

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di lingkungan pelayanan public seperti UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember. Namun dalam konteks yang terus berkembang dan kompetitif, peran sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja menjadi faktor yang mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem informasi SDM memberikan fondasi yang kuat dalam manajemen SDM, memungkinkan pengelolaan kinerja pegawai, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir secara efektif (Farida, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2017).

Dalam suatu Instansi baik yang besar maupun yang kecil diperlukan adanya sistem manajemen, supaya tujuan dari lembaga atau instansi tersebut dapat tercapai dengan baik. Untuk itu peranan manajemen sangat penting khususnya manajemen kepegawaian, yang memegang peranan dalam menentukan, mengatur dan menyelesaikan masalah yang ada dalam kepegawaian manajemen kepegawaian memiliki peranan sentral dalam mencapai tujuan suatu instansi, baik yang berskala besar maupun kecil. Dengan adanya sistem manajemen kepegawaian yang efektif, instansi dapat mengoptimalkan potensi pegawai, meningkatkan produktivitas, serta merespons dinamika organisasi dengan lebih adaptif (Mulyani, 2021).

Peranan manajemen kepegawaian mencakup pengelolaan aspek-aspek kritis dalam kepegawaian, seperti rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan konflik. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah sebuah sistem atau program yang digunakan untuk memelihara, mengelola, dan memproses data karyawan serta dapat membantu perusahaan dalam menjalankan kebijakan atau prosedur terkait SDM di suatu Perusahaan. Pentingnya Sistem Informasi yaitu Seiring dengan perkembangan teknologi, implementasi sistem informasi dalam manajemen kepegawaian telah menjadi kebutuhan mendesak. Sistem informasi dapat memberikan data dan informasi yang akurat, cepat, dan terintegrasi, memungkinkan proses pengelolaan kepegawaian menjadi lebih efisien. Sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat besar dalam konteks sistem informasi suatu organisasi. Peran kunci SDM tidak hanya terbatas pada penggunaan teknologi dan infrastruktur, tetapi juga melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan optimalisasi potensi manusia untuk mendukung efektivitas sistem informasi (Mulyani, 2021).

Sistem Informasi sangat berpengaruh di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya sistem ini, manajemen pengelolaan pendapatan daerah dapat lebih efisien dan transparan, membantu dalam proses penggajian, pelaporan, dan pengelolaan data pegawai secara keseluruhan.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut (Nurwin & Frianto, 2021) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut (Sukardi, 2018) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut para ahli (Pranitasari & Khotimah, 2021). Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya. Dan salah satu cara meningkatkan produktivas kerja pegawai adalah dengan memiliki pegawai yang memiliki sikap disiplin kerja yang baik (Miskiani & Bagia, 2020).

Disiplin merupakan suatu yang diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat kerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang tidak bisa dan tidak bisa dilakukan didalam kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi sikap hormat terhadap peraturan-peraturan yang ada, dikutip oleh (Tanjung & Rasyid, 2023)

Disiplin kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan dalam memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur, menciptakan dasar yang kokoh bagi peningkatan kinerja pegawai (Aulia & Trianasari, 2021). tentang disiplin kerja membahas konsep dasar dan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disiplin kerja pegawai. Pengertian ini membantu merinci bagaimana tata kelola disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember. Dengan merangkai penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara peran Sistem Informasi SDM, pengembangan kompetensi, dan tata kelola disiplin kerja terhadap peningkatan kualitas pegawai di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam konteks pelayanan teknis.

Dalam dinamika perkembangan masyarakat kontemporer, peran Sistem Informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja di dalam organisasi bukan hanya menjadi isu manajemen internal semata, melainkan juga mempunyai dampak sosial yang signifikan. Pusat

Pengembangan (UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember) sebagai entitas unit pengelolaan teknis memiliki peran strategis dalam membentuk masyarakat melalui kualitas dan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjelajahi aspek-aspek sosial terkait dengan peran Sistem Informasi SDM, pengembangan kompetensi, dan tata kelola disiplin kerja di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember.

Sistem Informasi SDM tidak hanya menjadi alat administratif dalam manajemen organisasi, tetapi juga memiliki dampak sosial. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, Sistem Informasi SDM di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember dapat menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem pelayanan teknis (Mulyani, 2021). Organisasi menekankan bahwa organisasi bukanlah entitas terisolasi, melainkan merupakan bagian integral dari masyarakat yang lebih besar. Pengembangan kompetensi pegawai bukan hanya menghasilkan keunggulan organisasi, tetapi juga memengaruhi perkembangan sosial masyarakat. Dalam perspektif sosiologi, Dengan mempertimbangkan aspek-aspek sosial tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran Sistem Informasi SDM, pengembangan kompetensi, dan tata kelola disiplin kerja di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember dapat membentuk dinamika sosial di tingkat lokal (Yuananda & Indriati, 2022).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek kritis dalam menghadapi dinamika organisasi, terutama di lingkungan Pusat Pengembangan (UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember). Penelitian empiris mengenai peran Sistem Informasi SDM, pengembangan kompetensi, dan tata kelola disiplin kerja menjadi sangat relevan untuk memberikan dasar data yang kuat dalam mengoptimalkan kinerja pegawai (Mulyani, 2021).

Peneliti memilih UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember sebagai tempat penelitian karena UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember ini memiliki reputasi sebagai Lembaga pendapatan yang progresif dan inovatif, terutama dalam sistem informasi melalui media sosial. Keputusan ini didasarkan pada kesadaran bahwa UPT pengelolaan pendapatan Kabupaten Jember aktif memanfaatkan teknologi dan para pegawai meningkatkan inovasi didalam berbasis teknologi.

Berdasarkan pertimbangan pertimbangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peneliti layak dilakukan dengan judul “Peran Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada (studi UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember) hal ini karena UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember dianggap sebagai pelayanan yang sangat progresif dan inovatif, terutama dalam pelayanan. Judul penelitian ini mencerminkan fokus pada penerapan sistem informasi SDM untuk mengembangkan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan yang berharga terkait dampak positif teknologi dalam mengembangkan kualitas kinerja pegawai.

Adanya upaya untuk mengembangkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPT pengelolaan pendapatan daerah kabupaten jember. Langkah Langkah ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesionalisme. Selain itu disiplin kerja seperti absensi digital dengan menggunakan face ID dan fingerprint dan juga menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai, memastikan

kehadiran yang tepat waktu, dan meingkatkan efisiensi administarasi UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember secara keseluruhan.

Hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penerapan sistem informasi sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja pegawai di UPT pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Jember. Maka skripsi ini akan menganalisis tentang bagaimana " Peran Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada (Studi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember)"

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah sistem informasi SDM berperan meningkatkan kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
2. Apakah kompetensi pegawai berperan meningkatkan kinerja di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
3. Apakah disiplin kerja berperan meningkatkan kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis mengetahui sistem informasi SDM berperan meningkatkan kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
2. Untuk menganalisis kompetensi pegawai berperan meningkatkan kinerja di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berperan meningkatkan kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adanya sebuah penelitian akan memeberikan kontribusi teoritis dan praktis dan objek suatu yang di teliti. Manaat penelitian berisitentang kontribusi yang akan di berikan peneliti setelah selesai melakukan sebuah penelitian Adapun peneliti memperoleh beberapa manfaat penelitian yang bersifat teoritis dan praktis, meliputi:

1. Manfaat teoritis
  - a. Skripsi ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan mengeksplorasi interaksi antara peran sistem informasi SDM, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja dalam konteks organisasional khususnya UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

- b. Penelitian ini dapat membantu memperkaya literatur teori sistem informasi SDM dengan menyajikan temuan dan implikasi yang berkaitan dengan efektivitas dan peran sistem informasi SDM dalam manajemen pegawai.
- c. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan menyoroti peran sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja sebagai variabel-variabel penting.

## 2. Manfaat praktis

- a. Menyajikan rekomendasi praktis bagi manajemen UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan pegawai melalui optimalisasi peran sistem informasi SDM dalam pemantauan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Memberikan dasar bagi penyusunan program pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan temuan evaluasi kompetensi, membantu UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember mengidentifikasi area yang perlu diperkuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- c. Menyediakan wawasan yang berguna bagi manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan disiplin kerja yang efektif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja dan, pada gilirannya, kinerja pegawai.