

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada sektor publik (Pemerintah). Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi layanan yang bersifat mendasar seperti pengambilan keputusan, regulasi dan pembuatan kebijakan. Layanan seperti ini memerlukan kinerja SDM aparatur yang profesional dan kompeten. SDM yang mampu memahami masalah-masalah yang dihadapi dan sekaligus memenuhi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Hariandja (2014) menyatakan bahwa SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

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 Mathis dan Jackson (2013), kinerja pegawai adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi antara lain kuantitas *output*, kualitas *output*, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja dan kemampuan bekerjasama.

Robbins (2012) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan ($A=ability$) dan motivasi ($M=motivation$) serta kesempatan ($O=opportunity$) atau kinerja = f (A x M x 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 (2015), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Pertama adalah faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan lahir serta diperoleh ketika dia berkembang, contohnya 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 teknologi informasi dan komunikasi (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 teknologi informasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi.

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 dilingkungan 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).

Implementasi *e-Government* termasuk dalam pelayanan di bidang kepegawaian yang memerlukan sebuah sistem informasi untuk mengolah data kepegawaian secara digital melalui penggunaan HRIS (*Human Resources*

Information System). Menurut McLeod dan Schell (2011), HRIS memberikan informasi kepada seluruh manajer perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan. Masing-masing subsistem *output* dari HRIS akan menangani aspek-aspek tertentu dari manajemen SDM, yakni: perencanaan, rekrutmen, pengelolaan tenaga kerja, dan membuat banyak laporan SDM yang diminta oleh lingkungan, terutama badan-badan pemerintahan.

Penggunaan HRIS harus mengarah pada hasil yang memiliki nilai bagi organisasi. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hendrickson (2003) HRIS adalah sebuah sistem yang dikembangkan dengan teknologi yang saling terintegrasi. HRIS dapat dipakai untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan SDM dalam organisasi. Sumber daya HRIS terdiri dari basis data, komputer aplikasi, perangkat keras serta perangkat lunak yang berfungsi untuk menyimpan, mengelola, merekam, memberikan, menyajikan serta memanipulasi data untuk berbagai fungsi kepentingan pengelolaan sumber daya manusia. Troshani, Jerram & Hils (2010) menambahkan bahwa HRIS (*Human Resources Information System*) sudah menjadi suatu hal yang sangat penting untuk membantu perusahaan/organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Pernyataan tersebut selaras dengan Gupta (2013) yang mengemukakan bahwa HRIS menunjuk pada suatu perangkat lunak atau solusi daring untuk memasukkan data, melacak data dan kebutuhan informasi data dari fungsi sumber daya manusia, penggajian, manajemen dan akuntansi dalam bisnis. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa HRIS adalah sistem informasi yang berfungsi mengatur, menganalisa dan mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga diperoleh informasi yang cepat, lengkap dan akurat untuk pengambilan keputusan strategis, untuk mengevaluasi program atau kebijakan, atau untuk mendukung administrasi kepegawaian.

Dua sumber penting dalam organisasi, orang dan informasi dapat secara signifikan memengaruhi keseluruhan kinerja bisnis dan kesuksesan bisnis secara alami memerlukan pengelolaan keduanya (Lim, Fedric, & Teo, 2007). Menurut Teo dkk. (2007) mengingat bahwa HRIS menggabungkan dua sumber

ini, adopsi sistem yang tepat dapat mendorong organisasi untuk sukses lebih besar.

Studi literatur tentang manfaat dari HRIS seperti yang dijelaskan menurut (Beadles, Lowery & Johns, 2005; Kovach, Hughes, Fagan & Maggitti, 2002; Ball, 2000; Overman, 1992) dijelaskan bahwa penerapan dan pemanfaatan HRIS secara strategis berperan dalam meningkatkan keputusan manajemen. Telah ditetapkan bahwa potensi dari keuntungan HRIS adalah proses informasi yang lebih cepat dan akurat, perencanaan dan pengembangan program, serta meningkatkan komunikasi pegawai. Penggunaan HRIS dinilai sebagai sebuah kesempatan bagi sumber daya manusia yang profesional untuk memiliki hubungan strategis dengan pihak manajemen puncak serta secara administratif dan operatif berpartisipasi untuk kegiatan organisasi.

