

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi sekarang ini, organisasi maupun perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan persaingan yang semakin ketat ini, diharapkan organisasi mampu meningkatkan daya saingnya dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Pada saat ini semua organisasi yang ada di Indonesia baik itu organisasi pemerintah, swasta, maupun kemasyarakatan harus menghadapi persaingan bebas, oleh karena itu sumber daya organisasi harus dikerahkan secara maksimal dan profesional untuk mendukung keberhasilan organisasi. Tapi, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi atau instansi pemerintahan yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas organisasi berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengalaman, berpengetahuan tinggi, kompeten serta mereka untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. SDM merupakan

kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama (Sedermayanti, 2017:3). Oleh karena itu, SDM harus baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi pemerintahan, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi. Sumber daya manusia tidak bisa optimal jika sumber daya tersebut tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai, hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di era globalisasi sekarang ini, peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan secara signifikan bagi sebuah organisasi untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Kinerja mempunyai arti penting bagi suatu organisasi, tanpa kinerja organisasi tidak dapat

melakukan aktivitas-aktivitas dalam organisasi. Kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik, sebaliknya jika kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada organisasi.

Kinerja atau hasil kerja merupakan suatu proses pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) hal ini dilakukan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien adalah dengan menerapkan sistem informasi manajemen. Dalam sebuah instansi pemerintahan ataupun perusahaan, sistem informasi manajemen mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis. Ini pasti terjadi ketika informasi yang cepat dan tepat menjadi suatu kebutuhan. Karena itulah, menguasai teknologi informasi adalah tuntutan bahkan kewajiban mutlak bagi

suatu instansi ataupun perusahaan. Suksesnya suatu organisasi tergantung pada keberhasilan manajemen pelaksanaan pekerjaan organisasi tersebut, keberhasilan manajemen tergantung pada dukungan tersedianya informasi.

Sistem informasi manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dalam sistem tersebut dapat membantu pekerjaan pegawai agar lebih efektif dan efisien. Dengan diterapkannya sistem informasi manajemen tersebut pegawai dapat lebih mudah mengerjakan tugasnya, karena dalam prosesnya tidak membutuhkan waktu yang lama. *E-Government* di Indonesia telah diperkenalkan melalui Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi Nasional pengembangan. Inpres ini menjelaskan tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Dalam pengembangannya dibutuhkan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, akurat dan tepat. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu bentuk dari implementasi *e-Government* oleh pemerintah melalui sistem informasi berbasis komputer.

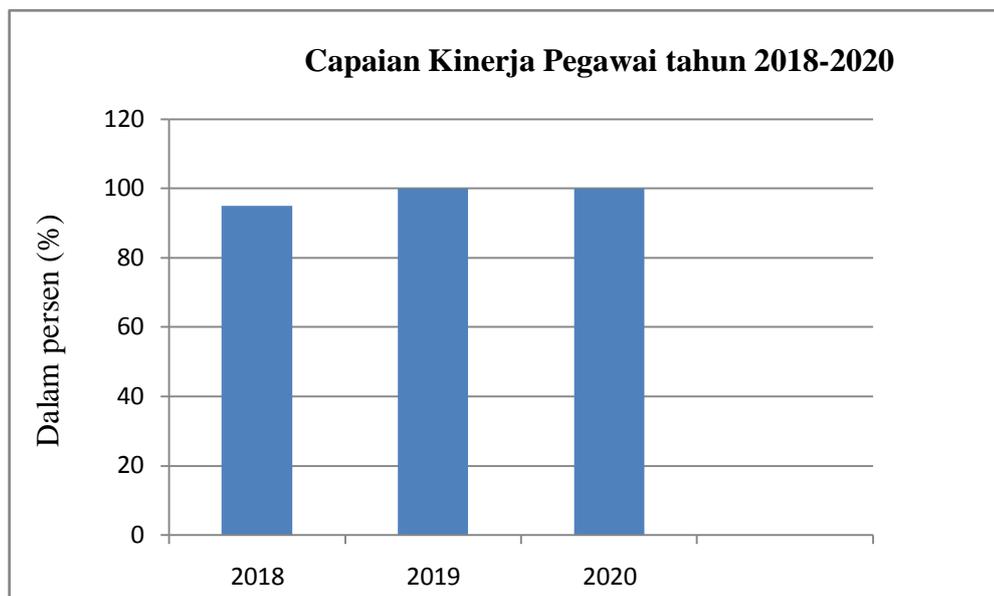
Dalam pengimplementasinya SIMPEG adalah sistem informasi yang berintergrasi pada jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajemen kepegawaian dalam pemerintahan daerah. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan

pegawai (Musaneff, 1996: 244). Manfaat diterapkannya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pekerjaan akan lebih mudah, seperti pelacakan informasi data seorang pegawai akan lebih cepat, prosedur pelayanan administrasi kepegawaian mulai dari kenaikan pangkat, mutasi pegawai, penyusunan daftar urut kepangkatan, pensiunan pegawai dan semua data-data lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Pengelolaan pegawai yang baik dimulai dalam lingkup kecil, akan meningkatkan kinerja pegawai dan sedangkan untuk lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja perusahaan/pemerintah secara keseluruhan.

Di Provinsi Gorontalo sudah hampir seluruh organisasi atau lembaga pemerintahan telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk membantu proses manajemen. Melalui observasi awal yang dilakukan peneliti, salah satu lembaga pemerintahan tersebut adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo adalah instansi pemerintahan yang bertugas mengelola administrasi kesekretariatan kepegawaian, fasilitas profesi dan informasi aparatur, mutasi, dan kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi aparatur, penilaian kinerja serta pembinaan aparatur dan juga melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada tahun 2012. Pada tahun tersebut sistem informasi manajemen kepegawaian yang digunakan masih bersifat *offline* artinya belum terhubung dengan koneksi

internet. Dan pada tahun 2019 sampai dengan saat sistem tersebut sudah bisa diakses menggunakan internet (*online*). Sistem informasi manajemen kepegawaian digunakan untuk memberikan sarana pengumpulan, pengolahan data yang berhubungan erat dengan manajemen kepegawaian dan perencanaan pegawai. Sistem ini juga diterapkan agar dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik, hasil pekerjaan sesuai dengan standar. Sebelum diterapkannya sistem informasi ini pengumpulan dan proses pengolahan data pegawai masih dilakukan secara manual artinya hal tersebut masih membutuhkan waktu yang lama sehingga kinerja pegawai menjadi tidak efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan dapat menyita waktu yang banyak dan arsip atau dokumen yang telah dibuat mudah hilang dan rusak jika tidak disimpan dengan baik. Dan juga ketika pencarian data- data pegawai akan mengalami kendala. Dengan adanya fasilitas sistem informasi manajemen tersebut diharapkan semua proses manajemen kepegawaian dapat berjalan dengan lebih mudah dan lebih cepat, kinerja pegawai dapat meningkat dan, dapat bermanfaat bagi pimpinan, pegawai dan juga organisasi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo adalah instansi pemerintahan yang bertugas mengelola administrasi kesekretariatan kepegawaian, mereka berusaha untuk memberikan kinerja pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Meskipun demikian masih terdapat beberapa permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri. Permasalahan tersebut seperti masih terdapat pengolahan data kepegawaian menggunakan cara manual sehingga berdampak pada efektivitas waktu yang digunakan, kemudian akses internet yang lambat

ini menunjukkan membuat pekerjaan sering melenceng dari waktu yang ditetapkan, kemudian efisiensi waktu kerja belum optimal. Untuk lebih mengetahui kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo tahun 2018-2020 dapat dilihat pada grafik berikut ini:



**Gambar 1.1 : Grafik Capaian Kinerja Pegawai tahun 2018-2020**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa presentase penilaian kinerja pegawai tahun 2018-2020. Presentasi ASN yang mengikuti diklat teknis yang diselenggarakan untuk tahun 2018 sejumlah 448 orang dari 5285 PNS, sehingga presentase capaian tahun 2018 hanya mencapai 94,96%. Kemudian untuk presentase capaian penilaian kinerja untuk tahun 2019-2020 telah mencapai target sehingga presentasi untuk kedua tahun tersebut mencapai 100%. Hal ini menunjukkan kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo telah terjadi peningkatan yang sama pada tahun 2019-2020.

Dari latar belakang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Masih terdapat pengolahan data secara manual
2. Sering terjadi kendala dalam penggunaan jaringan internet
3. Efisiensi waktu kerja belum optimal

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo”**.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun kerangka acuan bagi peneliti lain untuk pengembangan lebih lanjut pada masa yang mendatang.

### **b. Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kebijakan untuk memberikan masukan bagi instansi dalam hal penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian yang baik untuk dapat memberikan kinerja pegawai yang berkualitas dimasa yang akan datang.