

**TANTANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I
TPI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik**



Oleh:

LARA SELTIS

NIM. 07011282025124

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

TANTANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

LARA SELTIS

NIM. 07011282025124

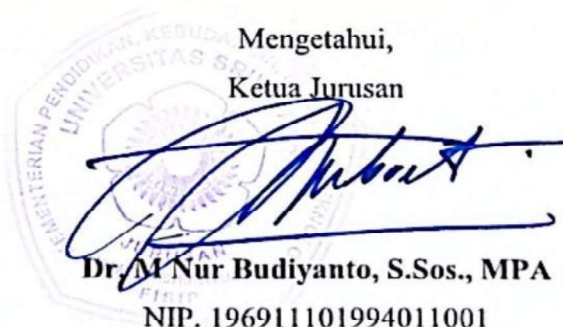
Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 8 Januari 2024

Pembimbing

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP
NIP. 198701052015041003



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

TANTANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG

SKRIPSI

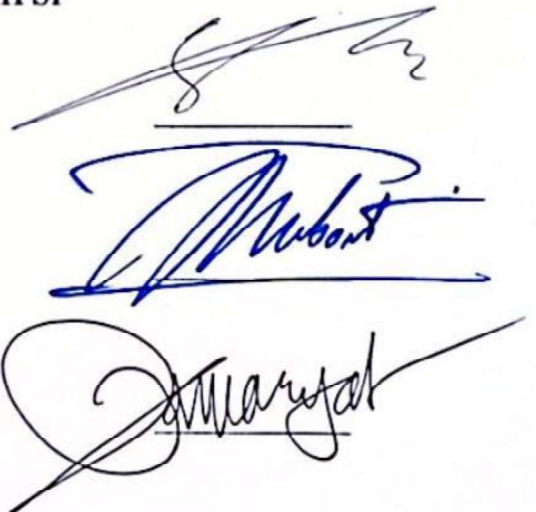
Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 11 Januari 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

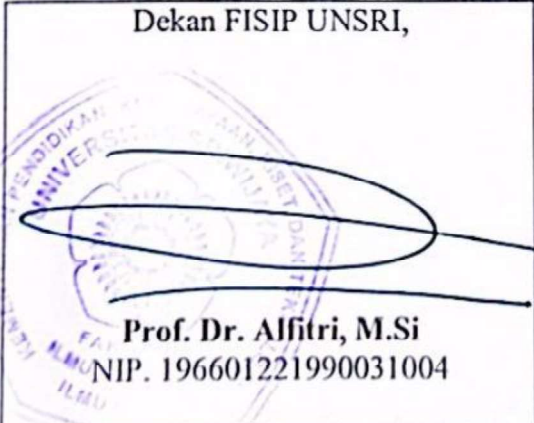
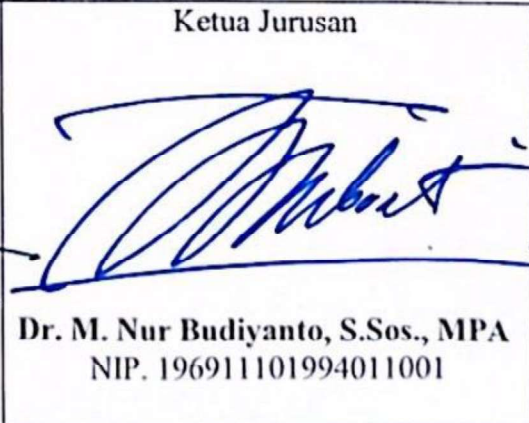
Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP
Ketua

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
Anggota

Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si
Anggota



Mengetahui,

<p>Dekan FISIP UNSRI,</p>  <p>Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221990031004</p>	<p>Ketua Jurusan</p>  <p>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001</p>
---	---

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lara Seltis

NIM : 07011282025124

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh skripsi yang berjudul “Tantangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun

Yang membuat pernyataan

Palembang, Januari 2024



Lara Seltis

NIM. 07011282025124

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." -Q.S Al Insyirah: 5-6.