Selain HRIS atau Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), organisasi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014; Cerasoli & Ford, 2014). Menurut Guay (dalam Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen & Khanam, 2014), seseorang lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya apabila ia memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. McClelland dalam Mangkunegara (2011) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang pimpinan atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi. Sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Yulinda & Rozzyana, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat memengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kustrianingsih, Minarsih & Hasiolan, 2016), (Murty, 2013), (Murty & Hudiwinarsih, 2012) dan (Sari & Hamid, 2012). Menurut peneliti-

peneliti sebelumnya motivasi merupakan faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan dan merupakan faktor penentu tingginya semangat kerja pegawai terutama pada pimpinan yang mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta pengalaman kerja.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri. Meningkatnya motivasi kerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja, sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan bekerja dengan seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Zikri, Yelfiarita & Darnetti, 2018). Deni (2018) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja (Golung, 2013; Komara & Nelliwati, 2014; Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryati, 2013; & Kasenda, 2013). Berdasarkan hasil penelitian ini, agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka kepala atau atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negatif dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

Ada perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dan swasta. Persyaratan dasar karyawan dan kompleksitas manajemen sektor publik menyebabkan perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dan sektor swasta, yang bertujuan untuk menghasilkan laba organisasi (Wright, 2001). Penerapan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksana layanan publik. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan

pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan.

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 trifungsi imigrasi yaitu fungsi pelayanan keimigrasian, pengamanan negara dan penegakan hukum keimigrasian, serta sebagai fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat.

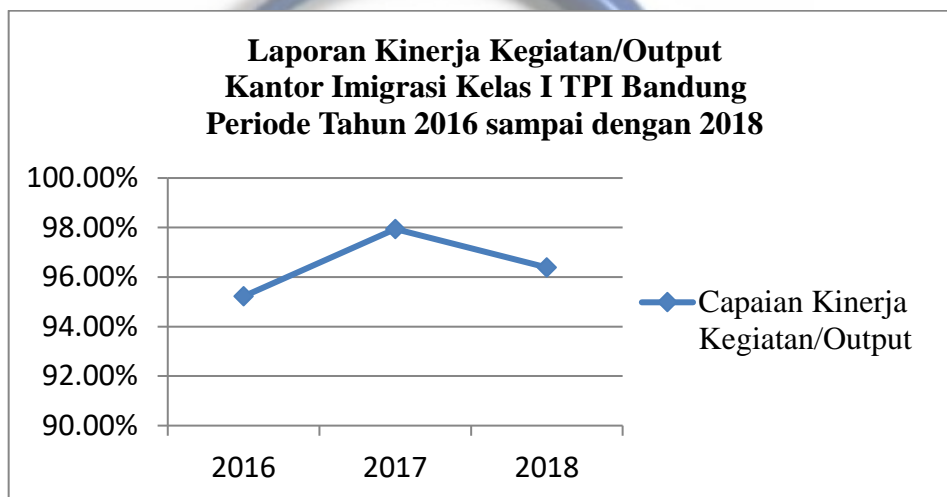
Salah satu dari fungsi imigrasi adalah fungsi pelayanan keimigrasian seperti pemberian dokumen perjalanan bagi Warga Negara Indonesia (WNI), visa, izin tinggal dan alih status bagi Warga Negara Asing (WNA), intelijen, penyidikan dan penindakan, lintas batas serta sistem informasi keimigrasian. Sektor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

Terdapat berbagai masalah yang terjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung khususnya berkaitan dengan kinerja SDM aparatur, yaitu realisasi anggaran yang belum sesuai dengan target, pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) masih belum tercapai, dan tingkat absensi pegawai yang tinggi.

Secara empiris, implementasi aplikasi Simpeg di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung masih belum memuaskan pengguna dan kurang efektif. Disamping itu, terdapat beberapa perangkat yang belum terpenuhi sehingga jalannya sistem terganggu dan tidak optimal. Pengalokasian dan pengadaan perangkat yang ada belum diarahkan pada efektifitas dan efisiensi penggunaan dan penerapannya. Pelatihan-pelatihan yang diberikan dalam upaya meningkatkan kemampuan para pengguna (*user*) kurang optimal, karena pemberian pelatihan dilaksanakan dengan

waktu yang singkat serta sarana pelatihan yang tersedia belum memadai selain itu monitoring dan evaluasi terhadap sistem secara keseluruhan belum optimal sehingga berimplikasi kepada kepuasan pengguna Simpeg secara keseluruhan.

Indikator kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung yang pertama adalah berkaitan dengan permasalahan dalam penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK), yaitu alokasi anggaran yang tidak terealisasi secara optimal sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Grafik 1.1 menyajikan capaian kinerja pelaksanaan Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-K/L) yang dilaksanakan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung periode Tahun Anggaran 2016 sampai dengan Tahun Anggaran 2018.



