan yang saya miliki?	8 (40%)	12 (60%)
2	Apakah Bapak/Ibu mampu melayani pemohon dengan baik sesuai dengan pengetahuan yang telah saya miliki?	15 (75%)	5 (25%)
3	Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik ketika saya memahami pemohon?	13 (66%)	7 (34%)
4	Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang ditetapkan?	14 (70%)	6 (30%)
5	Apakah Bapak/Ibu mampu menggunakan SIMPEG dengan baik sesuai keterampilan yang telah saya miliki	6 (30%)	14 (70%)

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal kepada 20 respon selaku pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung kualitas SDM, sebanyak 12 responden dengan persentase 60% responden menyatakan bahwa mereka tidak melaksanakan *job desk* yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diemban. Hal ini dikarenakan pada saat penempatan pegawai tidak bisa meminta agar menyesuaikan dengan latar belakang Pendidikan yang diemban, sehingga membuat pegawai harus memakan waktu lebih untuk mempelajari *job desk* yang akan dikerjakan. Dan sebanyak 14 responden dengan persentase 70% menyatakan bahwa belum mengerti sepenuhnya dalam pemakaian SIMPEG, hal ini dikarenakan kurangnya keterampilan pegawai dalam penggunaan teknologi.

Adapun masalah lain yang melatarbelakangi penelitian ini adalah hasil penelitian yang dipengaruhi oleh sistem informasi manajemen kepegawaian dan kualitas SDM, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Risa Yuliandi, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan terdapat beberapa indikator kinerja yang masih belum sesuai harapan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung belum optimal. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Erpurini, 2019) berdasarkan hasilnya bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan instalasi Napza Rumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat sebesar 47,7%. Penelitian lain terkait kualitas SDM dilakukan oleh (Hendra Mokodompis, 2015) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah upaya peningkatan kualitas

sumber daya manusia aparatur yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yaitu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasilnya dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan telah memberikan peningkatan kemampuan, keterampilan, aparat dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Putri Indah Rahmawati, 2023) Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan disebabkan karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hasil penelitian yang beragam dan kontradiktif mengenai kinerja maka menunjukkan masih terjadi *Research gap*.

Sistem informasi yang canggih ini masih banyak terdapat masalah dalam pengisian target dan realisasi SKP, baik karena faktor kedisiplinan SDM, sistem maupun aturan yang terkait dengan pengisian yang nanti apabila tidak segera diselesaikan akan merugikan bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting karena hasil penilaian kinerja pegawai dapat menunjukkan apakah SDM pada organisasi sudah memenuhi target atau sasaran yang dikehendaki baik secara kualitas maupun kuantitas, bagaimana perilaku kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apakah cara kerja tersebut sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Kualitas SDM Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung”** Melihat pentingnya aspek penggunaan SIMPEG dan

kualitas SDM terhadap kinerja maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai, selain dari itu untuk lebih memahami masalah karena apabila masalah mengenai SIMPEG dan kualitas SDM diatas dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah, yaitu antara lain:

1. Teridentifikasi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung menyatakan belum memanfaatkan dukungan sumber daya yang ada.
2. Teridentifikasi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung menyatakan belum menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk mengumpulkan data pribadi.
3. Teridentifikasi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung menyatakan belum bahwa mereka tidak melaksanakan *job desk* yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di emban.
4. Teridentifikasi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung tidak tahu cara penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kurangnya pemahaman dalam pemakaian sistem informasi manajemen kepegawaian.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), kualitas SDM dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
2. Apakah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
3. Apakah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
4. Sebesara besar pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi, serta mengetahui terkait pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan yang dikemukakan diatas adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), kualitas SDM, dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
2. Untuk mengetahui secara parsial sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
3. Untuk mengetahui secara simultan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah terkait dengan pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh sistem

informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai sumber dan bahan masukan bagi peneliti lain untuk menggali dan melakukan eksperimen lebih lanjut mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), kualitas SDM dan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai dengan tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung yang berlokasi di Jl. Surapati No.82, Cihaur Geulis, Kec.Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122.