Atas izin dan Ridha Allah Swt., Saya persembahkan skripsi ini Kepada:

1. Kedua Orang tua saya tercinta Ibu dan Ayah
2. Seluruh keluarga besar saya
3. Seluruh Dosen dan Staff FISIP Universitas Sriwijaya
4. Almamater Universitas Sriwijaya
5. Diri saya sendiri

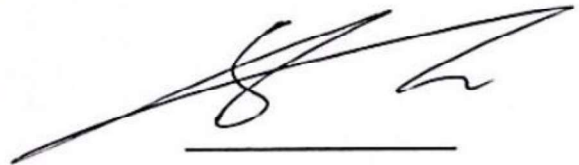
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tantangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan aplikasi digital yang dimiliki oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan dimensi penilaian oleh Mangkunegara (2017) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berjalan dengan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan penilaian dimensi yang ada namun tetap memiliki suatu hambatan karena ketidakmerataan dalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pegawai yang lebih senior sering menghadapi kesulitan dalam memahami dan mengadopsi teknologi SIMPEG yang baru, menciptakan tantangan dalam penggunaan sistem ini.

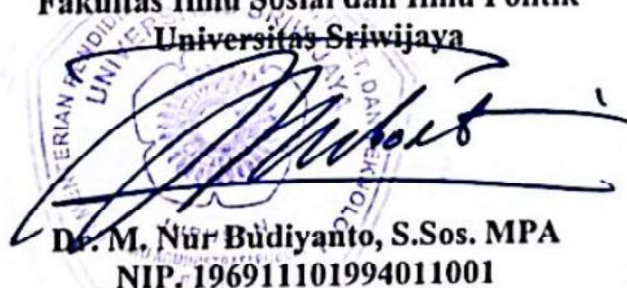
Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Kinerja Pegawai

Pembimbing

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP. M.AP
NIP. 198701052015041003



Palembang, 15 Januari 2024
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos. MPA
NIP. 196911101994011001

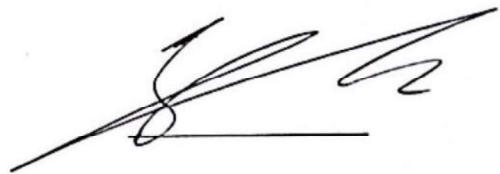
ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the challenges of the personnel management information system (SIMPEG) and the obstacles that exist in improving employee performance at the TPI Palembang Class I Immigration Office. The Personnel Management Information System (SIMPEG) is a digital application owned by the TPI Palembang Class I Immigration Office which is expected to be useful for improving employee performance at the TPI Palembang Class I Immigration Office. This research uses the assessment dimensions by Mangkunegara (2017), which consist of quality, quantity, implementaci3n de duties and responsibilities. The research method used in this research is a qualitative research method with data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The results of this research show that the personnel management information system runs effectively in improving employee performance in accordance with existing dimensional assessments but still has obstacles due to inequality in the quality of Human Resources (HR). M3s seniors employees often face dificultades in understanding and adopting new SIMPEG technology, creando challenges in using the system.

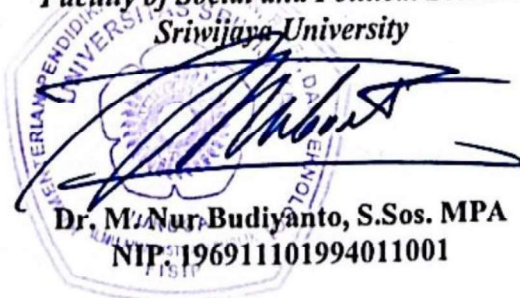
Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Employee Workers

Advisor

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP. M.AP
NIP. 198701052015041003



Palembang, 15 Januari 2024
Head of Public Administration Department
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos. MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan mudah dan lancar. Shalawat serta salam juga tidak henti-hentinya penulis haturkan kepada junjungan besar umat Islam, Nabi Muhammad SAW.

