

Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju)

Rizal Harmawan Samauna

Universitas Hasanuddin Makassar

Correspondence email: pbkominfo@gmail.com

Abstrak. Sistem informasi manajemen membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sistem ini dapat menampilkan profil setiap ASN dengan klasifikasi pendidikan, pelatihan, jabatan dan masa kerja yang dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam penunjukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jenjang karir sebagai suatu proses dalam rangka promosi jabatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan SIMPEG dalam pengelolaan administrasi kepegawaian serta Untuk menganalisis usaha yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan SIMPEG dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Hasil dalam penelitian ini adalah Penerapan SIMPEG telah dilaksanakan sesuai fungsinya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian secara optimal, juga sebagai media dalam pengambilan keputusan kepegawaian oleh pembina kepegawaian. Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan penerapan SIMPEG adalah melakukan pengawasan secara rutin terhadap perilaku kinerja setiap individu oleh atasan langsungnya, kemudian adanya sosialisasi secara terpadu sebagai bentuk dukungan dari internal maupun eksternal dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, dimana hanya dikelola oleh satu orang operator sedangkan pegawai berjumlah lima puluh satu orang dengan berbagai macam kebutuhan data kepegawaian sebagai upaya mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.

Kata kunci : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG); Administrasi Kepegawaian; Lapas

Abstract. The management information system assists in carrying out the duties of all State Civil Apparatuses within the Ministry of Law and Human Rights. This system can display the profile of each ASN with the classification of education, training, position and period of service that can be used as a material for consideration by the leadership in the appointment of education and career training as a process in the context of promotion. The purpose of this study was to analyze the implementation of SIMPEG in the management of personnel administration and to analyze the efforts made in optimizing the implementation of SIMPEG in the management of personnel administration. In this study, the authors used descriptive research with qualitative data types. The results of this study are the implementation of SIMPEG has been carried out according to its function to develop the implementation of electronic-based services in improving the quality of personnel optimally, as well as a medium for decision making by the staffing supervisor. Efforts made in optimizing the implementation of SIMPEG are routinely monitoring the behavior of each individual by their direct superiors, then integrated socialization as a form of support from internal and external by maximizing the potential of existing resources, which is only managed by one operator while employees achieve fifty-one people with various needs for personnel data as an effort to realize the management of personnel management based on information technology.

Keywords : Personnel Management Information System (SIMPEG); Officialdom administration; Prison

PENDAHULUAN

Cita-cita untuk menjadikan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berkelas dunia terus digelorakan dengan terus berbenah dalam mewujudkan pemerintahan yang wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM). Proses administrasi pemerintahan yang dijalankan telah berbasis teknologi yang terbaru. Dimulai sejak tahun 2018 hal ini diterapkan sesuai instruksi Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berupa kebijakan yang diambil dan dilakukan pimpinan dalam rangka mewujudkan e-government. Dimana kemajuan teknologi dalam perbaikan tata Kelola pemerintahan menjadi kewajiban bagi semua jajaran di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mewujudkan Kementerian yang

good governance. Teknologi tersebut memberikan sumbangsih penting dalam membantu pemerintah ataupun pengawasan dan pengambilan keputusannya. Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan e-government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.

Implementasi e-government menjadi salah satu solusi bagi percepatan pencapaian kinerja di

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penerapan e-government itu sudah sesuai dengan semangat Undang-undang Nomor 14 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dengan tujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik secara transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggung jawabkan. Namun tidak hanya itu, penerapan e-government juga sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yaitu mewujudkan Good Corporate Governance (GCG). Sehingga hal ini menjadi kewajiban Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam menerapkan e-government demi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dari setiap proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan dan adanya adopsi ataupun pengaplikasian media komunikasi yang sifatnya pribadi, dengan dampak yang muncul dengan tinggalnya publik sektor, dari perubahan yang luar biasa bagi privat sector yang telah lebih dahulu mengadopsi dan mengaplikasikan stakeholder-nya, inilah yang kemudian memicu public sector untuk melahirkan e-government (Irawan, 2013).