Grafik 1.1
Grafik Capaian Kinerja Kegiatan/Output Kantor Imigrasi Kelas I TPI
Bandung Periode Tahun 2016 sampai dengan 2018

Berdasarkan perhitungan dan analisis yang dilakukan dengan cara membandingkan rencana kinerja dengan tingkat realisasi (Grafik 1.1), menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja kegiatan/*output* yang dilaksanakan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung selalu dibawah target (100%) dan berfluktuatif. Pada tahun 2016 realisasi anggaran sebesar 95,22%, lalu tahun 2017 sebesar 97,94% dan pada tahun 2018 adalah sebesar 96,39%. Dalam hal ini terlihat jelas bahwa terjadi penurunan realisasi anggaran pada periode tahun 2017-2018.

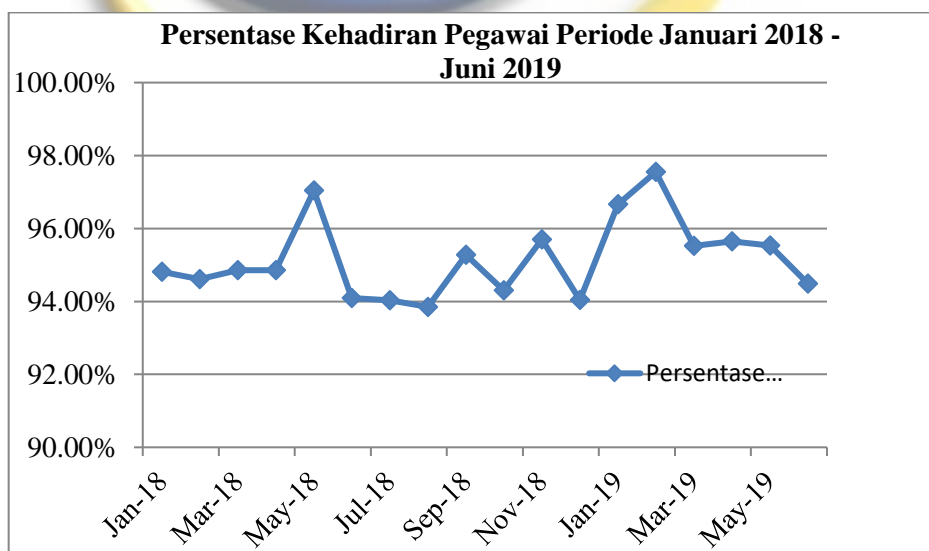
Indikator kinerja kedua, yaitu persoalan mengenai pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Kemenkumham. Pembangunan ZI tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Satker-satker di lingkungan Kemenkumham. Penerapan instrumen Zona Integritas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Zona Integritas yang harus diterapkan tersebut meliputi 6 (enam) area perubahan bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Yasonna H. Laoly (2018) mengatakan, WBK/WBBM merupakan salah satu bukti yang dapat menunjukkan bahwa jajaran Kemenkumham berkomitmen untuk berkinerja lebih baik, lebih efektif, dan lebih efisien. Oleh karena itu dilakukan proses Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dan percepatan pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju satker WBK dan WBBM. Penilaian tersebut dilaksanakan oleh Tim Badan Penelitian Dan Pengembangan (Balitbang) Hukum Dan HAM Kemenkumham yaitu dengan mengadakan “Survei Kepuasan Masyarakat, Survei Persepsi Korupsi, dan Survei Integritas atas Pelayanan Publik” di 15 (lima belas) Provinsi dengan jumlah 113 (seratus tiga belas) satker. Standar penilaian bagi satker WBK yang akan diusulkan WBBM harus memiliki nilai minimal Indeks Persepsi Korupsi (IPK) 13,50 dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 16,00.

Hasil survei tim Balitbang Hukum dan Ham di lapangan menunjukkan terdapat kendala yang dihadapi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, diskriminasi dan lemahnya pengawasan. Hasil penilaian IPK Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung menempati peringkat (ranking) ke 60 dari 113 satker yang telah dilakukan survei

dengan capaian IPK 11,94. Survei untuk penilaian IKM pun hanya menempati peringkat ke 68 dari 113 satker dengan capaian IKM 15,73. Berdasarkan hasil survei tersebut maka Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung tidak memenuhi standar penilaian minimal untuk diusulkan menjadi satker WBK dan WBBM. Tahap selanjutnya adalah tim menyampaikan rekomendasi melalui Kepala Kantor Wilayah untuk perbaikan-perbaikan terhadap hasil survei dengan melakukan pembinaan, sosialisasi dan pendampingan oleh tim kerja pusat maupun Kantor Wilayah.