Adapun penulisan skripsi ini berjudul “Tantangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang”. Penulisan dan penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Sriwijaya Palembang. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari doa, bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, saran serta mengarahkan penulisan skripsi ini hingga selesai.
4. Semua Dosen dan Staff jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Mohammad Ridwan, S.Si., M.Si, selaku Kepala Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.
6. Bapak Jaka Saputra, S.H., M.H, selaku Kepala Urusan Kepegawaian
7. Bapak Adep Yoenoos, S.T., M.H, selaku Kepala Seksi Lalu Lintas Keimigrasian.
8. Ibu Nidya Wijayanti, S.H, selaku Kepala Sub Seksi Teknologi Informasi

9. Semua pegawai dan staff di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam proses pengulisan skripsi ini.
10. Kedua Orang tua saya yang telah banyak mendoakan, membiayai, menyemangati, dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sampai akhir dan tepat waktu.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Ayu Pratiwi Yazenia Putri, Dwi Agutini Herawati, Vania Karina dan Anisyah Risfidhayanti yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, semangat, dan kebersamaan penulisan skripsi ini sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini bersama-sama.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang diharapkan dapat membantu dalam perbaikan penulisan skripsi selanjutnya agar lebih baik lagi. Semogahasil skripsi ini bermanfaat bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang sebagai bahanevaluasi dan pengetahuan, dan bermanfaat untuk dapat menambah wawasan dan informasi bagi penulis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.

Palembang, Januari 2024

Lara Seltis

NIM. 07011282025124

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Konsep <i>E-Government</i>	16
2.1.1 Pengertian <i>E-Government</i>	16
2.1.2 Manfaat <i>E-Government</i>	17
2.1.3 Langkah-langkah Pengembangan <i>E-government</i>	19
2.1.4 Kendala yang Dihadapi.....	21
2.2 Konsep Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).....	22
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).....	22
2.2.2 Manfaat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.....	25
2.3 Konsep Sumber Daya Manusia.....	26
2.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	26
2.4 Konsep Kinerja Pegawai.....	27
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	27
2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai.....	28
2.5 Keimigrasian.....	29
2.5.1 Paspor.....	30
2.5.2 Aplikasi M-Paspor.....	31
2.5.3 Alur Permohonan Paspor.....	32
2.5 Peneliti Terdahulu.....	38
2.6 Kerangka Berfikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Definisi Konsep.....	45

3.3	Fokus Penelitian	46
3.4	Sumber Data.....	47
3.5	Informan Penelitian	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data	49
3.7	Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Deskripsi Instansi Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang	53
4.1.2	Visi dan Misi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang	54
4.1.3	Struktur Organisasi Misi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang ..	55
4.2	Informan Penelitian	58
4.3	Hasil Diskusi dan Pembahasan	59
4.3.1	Kualitas	60
4.3.2	Kuantitas	70
4.3.3	Pelaksanaan Tugas	74
4.3.4	Tanggung Jawab	77
4.4	Pembahasan	80
4.4.1	Kualitas	80
4.4.2	Kuantitas	82
4.4.3	Pelaksanaan Tugas	83
4.4.4	Tanggung Jawab.....	84
4.4.5	Hambatan Tantangan Penerapan SIMPEG Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	85
4.5	Matriks Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang	5
Tabel 1.2 Data Penerbitan Paspor di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang Bulan Januari – April 2023.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Fokus Penelitian	46
Tabel 3.2 Informan Penelitian	48
Tabel 4.1 Tabel Informan Penelitian	59
Tabel 4.2 Matriks Hasil Penelitian	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Research Mapping	10
Gambar 2.1 Aplikasi M-Paspor.....	32
Gambar 2.2 Tarif Permohonan Paspor	34
Gambar 2.3 Persyaratan Permohonan Paspor	35
Gambar 2.4 Alur Pendaftaran dan Pengurusan Permohonan Paspor	36
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 3 1 Teknik Analisis Data	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang	55
Gambar 4.2 Daftar Absensi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang Yang Diakses Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).....	63
Gambar 4.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Imigrasi Kelas I TPI Palembang	63
Gambar 4.4 Apel Pagi Serta Pemberian Penghargaan Pegawai Teladan Selama Tiga Bulan.....	69
Gambar 4.5 Laporan Jurnal Harian Diselesaikan Serta Sisa Jurnal Harian Belum Diselesaikan.....	73
Gambar 4.6 Laporan Pegawai Pelaksanaan Tugas Membuat Jurnal Harian	76
Gambar 4.7 Hasil Nilai Capaian Pegawai	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara Dengan Informan	95
Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....	96
Lampiran 3 SK Pembimbing Skripsi.....	100
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	101
Lampiran 5 Surat Balasan izin Penelitian.....	102
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Seminar Proposal	103
Lampiran 7 Lembar Perbaikan Seminar Proposal.....	104
Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi	105
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	106
Lampiran 10 Lampiran Hasil Turnitin	107
Lampiran 11 Surat Pengecekan Similiarity	108
Lampiran 12 Lampiran Usept.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah adalah sebuah entitas atau lembaga yang memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk mengelola dan mengatur urusan suatu negara atau wilayah tertentu. Fungsi utama pemerintah adalah menjaga ketertiban, keamanan, dan kesejahteraan masyarakat yang tinggal dalam yurisdiksinya. Selaku pengemban amanah rakyat, pemerintah memiliki tanggung jawab dalam melayani masyarakatnya demi kemakmuran dan kesejahteraannya. Dalam rangka mewujudkannya pemerintah haruslah mewujudkannya dengan berbagai macam kebijakan dan juga programnya dalam melayani masyarakat. Pemerintah memberikan pelayanan dengan membaginya sesuai dengan bagian dan fungsi dalam bentuk suatu organisasi yang seringkali disebut instansi pemerintah.

Pemerintahan pastinya mengharapkan setiap instansi berjalan dengan baik serta maju berkembang demi mewujudkan kemakmuran serta kesejahteraan masyarakatnya. Ditambah lagi dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang hadir dalam kehidupan sehari-hari di seluruh dunia yang seharusnya meningkatkan standar hidup serta memudahkan dalam beraktivitas maupun memudahkan pekerjaan (Qureshi, 2015).

Majunya teknologi informasi dan komunikasi maka pemerintah dituntut untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dalam meningkatkan kemampuan mengelola data dan informasi, serta menyalurkan

informasi tersebut secara cepat. Sistem informasi di pemerintahan berfungsi untuk membantu kelancaran tugas yang menjadi unsur pendukung dalam pelaksanaan fungsi dari manajemen. Pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan (Suarni, 2021)

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berkembang semakin cepat di era globalisasi sekarang ini. Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi memberikan konsekuensi bagi para pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan. Teknologi informasi komunikasi tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik organisasi yang bergerak di dunia bisnis maupun yang bergerak di dunia sosial (Irawan, 2013).

Pemanfaatan teknologi dalam bidang pemerintahan ini merupakan inovasi yang penting untuk suatu pemerintahan dalam melaksanakan desentralisasi. Sebuah inovasi yang juga dapat membantu untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Inovasi dalam bidang pemerintahan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi di sebut e-Government (Soeprapto, 2006).

e-Government adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik. Istilah e-Government berhubungan dengan kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakat, antara pemerintah dan pelaku bisnis, dan di antara instansi pemerintah

itu sendiri baik antara eksekutif, yudikatif, maupun legislatif. Semua hal tersebut dengan bantuan teknologi yang dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja.

Pengertian lain disampaikan oleh Hartono (2010) *e- government* merupakan suatu proses sistem pemerintahan dengan memanfaatkan ICT (*Information, Communication and Technology*) sebagai alat untuk memberikan kemudahan proses komunikasi dan transaksi kepada warga masyarakat, organisasi bisnis dan lembaga pemerintah serta stafnya. Sehingga dapat dicapai efisiensi, efektivitas, transparansi dan pertanggungjawaban pemerintah kepada warganya. Dengan konsep pengembangan menyangkut hubungan *Government to Government (G2G)*, *Government to Business (G2B)* dan *Government to Citizens (G2C)*.

Keberadaan *e- government* di lingkungan pemerintahan diharapkan dapat membawa manfaat yang optimal dalam rangka pencapaian good governance dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Mandagi (2023) menyebutkan beberapa keuntungan yang dapat dicapai dengan adanya *e- government* yaitu pertama pelayanan yang baik kepada masyarakat. Informasi pemerintah dapat diminta dari kantor, rumah, atau di mana saja tanpa harus mengunjungi lembaga pemerintah secara fisik. Kedua meningkatkan hubungan antara pemerintah, pengusaha dan masyarakat. Transparansi diharapkan akan membawa pada hubungan yang lebih baik antara berbagai pihak. Ketiga berdayakan komunitas Anda melalui informasi yang mudah diakses. Dengan informasi yang cukup, orang belajar membuat keputusan. Terakhir melaksanakan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Koordinasi antar otoritas juga dapat dilakukan tanpa pertemuan pribadi seperti

email atau konferensi video. Inovasi e-Government sudah diterapkan hampir di seluruh organisasi sektor publik di seluruh penjuru dunia. Artinya pada era 4.0 ini harus memaksa atau mewajibkan berinovasi dengan memanfaatkan teknologi demi meningkatkan kualitas pelayanan dan tidak bisa dihindari lagi penggunaan teknologi canggih tersebut.

Hal tersebut dapat kita lihat dari penelitian oleh De Vries, HA, Tummers, LG, dan Bekkers mengatakan “Di sini argumennya adalah bahwa TIK telah menjadi manamana di sektor publik akhir-akhir ini dan sulit untuk memikirkan masalah publik atau layanan pemerintah yang tidak terlibat TIK dalam beberapa cara yang substansial (yakni, banyak inovasi, seperti layanan online untuk warga negara digerakkan oleh teknologi). Penggunaan teknologi yang luas ini, baik dalam proses implementasinya dan jasa, menjadikannya komponen penting dalam proses inovasi” (De Vries et al., 2018).

Salah satu instansi pemerintahan di Kota Palembang yang bergerak di bidang pelayanan publik Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang bertugas menyediakan layanan bagi masyarakatnya dalam pengurusan hal-hal seperti dokumen perjalanan, visa dan fasilitas, izin tinggal dan status, intelijen, penyidikan dan penindakan lintas batas, kerja sama luar negeri dan sistem ke imigrasian lainnya. (Artiguna et al., 2014). Adapun data pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Palembang yaitu berdasarkan pangkat atau golongan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang

Pangkat Atau Golongan	Jumlah Orang
Pembina (IV/a)	1
Penata Tk. 1 (III/d)	16
Penata (III/c)	13
Penata Muda Tk. 1 (III/b)	28
Penata Muda (III/a)	9
Pengatur Tk. 1 (II/d)	2
Pengatur (II/c)	3
Pengatur Muda (II/a)	9

Sumber: Diambil oleh penulis di Kantor Imigrasi Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Palembang memiliki pangkat atau golongan yang berbeda-beda. Namun pada kantor tersebut dipimpin oleh pangkat Pembina atau golongan (IV/a) atau menduduki posisi kepala kantor. Hal diatas merupakan penjabaran singkat tentang data pegawai sesuai golongan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Palembang.

Peneliti melakukan observasi lapangan yang mendalam terhadap suatu instansi, peneliti menemukan beragam permasalahan. Salah satu permasalahan yang terlihat jelas adalah kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melakukan absensi. Kehadiran yang tidak teratur dan kurangnya kepatuhan dalam mencatat absensi menjadi masalah utama yang mempengaruhi efisiensi operasional instansi. Ketidakteraturan ini memengaruhi jadwal kerja, menyebabkan keterlambatan, dan bahkan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang cukup, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, peneliti juga mencatat bahwa banyak pegawai yang tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Beberapa alasan mendasar yang terungkap termasuk kurangnya pemahaman tentang harapan instansi, kurangnya motivasi intrinsik atau ekstrinsik, dan juga mungkin beban kerja yang tidak

seimbang. Ketidakmampuan untuk mencapai target pekerjaan dapat merugikan instansi dalam mencapai tujuan bisnisnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja keseluruhan. Penelitian mengindikasikan bahwa kurangnya komunikasi dan supervisi yang efektif mungkin menjadi faktor yang menyebabkan ketidakmampuan pegawai mencapai target yang ditetapkan. Kurangnya arahan yang jelas, umpan balik yang tepat waktu, dan dukungan dari manajemen dapat menghambat kemampuan pegawai untuk bekerja dengan efisien dan efektif.

Dari hasil observasi ini, dapat disimpulkan bahwa instansi perlu menangani masalah kinerja suatu pegawai mulai dari kedisiplinan pegawai, memperkuat sistem pengawasan, serta meningkatkan komunikasi dan dukungan kepada pegawai. Tindakan perbaikan seperti penyediaan pelatihan untuk pegawai, implementasi sistem pengawasan yang lebih efektif, dan pembinaan terhadap budaya kerja yang lebih proaktif dan terarah akan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Permasalahan yang diidentifikasi sebelumnya, langkah inovatif yang diambil oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang dalam menciptakan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. SIMPEG, sebuah aplikasi berbasis teknologi, memberikan solusi terhadap permasalahan kedisiplinan pegawai dan pencapaian target kinerja. Melalui SIMPEG, proses absensi dapat terpantau dengan lebih baik, meminimalisir keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang mempengaruhi produktivitas. SIMPEG juga

memberikan data akurat mengenai kinerja individu, memungkinkan manajemen, emonitor dan mengevaluasi pencapaian target kerja dengan lebih efisien.

Adanya SIMPEG yang mengandung informasi detil tentang data kepegawaian, seperti data pokok, biodata PNS, data gaji, jabatan, pangkat, hubungan keluarga, dan unit kerja, manajemen dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif. Penerapan teknologi ini juga membantu dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam manajemen kepegawaian. Tidak hanya itu, SIMPEG juga berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memfasilitasi pelacakan karier dan pengembangan pegawai. Dengan informasi yang tersedia secara mudah dan terstruktur, pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas individu dapat dilakukan dengan lebih terarah dan efisien.

Karena itu, implementasi SIMPEG oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang tidak hanya sebagai solusi terhadap permasalahan yang teridentifikasi sebelumnya, tetapi juga sebagai langkah penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan instansi, membawa efisiensi, transparansi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. SIMPEG digunakan sebagai dukungan kepegawaian. Sistem informasi kepegawaian menyediakan data untuk bahan analisa pimpinan dalam pengambilan keputusan terhadap pegawai. Sistem informasi kepegawaian digunakan untuk menunjang terlaksananya manajemen kepegawaian yang baik. Terkait dengan peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, salah satu data yang penting adalah target kinerja

yang merupakan penilaian atas sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan setiap tahun dan dinilai oleh atasan langsung.

Dalam hal pemenuhan berkas – berkas kepegawaian, absensi dan penilaian kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian tuntunan kinerja juga dapat dilihat dan berdasarkan aplikasi ini. Sehingga sistem ini diharapkan dapat mewujudkan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang. Mengingat tingginya mobilitas masyarakat untuk melakukan perjalanan lintas negara. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh dari Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang pada bulan Januari-April 2023 yang merupakan jumlah pelayanan penerbitan paspor yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Penerbitan Paspor di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang Bulan Januari – April 2023

Jenis Pelayanan	Januari	Februari	Maret	April
Penerbitan Paspor 40 Halaman	4.997	4.659	3.874	2.157
Penerbitan Paspor Percepatan	138	136	136	136
Penerbitan Paspor Elektronik	962	1.191	1.083	723
Jumlah Penerbitan Paspor Keseluruhan	6.097	5.986	5.093	3.016

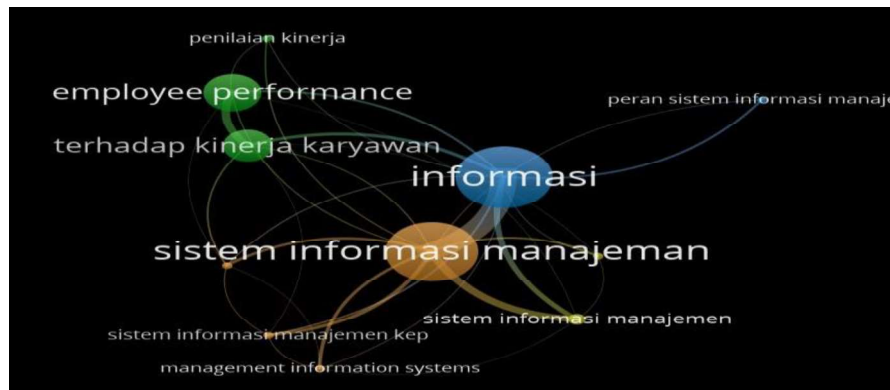
Sumber: Diambil oleh penulis di Kantor Imigrasi Palembang, 2023