Di era revolusi digital ini perkembangan teknologi terjadi sebuah evolusi pada teknologi media, sebut saja new media atau orang juga sering menyebutnya media online atau orang lebih akrab lagi menyebutnya dengan istilah internet, media ini tentunya sudah tidak asing lagi di telinga. Media ini juga disebut-sebut sebagai media yang sampai saat ini belum ada yang menandingi pertumbuhan jumlah penggunanya. Di negara maju, new media mengalahkan berbagai media yang sebelumnya telah dijadikan sumber referensi dalam mendapatkan sebuah informasi. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM (SIMPEG Kumham) adalah suatu sistem informasi yang digunakan untuk pengelolaan data Pegawai Kementerian Hukum dan HAM secara on-line, sebuah perangkat lunak (software) komputer yang menyediakan fasilitas pengelolaan data kepegawaian dan mengelola data kepegawaian tersebut menjadi informasi kepegawaian yang dibutuhkan, menunjang kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Aturan proses yang dijalankan di dalam SIMPEG tetap mengacu kepada dasar hukum yang berlaku yaitu sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Secara spesifik tujuan dari SIMPEG adalah untuk mendukung integritas data para pegawai, kemudahan pengaksesan data kepegawaian, dan kemudahan pengelolaan data yang bersifat pribadi sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien yang diimplementasikan pertama kali pada 2015, atau mempunyai fungsi untuk mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan

pengembangan SDM di aparat pemerintah, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi PNS yang akurat untuk perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS, membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan, serta mempunyai manfaat pelacakan informasi data seorang pegawai akan mudah dan cepat, pembuatan laporan dapat mudah dikerjakan, mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala, memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian, mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (profil kepegawaian) yang cepat dan akurat, dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya sehingga dapat dikatakan bahwa SIMPEG merupakan sistem yang melakukan manajemen kepegawaian dimulai dari pegawai tersebut memperoleh status pegawai sampai dengan pegawai tersebut pensiun.

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama berhasilnya sebuah tujuan organisasi, demikian juga di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Pengelolaan pegawai dan peningkatan kinerja SDM telah menjadi perhatian yang lebih prioritas beberapa tahun belakangan ini. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan dalam lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seiring dengan telah ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengamanatkan mengenai sistem informasi ASN. Pasal 127 ayat (1) menyatakan bahwa untuk menjamin efisien, efektif, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan sistem informasi ASN. Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. Kemenkumham telah menerapkan sistem informasi ASN yaitu Aplikasi SIMPEG. Berlandaskan pada hal di atas, pegawai negeri sipil (PNS) turut diatur secara menyeluruh dengan menerapkan sistem informasi manajemen kepegawaian. Hal tersebut membutuhkan dukungan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang mumpuni. Dengan adanya aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian mampu menyediakan data dan informasi yang mudah dan cepat yang berhubungan dengan kepegawaian serta tercipta kesesuaian antara arus informasi dengan sistem pengolahan data yang diterapkan.

Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Perempuan Kelas III Mamuju merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pemasarakatan yang termasuk wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Barat telah mengimplementasikan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan

kepegawaian. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas III Mamuju merupakan implementasi e-government dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif. Sistem ini selain menyajikan informasi kepegawaian, juga dikhususkan untuk meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian seperti kepangkatan, pemindahan atau mutasi dan pemberhentian pegawai negeri sipil dari dan dalam jabatan. Sehingga dengan harapan adanya output dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat mempermudah dan mempercepat pimpinan dalam menentukan pegawai negeri sipil yang tepat sesuai dengan kualifikasi dalam tersebut sehingga keputusan itu berkualitas dan objektif.