Indikator kinerja ketiga adalah isu mengenai tingkat absensi pegawai. Ranupandojo (2009) menjelaskan apabila seorang karyawan tidak masuk kerja di tempat kerjanya, ia dikatakan absen. Dengan makin banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang tinggi maka akan semakin menyulitkan organisasi dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan menurunkan kualitas pelayanan publik yang diberikan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya “semakin tinggi tingkat absensi akan memengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan” (Hasley, 2012). Berikut ini adalah tingkat kehadiran pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung seperti disajikan pada grafik 1.2.



Grafik 1.2
Grafik Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung Periode Januari 2018 sampai dengan Juni 2019

Hasley (2012) mengemukakan semangat atau motivasi kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Rata-rata persentase kehadiran pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung pada periode bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juni 2019 adalah sebesar 94,49% dengan jumlah rata-rata pegawai sebanyak 110 orang. Jumlah rata-rata hari pegawai hadir sebanyak 2.074, dan jumlah rata-rata hari pegawai tidak hadir sebanyak 106 hari setiap bulannya. Tingkat presensi atau kehadiran pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung masih fluktuatif. Tabel 1.1 menunjukkan data ASN yang terkena sanksi pemotongan tunjangan kinerja (faktor pengurang) karena pelanggaran kehadiran pegawai yaitu terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja; dan/atau meninggalkan pekerjaan dan/atau kantor pada jam kerja.

Tabel 1.1
Jumlah ASN Terkena Faktor Pengurang Tahun 2018-2019

No	Bulan	Jumlah ASN (Orang)	Jumlah ASN Terkena Faktor Pengurang (Orang)	Persentase ASN Terkena Faktor Pengurang (%)
1.	Januari 2018	90	62	68,89
2.	Februari 2018	102	69	67,65
3.	Maret 2018	108	68	62,96
4.	April 2018	109	66	60,55
5.	Mei 2018	109	67	61,47
6.	Juni 2018	110	52	47,27
7.	Juli 2018	110	67	60,91
8.	Agustus 2018	110	62	56,36
9.	September 2018	110	65	59,09
10.	Oktober 2018	111	59	53,15
11.	November 2018	110	67	60,91
12.	Desember 2018	111	53	47,75
13.	Januari 2019	112	9	8,04
14.	Februari 2019	115	47	40,87

No	Bulan	Jumlah ASN (Orang)	Jumlah ASN Terkena Faktor Pengurang (Orang)	Persentase ASN Terkena Faktor Pengurang (%)
15.	Maret 2019	116	41	35,34
16.	April 2019	116	49	42,24
17.	Mei 2019	115	47	40,87
18.	Juni 2019	115	43	37,39
Jumlah rata-rata		110	55	50,65

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, 2019

Beberapa indikator kinerja yang masih belum sesuai harapan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung belum optimal. Kinerja dari pegawai pemerintahan (PNS) terkait pelayanan kepada masyarakat selalu menjadi sorotan. Secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini masih kurang memuaskan, seperti pelaksanaan pelayanan terkesan sulit, persyaratan yang dibutuhkan banyak, proses penyelesaian tidak tepat waktu, prosedur yang berbelit-belit, biaya tidak menentu, melelahkan, dan rendahnya kedisiplinan kerja. Pelayanan yang ditunjukkan oleh sebagian kalangan pegawai pemerintahan tersebut berdampak pada streatip negatif yang diberikan oleh masyarakat. Oleh sebab itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang signifikan agar kinerja pegawai pemerintahan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, Kemenkumham telah melakukan reformasi birokrasi dan dalam reformasi kepegawaian ini salah satu subsistem yang direformasi adalah pengukuran kinerja pegawai. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kemenkumham dilakukan melalui fitur kinerja pada aplikasi SIMPEG New 015 yang ter-integrasi dengan Pengisian SKP, Jurnal Harian, Penilaian SKP dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP).

Namun justru dengan sistem informasi yang canggih ini masih banyak terdapat masalah dalam pengisian target dan realisasi SKP, baik karena faktor 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 pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apakah cara kerja tersebut sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerja, dan sebagainya.

Melihat pentingnya aspek penggunaan Simpeg dan motivasi terhadap kinerja sebagaimana tersebut di atas menimbulkan ketertarikan untuk mengangkat permasalahan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dari sisi Simpeg dan motivasi yang dihadapi oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Selain itu saat ini Kemenkumham memang sedang giat-giatnya melakukan penilaian atas kinerja pegawai; dan masalah Simpeg serta motivasi kerja ini mendapat sorotan yang cukup besar. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung).”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh Simpeg dan motivasi kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung memengaruhi kinerja pegawai yang selama ini cenderung rendah.