Tabel 1.1 menggambarkan minat masyarakat yang membuat paspor di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang dimana jumlah tiap bulannya berkisar lebih dari 3.000 bahkan mencapai 6.000 setiap bulannya. Data tersebut mengalami penurunan setiap bulannya. Penerbitan paspor menurun disebabkan oleh permohonan masyaran sendiri yang sering menurun dan dalam pembuatan melalui aplikasai M-paspor sering terjadinya kesulitan yang muncul dalam masyarakan karena aplikasi pebuatan paspor sering kali down dan error. Namun Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang tetap berupaya memberikan pelayanan terbaik dan

berusaha akan tetap mengawasi serta meningkatkan kinerja pegawainya agar masyarakat menjadi puas. Segala kegiatan pegawai mulai dari data maupun proses pekerjaan tercatat oleh SIMPEG, membuat atasan dapat mengakses informasi kepegawaian tersebut hal ini juga digunakan untuk melihat serta mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan proses pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai ini sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan karena menunjang kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan. Kinerja pegawai ini mencakup suatu penilaian yang berupa indikator menurut Mangkunegara (2017) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sistem informasi manajemen kepegawaian ini (SIMPEG) diterapkan demi meningkatkan pelayanan publik dan juga dapat mengawasi pegawai terlibat kinerja setiap pegawai. Karena setiap perusahaan atau instansi pasti mengharapkan yang terbaik dalam kinerja pegawainnya hal ini juga dilakukan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang berinovasi dengan adanya SIMPEG untuk menunjang jalannya perusahaan serta kinerja pegawai yang baik.



Gambar 1.1 Research Mapping

Sumber : Diolah Penulis menggunakan Vosviewer, 2023

Berdasarkan hasil pemetaan riset menggunakan *Vosviewer* dapat diketahui bahwa sistem informasi manajemen berhubungan dengan kinerja pegawai. Semakin besar lingkaran diatas menunjukkan banyak penelitian yang telah mengangkat variabel ini, sebaliknya semakin kecil lingkaran pada gambar maka hanya sedikit penelitian yang diangkat. Hasil pemetaan riset berkaitan dengan topik penelitian yang akan diangkat yaitu mengenai tantangan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dilihat dari gambar diatas dalam sistem informasi manajemen memiliki lingkaran yang cukup besar yang artinya sudah banyak yang mengangkat menjadi penelitian namun, pada penelitian ini membuat lebih spesifik lagi sistem informasi manajemen yang merupakan inovasi instansi yaitu dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang menunjukkan lingkaran yang masih terbilang kecil.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tera Saputra, berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda” mengungkapkan hasil yang sangat menarik. Dalam penelitian ini, metode

kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh penerapan Simpeg terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Hasil penelitian ini dengan jelas dan kuat mengonfirmasi hipotesis yang diajukan. Penelitian menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penerapan Simpeg (X) dan peningkatan kinerja pegawai (Y) di PDAM Tirta Kencana Samarinda. Ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian telah membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai di perusahaan tersebut.

Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di organisasi. Menyadari dampak positif dari Simpeg dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat menjadi dasar bagi PDAM Tirta Kencana Samarinda dan organisasi serupa untuk terus memperbaiki dan memperluas penggunaan teknologi dalam pengelolaan kepegawaian mereka. Hal ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan efektivitas sumber daya manusia mereka melalui penerapan sistem informasi yang canggih. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman kita tentang bagaimana teknologi dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja modern.

Kemudian, penelitian lain penulis Suarni S, berjudul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Mewujudkan Good Governance Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang”, sebuah studi mendalam telah dilakukan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enrekang. Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk

memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKDD berkontribusi terhadap upaya mencapai Good Governance.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG di BKDD Kabupaten Enrekang dapat dinilai dari tiga indikator utama, yaitu Input, Proses, dan Output. Di sektor Input, terdapat kejelasan dan kelengkapan dalam isi dan bentuk data yang dimasukkan ke dalam sistem. Namun, masih terdapat kendala terkait dengan waktu penginputan data yang tidak selalu tepat waktu, baik dari sisi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maupun internal BKDD. Hal ini bisa mengganggu validitas data yang masuk.