Namun output dari metode ini ternyata masih dirasakan tidak begitu optimal. Belum mampu secara maksimal membentuk aparatur sipil negara yang profesional. Sebab itu untuk mengatasi masalah tersebut, Kementerian Hukum dan HAM telah merubah pola kerjanya dengan menitik beratkan pada perubahan sistem pengelolaan sumber daya manusianya. Tidak lagi fokus kepada Pendidikan dan pelatihan, namun lebih fokus kepada perubahan sistem administrasi kepegawaiannya. Harapannya adalah setiap aparatur sipil Negara, mau tidak mau, suka tidak suka harus menjalankan sistem tersebut dalam kinerjanya. Sebagai bentuk konkrit pelaksanaan e-government dan manajemen aparatur sipil negara pada Kementerian Hukum dan HAM adalah dibuatnya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem informasi yang dipergunakan menjadi dukungan pengelolaan administrasi data kepegawaian. Sistem informasi kepegawaian dengan pemberian data untuk bahan analisa pimpinan dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi kepegawaian digunakan untuk menunjang terlaksananya manajemen kepegawaian yang baik. (Widowati, 2012). Berdasarkan hasil penelitian Verawati Palimbong (2016), Analisis Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Untuk Koordinasi Pengembangan Kemetrolgian Pada Wilayah Regional IV Indonesia Timur. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) bentuk teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan guna mendukung koordinasi kemetrolgian dengan pemerintah daerah adalah teknologi berbasis internet yang didukung oleh berbagai perangkat yaitu hardware, software, teknologi penyimpanan, teknologi komunikasi, dan jaringan; (2) data yang diproses dalam SIM adalah data-data kemetrolgian baik itu data-data yang bersifat dinamis maupun statis yang bersumber dari BSML Regional IV, Dinas Kabupaten/Kota serta unit kemetrolgian lainnya yang pemanfaatannya dapat menghasilkan harmonisasi dan sinkronisasi penyelenggaraan kemetrolgian guna pengembangan kemetrolgian di wilayah regional IV; (3) terdapat beberapa faktor-faktor pendukung dan

penghambat dalam penggunaan SIM. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan pemanfaatan sistem informasi manajemen sudah mendukung untuk koordinasi pengembangan kemetrolgian pada wilayah regional IV indonesia timur meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan pemanfaatan SIM tersebut.

Menurut hasil penelitian Iswandi (2018), penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Barat; (2) untuk menganalisis usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil penelitian ini ditemukan kesimpulan bahwa penerapan telah dilakukan, namun terasa belum sempurna dikarenakan mengalami penggantian aplikasi yang terbaru sehingga cukup menghambat pelayanan kepegawaian dan tidak efektif khususnya pada saat diperlukan data kepegawaian yang terbaru oleh tim BAPERJAKAT yang harus menggunakan data manual sebagai data dukung SIMPEG.

Berkaitan 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. Selain itu, dalam sistem informasi manajemen kepegawaian ini juga terkait dengan penilaian perilaku pegawai yang dinilai atasan langsung setiap harinya. SIMPEG memang sangat membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sistem ini dapat menampilkan profil setiap ASN dengan klasifikasi pendidikan, pelatihan, jabatan dan masa kerja yang dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam penunjukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jenjang karir sebagai suatu proses dalam rangka promosi jabatan. Dalam hal pemenuhan berkas-berkas kepegawaian, absensi dan penilaian kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian tunjangan kinerja juga dapat dilihat dan berdasarkan aplikasi ini. Sehingga sistem ini diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang bertujuan membentuk pemerintahan yang Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif. Sebagaimana semboyan Kementerian Hukum dan HAM kami “ PASTI ” (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan, memberikan informasi dan penjelasan tentang masalah yang diteliti berdasarkan wawancara mendalam terhadap informan dengan metode kasus yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam dan utuh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung wajar/ilmiah, bukan dalam kondisi yang terkendali/laboratories sifatnya (Senafiah Faisal, 1990). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; Data Primer, data yang diperoleh langsung dari pegawai negeri sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju atau yang bertindak sebagai informan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang berasal dari hasil wawancara mendalam dengan informan. Data Sekunder, data yang diperoleh dalam penelitian pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju antara lain : buku-buku petunjuk pelaksanaan, laporan-laporan, arsip-arsip dan berbagai pustaka seperti Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Penelitian ini mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian atau lokasi penelitian untuk melihat kenyataan yang ada di tempat penelitian. Mengumpulkan data dilapangan dengan mengadakan pengamatan secara langsung. Data semacam itu merupakan tulang punggung suatu penelitian survey. Pada penelitian, wawancara dapat berfungsi sebagai metode primer, pelengkap atau sebagai kriterium (Hadi, 1992). Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumentasi pendukung data-data penelitian yang dibutuhkan, sekaligus mengumpulkan dokumentasi kegiatan penelitian untuk menggambarkan kegiatan yang dilakukan selama penelitian berlangsung (Arikunto, 2002). Selama peneliti melakukan pengumpulan data di lapangan, peneliti juga melakukan analisis data. Semua data yang diperoleh diolah melalui tiga jalur analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles dan Huberman, 1992). Reduksi Data; diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Proses ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

HASIL

Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian studi kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sulawesi Barat (studi kasus Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) dalam penerapannya mudah dipahami sebab menu-menu yang terdapat dalam sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM tampilannya cukup sederhana sehingga mudah digunakan dan dijalankan oleh siapa pun baik oleh pegawai yang masih baru ataupun pegawai yang sudah senior jika dibandingkan sewaktu masih menggunakan pengisian jurnal manual yang menggunakan cara tradisional, dengan catatan aplikasi ini tidak dalam masa maintenance guna pengembangan aplikasi SIMPEG dari pusat dan dengan dukungan jaringan internet yang stabil.

Dalam penerapannya aplikasi ini sudah cukup jelas dengan adanya buku panduan secara elektronik yang bisa diunggah pada SIMPEG dalam mengakomodir field-field sesuai dengan peraturan yang ada serta dengan adanya dukungan sosialisasi baik itu dari biro kepegawaian sekretariat jenderal secara umum maupun secara khusus dari kantor wilayah Sulawesi Barat sebagai induk dari operator pada setiap unit pelaksana teknis yang dalam masa covid-19 ini masih menerapkan konsolidasi pengelolaan data kepegawaian melalui layanan whatsapp group yang dirasakan masih belum optimal karena belum terbentuknya forum tatap muka khusus operator kepegawaian dan tidak berkesinambungannya jadwal sosialisasi yang ada. Adanya fenomena di lapangan bahwa selain karena maintenance juga masih ditemukan belum ada inisiatif dukungan secara kemandirian dari personil lainnya terhadap operator kepegawaian dalam mengelola langsung administrasi kepegawaiannya guna mewujudkan pengelolaan data pegawai secara elektronik ini sehingga menyebabkan belum terealisasinya pengelolaan seluruh data kepegawaian secara efektif dan efisien karena masih hanya sebatas gugur kewajiban dalam pengisian jurnal harian akibat kurangnya pengawasan dan hal ini dapat menghambat pelayanan kepegawaian dikemudian hari karena untuk saat ini beberapa pegawai hanya berfokus kepada input menu kinerja dalam upaya memenuhi output target capaian kinerja masing-masing pegawai dalam satu tahun berjalan, yaitu dalam hal pengisian SKP tahunan, pengisian jurnal harian dan penilaian kinerja yang ada di dalamnya. Disamping itu beberapa menu utama lainnya memang hanya bisa diakses oleh operator ataupun jurnal harian belum diterapkan .

SIMPEG yang mempunyai tugas dan fungsi khusus dalam bidang kepegawaian sebagai langkah dalam menjaga keamanan dan kerahasiaan data masing-

masing pegawai. Hal ini jelas membuat para pegawai menaruh harapan hanya kepada satu orang operator kepegawaian terkait pengelolaan data masing-masing pegawai yang imbasnya kembali kepada pengelola data kepegawaian yang membidangi informasi dan pengolahan data pegawai ini bekerja keras untuk menginput dan juga menginformasikan kembali kepada seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju yang berjumlah 51 orang dengan keanekaragaman kebutuhan data kepegawaian masing-masing seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan berbagai pengelolaan administrasi data kepegawaian lainnya yang dirasakan cukup beragam. Sehingga dalam proses penginputan dan penyampaian informasi data kepegawaian ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit dan jelas berdampak terhadap pemahaman capaian output masing-masing pegawai yang dibuktikan dengan pengisian sasaran kinerja pegawai ataupun jurnal harian belum diterapkan secara serentak karena masih menggunakan pengisian yang alakadarnya oleh setiap pegawai dan belum meratanya penyampaian arus informasi yang akurat perihal evaluasi data kepegawaian kepada pejabat struktural dan seluruh jabatan fungsional pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju dalam memaksimalkan kinerja pegawai sebagai upaya mewujudkan profesionalisme seorang pegawai negeri sipil.

Data dari pengisian jurnal harian dalam SIMPEG ini yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam pemberian tunjangan kinerja yang sudah diintegrasikan ke mesin daftar hadir oleh biro kepegawaian sekretariat jenderal beberapa waktu yang lalu, juga sebagai dasar bagi pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan mulai dari perencanaan pegawai, pengembangan karir pegawai, mutasi pegawai hingga kesejahteraan pegawai, dengan adanya integrasi tersebut dalam menunjang kesejahteraan pegawai ini pun masih ditemukannya perilaku tidak profesional pegawai dalam bentuk mengakali pengisian jurnalnya pada waktu tertentu atau bahkan dijamak pada hari yang serta ada yang masih berharap bisa diisikan oleh rekan kerjanya hanya karena takut mendapatkan potongan tunjangan kinerja pada saat rekapitulasi penarikan kehadiran oleh pengelola data kepegawaian. SIMPEG merupakan bagian dari sistem informasi yang di dalamnya memuat seluruh data base yang menggunakan data pegawai, SIMPEG yang ada pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju ini dirasakan belum diterapkan secara optimal. Dari hasil penelitian yang menunjukkan kurangnya kesadaran serta kepedulian dari masing-masing pegawai yang masih memanfaatkan cara-cara tradisional dalam mencapai target sasaran kinerja dan juga lemahnya pengawasan dari atasan langsung dalam menggunakan aplikasi SIMPEG terhadap bawahannya termasuk kewajibannya memberikan penilaian pada setiap pengisian jurnal harian secara langsung pada hari kerja, Adapun kendala

dari SIMPEG ini yang masih dalam tahap pengembangan dari pusat sehingga perannya secara keseluruhan dapat dikatakan telah berfungsi secara maksimal dalam mengelola data digital kepegawaian masing-masing, karena hal tersebut tidak mengurangi kualitas dan akurasi data kepegawaian yang ditampilkan pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju.

Dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang ada pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sulawesi Barat (studi kasus pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) sudah maksimal dalam penerapannya untuk mengelola data-data kepegawaian, sebagaimana tujuan daripada implementasi SIMPEG adalah terwujudnya suatu sistem informasi yang digunakan sebagai pengelolaan data pegawai secara on-line, dengan dukungan dari perangkat elektronik yang menyediakan fasilitas pengelolaan data kepegawaian kemudian selanjutnya mengelola data kepegawaian tersebut menjadi informasi kepegawaian yang dibutuhkan dalam menunjang kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian kedepannya.

Teori Informasi yang dicetuskan oleh Shannon Weaver melihat komunikasi sebagai proses, yaitu komunikasi sebagai transmisi pesan, titik perhatiannya terletak pada akurasi dan efisiensi proses bukan pada makna pesannya sendiri. Fokus utama pada teori informasi adalah untuk menentukan cara dimana saluran (channel) komunikasi dapat digunakan secara efisien, maka dari itu dengan melihat teori informasi diatas bahwa sumber informasi menghasilkan pesan untuk dikomunikasikan, kemudian pemancar mengubah pesan menjadi signal yang sesuai dengan saluran (medium yang digunakan untuk mengirim signal dari pemancar ke penerima). Meskipun masih ditemukannya fenomena di lapangan berupa gangguan (noise) adanya hambatan dari sumber daya manusia yang belum paham arti pentingnya penerapan SIMPEG secara mandiri yang dikarenakan secara khusus masih berfokus pada menu kinerja dan untuk menu utama lainnya hanya bisa di akses oleh satu orang operator kepegawaian yang secara khusus mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian maupun kendala lainnya yang bersumber dari jaringan yang kadang mengalami gangguan akibat dari letak geografis wilayah perkantoran yang diselimuti wilayah perbukitan, kemudian untuk sub menu pindah data jabatan hanya bisa diajukan ke admin pusat di sekretariat jenderal. Sehingga dapat dikatakan hal tersebut sudah mendukung karakteristik model komunikasi dari teori informasi Shannon dan Weaver.

Jika dikaitkan dengan teori yang dikembangkan oleh Pierre Levy, yang berpandangan mengenai perkembangan media dalam new media terdapat dua pandangan, pertama interaksi sosial yaitu yang membedakan media menurut kedekatannya dengan

interaksi tatap muka, pandangan kedua yaitu integrasi sosial yang merupakan gambaran media bukan dalam bentuk informasi, interaksi atau penyebarannya, tetapi dalam bentuk bagaimana manusia menggunakan media sebagai cara menciptakan masyarakat. Kemudian jika dikaitkan lagi dengan pendapat Ron Rice yang mendefinisikan media baru adalah media teknologi komunikasi yang melibatkan komputer di dalamnya (baik mainframe, PC ataupun notebook) yang memfasilitasi penggunaannya untuk dapat berinteraksi kepada sesama pengguna ataupun dengan informasi yang diinginkan, jelas sangat mendukung dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sulawesi Barat (studi kasus pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) karena telah menggunakan komputer sampai ke telepon genggam untuk mengakses aplikasi tersebut kapan saja dimana saja ketika dibutuhkan, karena di dalamnya telah memuat data-data dari setiap pegawai negeri sipil pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan pendapat Davis (1995) bahwa sistem informasi mengandung komponen yang teratur saling berhubungan mulai dari organisasi, sumber daya manusia dan teknologi jaringan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Yang kemudian masih ditemukan penggunaan cara-cara tradisional atau belum sepenuhnya sadar dan peduli dalam hal pemanfaatan teknologi informasi terkait pengelolaan data administrasi masing-masing pegawai yang berdampak terhadap pemahaman capaian output pegawai dalam sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) karena memang belum digunakan secara penuh oleh pegawai untuk memuat seluruh data kepegawaiannya secara digital, sehingga hal ini dikemudian hari akan menimbulkan dampak terhadap pelayanan kepegawaian yang tidak linear apabila ada permintaan data dalam menunjang layanan kepegawaiannya masing-masing.

Kerjasama pembangunan sistem informasi ini tentu mempengaruhi kualitas dari suatu sistem informasi sehingga tujuan penggunaan sistem informasi dalam suatu organisasi dapat tercapai. Menurut Tata Sutabri (2009) "sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya antara satu dengan yang lain yang mempunyai fungsi Bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu" sedangkan menurut Jogiyanto (2005) "sistem adalah sekumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Kualitas sistem pada suatu sistem informasi manajemen mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas informasi yang dihasilkan. Keduanya saling bergantung satu sama lain untuk menghasilkan sebuah sistem informasi yang memberi nilai lebih pada penggunaannya. Suatu sistem informasi manajemen dibuat dengan

harapan dapat memberikan banyak manfaat pada organisasi utamanya pada level manajemen dalam membuat suatu keputusan.

Teori ini mempunyai asumsi bahwa ketika kita memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu. Lebih jauh lagi, komunikasi pada akhirnya akan dibuat sedemikian rupa agar dapat memanipulasi pesan dan saluran guna mencapai level keefektifan komunikasi yang optimal, yaitu mampu mengubah orang lain mengikuti apa-apa yang diinginkan oleh seorang komunikator. Shannon dan Weaver membuat model komunikasi yang dilihat sebagai proses linear yang sangat sederhana. Karakteristik kesederhanaannya ini menonjol dengan jelas. Mereka menyoroiti masalah-masalah komunikasi (penyampaian pesan) berdasarkan tingkat kecermatannya. Sehingga pada proses penerapan dalam pengelolaan data kepegawaian oleh operator SIMPEG sebagai komunikator yang mendesain sebuah pesan kemudian disampaikan kepada sasaran dalam hal ini pembina kepegawaian maupun para pengguna aplikasi SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju melalui saluran ataupun media SIMPEG bisa dikatakan sudah efektif dan efisien.

Usaha yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju

Urusan tata usaha sebagai leading sector pengelolaan data kepegawaian pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju telah melakukan berbagai upaya sosialisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan data kepegawaian setiap pegawai dalam penerapan aplikasi SIMPEG. Penginputan data pegawai negeri sipil pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju dilakukan oleh satu orang operator SIMPEG yang khusus membidangi informasi dan pengolahan data pegawai, kemudian juga mengupload semua dokumen lainnya seperti dokumen penggajian, dokumen keluarga, dokumen pelaporan wajib pajak, dokumen kenaikan pangkat, dokumen pendidikan, kediklatan dan lain sebagainya, tentu hal ini akan membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk menyelesaikannya. Dari segi layanan internet yang digunakan untuk mengakses SIMPEG pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju kini telah menggunakan layanan dari PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) dimana sebelumnya masih menggunakan layanan berbayar dari indihome dengan harapan agar akses internetnya bisa lebih cepat dari sebelumnya dan lebih hemat biaya karena layanan ICON+ merupakan bantuan langsung dari direktorat jenderal pemasarakatan kepada unit pelaksana teknis (UPT) di jajarannya, meskipun sebenarnya bantuan ini bukan dikhususkan kepada layanan kepegawaian melainkan kepada layanan sistem database

pemasyarakatan (SDP) pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju.

Terbaru, pada bulan berjalan di tahun ini telah disosialisasikan dan ditetapkan rencana kinerja atasan atau sasaran kinerja seluruh pegawai secara nasional dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, didalam ketentuan umum sistem manajemen kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Sehingga hal tersebut dapat dievaluasi dalam wujud penilaian kinerja pegawai sebanyak dua kali dalam satu tahun, atau dengan kata lain sudah meminimalisir keanekaragaman narasi dalam penginputan sasaran kinerja setiap pegawai yang dilakukan oleh operator kepegawaian dan lebih sistematisnya pengawasan kepada setiap capaian kinerja pegawai karena sudah lebih terarah dan terintegrasi kepada capaian kinerja dari atasan langsungnya masing-masing dalam mencapai target kinerja dan tujuan akhir termasuk penilaian pada setiap subseksi di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju.