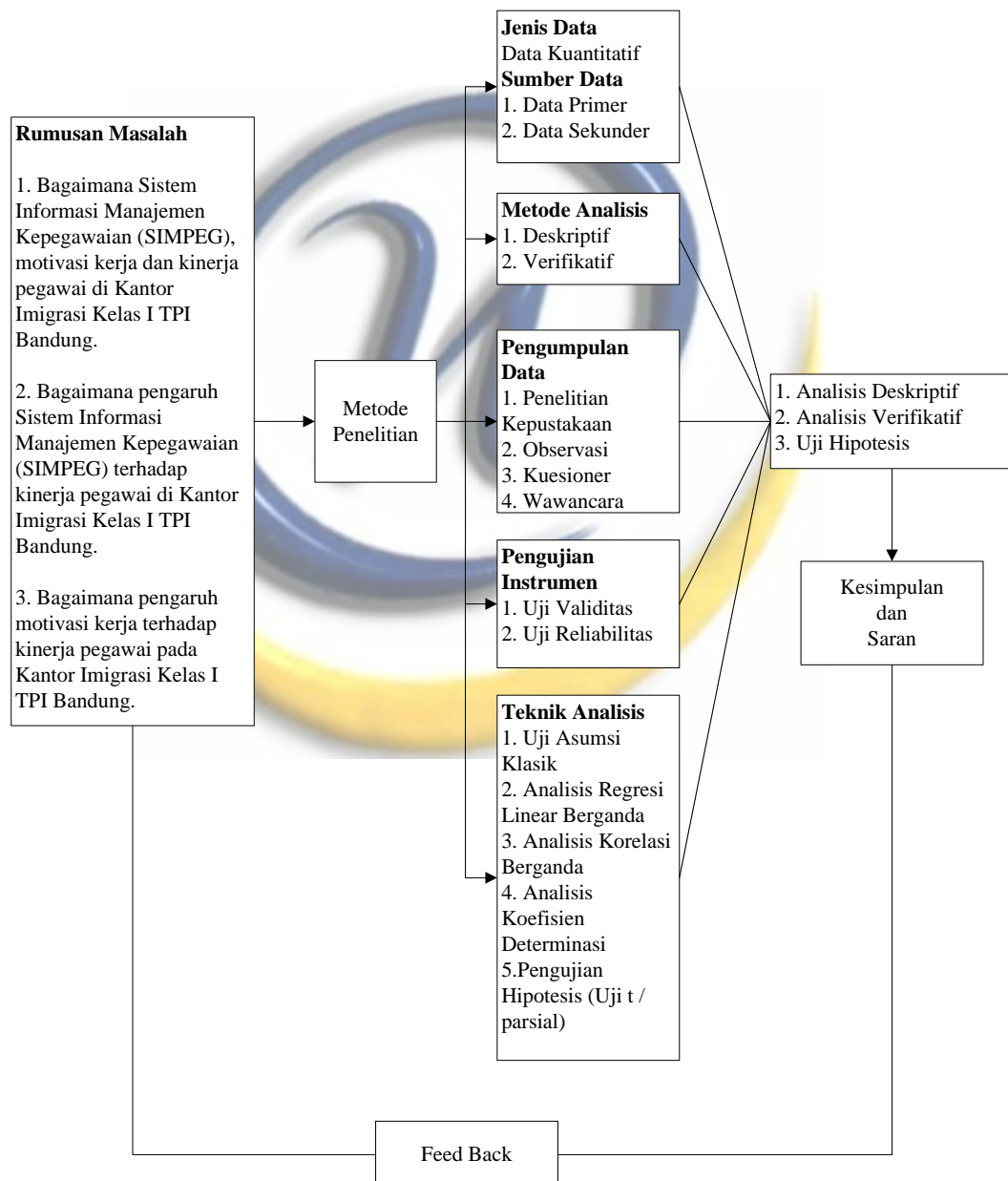
1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

2. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat disajikan kerangka penulisan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Penulisan

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami:

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
2. Besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
3. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai pembelajaran dan memperluas wawasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan teori yang didapat di perkuliahan. Selain itu, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian tesis untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen S2 Universitas Widyatama.
2. Sebagai referensi kebijakan bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung untuk meningkatkan kinerjanya perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian, motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Sebagai sumber dan bahan masukan bagi peneliti lain untuk menggali dan melakukan eksperimen lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia.