

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seperangkat kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memastikan bahwa potensi manusia dalam organisasi dikelola secara terarah, terukur, dan selaras dengan tujuan institusi (Yuningsih et al., 2020). Dalam sektor pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, tetapi juga pada pembentukan aparatur yang profesional, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Wulandari, 2022). Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi salah satu instrumen penting dalam menjamin akuntabilitas dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Pengelolaan kinerja pegawai dalam birokrasi modern menuntut adanya sistem yang mampu mencatat, memantau, dan mengevaluasi capaian kerja secara objektif dan terdokumentasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Perkembangan teknologi informasi mendorong instansi pemerintah untuk mengintegrasikan sistem digital dalam tata kelola kepegawaian sebagai bagian dari transformasi menuju *e-government* (Silaswara et al., 2021). Implementasi sistem informasi dalam manajemen kinerja diharapkan dapat meningkatkan transparansi, meminimalkan subjektivitas penilaian, serta memperkuat mekanisme pengawasan internal.

Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu unit kerja strategis dalam struktur pemerintahan daerah telah menerapkan Sistem Informasi *E-Madani* sebagai sarana pendukung pengelolaan administrasi dan kinerja pegawai. Sistem ini dirancang untuk memfasilitasi pelaporan aktivitas kerja

secara berkala, sehingga atasan dapat melakukan monitoring dan evaluasi berbasis data. Secara konseptual, keberadaan sistem tersebut seharusnya mampu memperkuat disiplin kerja serta meningkatkan akurasi penilaian kinerja.

Namun, berdasarkan pengamatan selama kegiatan magang, terdapat indikasi bahwa pelaporan kinerja melalui sistem tersebut belum sepenuhnya mencerminkan aktivitas kerja yang aktual. Penginputan data kinerja dalam beberapa kasus cenderung dilakukan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban administratif, sehingga fungsi sistem sebagai alat pengendalian dan evaluasi kinerja belum berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara tujuan normatif penerapan sistem informasi dengan praktik penggunaannya di lapangan. Apabila pelaporan kinerja tidak dilakukan secara akurat dan bertanggung jawab, maka validitas data sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial menjadi lemah (Mintawati, 2024). Hal ini berimplikasi pada efektivitas manajemen kinerja secara keseluruhan, termasuk dalam aspek penilaian, pemberian penghargaan, maupun pembinaan pegawai (Adenuddin Alwy, 2022). Dengan demikian, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana penerapan Sistem Informasi *E-Madani* dalam pengelolaan kinerja pegawai serta sejauh mana tingkat kepatuhan dan keakuratan pelaporan yang dilakukan.

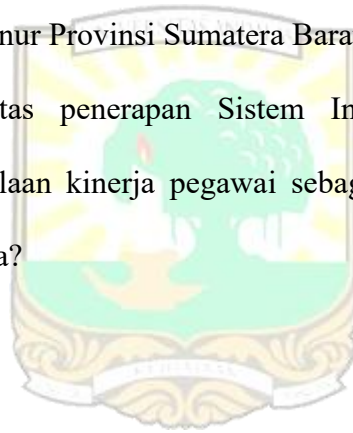
Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis penerapan Sistem Informasi *E-Madani* dalam pengelolaan kinerja karyawan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas sistem dalam mendukung manajemen

kinerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan dan integritas pelaporan pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penerapan *E-Madani* pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana peran Aplikasi *E-Madani* sebagai inovasi digital dalam mengoptimalkan kinerja, motivasi, serta disiplin kerja di lingkungan biro umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana efektivitas penerapan Sistem Informasi *E-Madani* dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia?



1.3 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengamati apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan *E-Madani* pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengidentifikasi bagaimana peran *E-Madani* dalam mengoptimalkan kinerja, motivasi, serta disiplin kerja di lingkungan biro umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisis tingkat efektivitas penerapan Sistem Informasi *E-Madani* dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai sebagai bagian dari

manajemen sumber daya manusia pada Biro Umum Kantor Gubernur
Provinsi Sumatera Barat

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun Tugas Akhir ini diharapkan mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Bagi Akademis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya manusia di instansi pemerintahan, khususnya mengenai penggunaan sistem informasi dalam pengelolaan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam praktik manajerial.
2. Bagi Objek Penelitian, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi Biro Umum Kantor Gubernur Sumatera Barat dalam memperbaiki sistem informasi pengelolaan Sumber Daya manusia, baik dari sisi perencanaan maupun realisasi. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan, peningkatan pengawasan, serta penguatan budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam pelaporan kinerja..
3. Bagi Penulis, Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam melakukan analisis dan penilaian kinerja pada institusi pemerintahan, sekaligus melatih kemampuan berpikir kritis dan analitis penulis dalam menyelesaikan permasalahan nyata di lapangan.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang dilaksanakan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.51, Padang Pasir, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Dilaksanakan selama 40 hari kerja, yakni dari tanggal 05 Januari 2026 sampai dengan 04 Maret 2026.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab yang akan membahas mengenai hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat dan waktu magang, sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II ini membahas konsep dan teori yang menjadi dasar dalam penelitian mengenai konsep penerapan inovasi digital manajemen sumber daya manusia. Landasan teori yang digunakan mengacu pada literatur yang relevan dan valid, baik berupa buku teks, buku ajar, maupun jurnal ilmiah.

BAB III : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab III ini menjelaskan tentang Gambaran umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang menguraikan tentang latar belakang instansi ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, hasil observasi lapangan, realisasi manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja pegawai pada instansi terkait. Seluruh pembahasan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

BAB V : PENUTUP

Bab V merupakan bab penutup dari tugas akhir yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang dianggap penting sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia.