Pada sub-sistem Proses, database telah dimanfaatkan secara optimal, dan pengolahan data juga telah dilakukan secara efisien. Meskipun demikian, ada catatan tentang ketidakseimbangan kondisi perangkat keras yang dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Aspek teknologi informasi juga telah mencukupi dengan adanya laboratorium komputer, namun perlu perhatian khusus terhadap pemeliharaan perangkat keras.

Penggunaan software SIMPEG telah sesuai dengan kebutuhan, dan penggunaannya mempertimbangkan perkembangan teknologi informasi ke depan guna mewujudkan Good Governance. Pada sub-sistem Output, sistem ini telah bermanfaat bagi semua pihak, mulai dari staf bidang-bidang hingga Kepala Sub-bidang, Kepala Bidang, dan Kepala Badan dalam menjalankan tugas dan fungsi BKDD serta dalam pengambilan keputusan.

Temuan-temuan ini memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kendala dalam implementasi SIMPEG di BKDD Kabupaten Enrekang dalam konteks mencapai Good Governance. Penelitian ini dapat menjadi panduan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam penggunaan sistem informasi kepegawaian guna mencapai tujuan pemerintahan yang lebih efisien dan transparan.

Penelitian Femmy, *Implementation E-Government In Employment Management Information System in The Regional Office Of The Ministry Of Law And Human Rights West Java, Indonesia*, Metode Kualitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-Government pada sistem informasi manajemen kepegawaian sudah cukup optimal namun masih kurangnya kesadaran pegawai dalam melakukan pemutakhiran data. Upaya yang dilakukan di Kanwil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Barat adalah selalu meningkatkan kesadaran pegawai terhadap proses pemutakhiran data

Penelitian diatas bertujuan sebagai research gap dalam penelitian SIMPEG dalam meningkatkan kinerja pegawai. meskipun sudah ada sejumlah penelitian tentang SIMPEG dan E-Government, masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat lebih mendalam dan komprehensif dalam menggali potensi dan tantangan implementasi serta dampaknya terhadap berbagai aspek pemerintahan dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan diatas serta dengan adanya permasalahan yang ada maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian pada instansi pemerintah dengan judul **“TANTANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MENINGKATKAN**

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana tantangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis tantangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat yang berguna untuk kedepannya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan e-Government, Menambah wawasan bagi pembaca dan peneliti lain dalam penulisan yang serupa, serta dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman bagi pembaca dan penulis.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Artiguna, P. P., Sugito, S., & Hoyyi, A. (2014). Analisis Sistem Antrian Pada Layanan Pengurusan Paspor Di Kantor Imigrasi Kelas I Semarang. *Jurnal Gaussian*, 3(4), 801–810.
- Darmawan, I. (2011). E-Government: Studi Pendahuluan di Kabupaten Sragen. *Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah*, 69-75.
- Davis, G.B. (2002). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar Seri Manajemen No.90-A Cetakan Kedua Belas. Jakarta: PT. Pustaka Binawa Pressindo
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). The diffusion and adoption of public sector innovations: A meta-synthesis of the literature. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(3), 159–176.
- Forman, C., Goldfarb, A., & Greenstein, S. (2005). Geographic location and the diffusion of Internet technology. *Electronic Commerce Research and Applications*, 4(1), 1-13.
- Hartono, B. (2013). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartono, D.U. dan Mulyanto, E. (2010). Electronic Government Pemberdayaan Pemerintahan dan Potensi Desa Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi* (6) 1.
- Hasibuan, Z. A. (2007). Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan e-government untuk Pemda. *Jurnal Sistem Informasi MTI UI*, 3(1), 6-70.
- Hole, K. J. (2016). Building trust in e-government services. *Computer*, 49(1), 66-74.
- Irawan, B. (2017). Studi Analisis Konsep E-Government: Sebuah Paradigma Baru dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(1), 174-201.
- Junaedi. 2005. E-government dalam Bingkai Reformasi Administrasi Publik Menuju Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*. Volume 9, Nomor 1, Mei 2005, Program Pasca Sarjana universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

- Kase, J. (2010). Perencanaan Strategis Sistem Informasi (SI) Pada Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Tesis, Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, G. (2004). Implementasi dalam birokrasi pembangunan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sinamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprpto, R. (2006). Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1).
- Susanto, A. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dan Pengembangan Edisi Tiga*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 9). Kencana Prenada.
- Usman, Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.