Dukungan dari internal dan eksternal khususnya sumber daya manusia memang sangat diperlukan dalam penerapan SIMPEG menuju e-governance. sehingga diharapkan tercipta data kepegawaian yang lebih mutakhir dan terintegrasi secara utuh dalam penerapannya serta selalu menyediakan informasi yang akurat di waktu yang akan datang untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai negeri sipil itu sendiri. SIMPEG Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tercipta demi mendukung perkembangan teknologi dan juga mengikuti percepatan teknologi digital sehingga jauh menjadi lebih baik dari masa sebelumnya. Dimana sebelumnya SIMPEG Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia awalnya hanya berupa dokumentasi yang tersimpan dalam berbagai bundel arsip penyimpanan maupun dalam bentuk laporan catatan kinerja manual yang masih menggunakan kertas dan beberapa alat tulis kantor lainnya dalam pengelolaannya, sehingga kemudian melalui beberapa perkembangan yang telah dilalui hingga saat ini telah menjadikannya aplikasi berbasis web yang mudah diakses kapanpun dan dimanapun apabila dikehendaki oleh setiap pegawainya.

Penerapan SIMPEG Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada dasarnya memiliki beberapa manfaat antara lain: Mempermudah proses pencatatan dan pendataan pegawai, mempermudah penyimpanan dan akses terhadap database pegawai, mempermudah pencarian dan cetak data sebagai bahan pelaporan, dan sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan. Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dapat

membantu Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju untuk mengelola data kepegawaian secara cepat, tepat, dan akurat juga mampu mengendalikan tindakan sumber daya manusia dan mempercepat pengambilan keputusan sumber daya manusia termasuk pengembangan karier pegawai melalui berbagai uji kompetensi yang ditawarkan dalam aplikasi tersebut.

Dikaitkan dengan teori yang dikembangkan oleh Pierre Levy, yang berpandangan mengenai perkembangan media dalam new media terdapat dua pandangan, yaitu interaksi sosial dan integrasi sosial. Dan juga dengan pendapat Ron Rice yang mendefinisikan media baru adalah media teknologi komunikasi yang melibatkan komputer di dalamnya (baik mainframe, PC ataupun notebook) yang memfasilitasi penggunaannya untuk dapat berinteraksi kepada sesama pengguna ataupun dengan informasi yang diinginkan, jelas sangat mendukung dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sulawesi Barat (studi kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) karena telah menggunakan komputer sampai ke telepon genggam untuk mengakses aplikasi tersebut kapan saja dimana saja ketika dibutuhkan, karena di dalamnya telah memuat data-data dari setiap pegawai negeri sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju. Sebagai wujud nyata implementasi dari SIMPEG dalam pengelolaan data kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju terkini sudah ada pegawai yang bisa mendapatkan tugas belajar dalam negeri guna menempuh pendidikan lanjutan, juga surat izin belajar bagi pegawai telah memenuhi syarat masa dinas maupun bagi pegawai yang hendak melaksanakan ujian penyesuaian ijazah untuk menuju jenjang kepangkatan yang lebih tinggi. Sehingga hal ini dapat lebih memotivasi seluruh pegawai dalam hal meningkatkan kinerja dan daya saing mewujudkan pegawai negeri sipil yang lebih profesional serta selaras dengan percepatan teknologi yang kian maju yang pada akhirnya menimbulkan suatu fenomena tersendiri dalam industri media komunikasi yang disebut sebagai "Media Baru". Jika dikaitkan dengan pendapat Davis (1995) bahwa sistem informasi mengandung komponen yang teratur saling berhubungan mulai dari organisasi, sumber daya manusia dan teknologi jaringan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Sudah sangat mendukung dengan adanya SIMPEG meskipun sumber daya data yang ada sekarang belum sepenuhnya dilengkapi karena selain masih dalam proses tahap pengembangan aplikasi dan juga masalah yang paling penting adalah masih minimnya kesadaran serta kepedulian dari berbagai individu sebagai user dalam proses penginputan atau pemutakhiran data serta kemudian penyerahan data

masing-masing pegawai kepada operator kepegawaian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat (studi kasus pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) sehingga hal tersebut diatas sudah dapat dikatakan efektif dan efisien dalam penerapannya karena dapat mewujudkan tujuan dan capaian target kinerja dari organisasi.

Selain itu juga penyebaran informasi tentang data kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju sudah cukup baik dengan peran aktif dari eksternal yaitu jajaran pada urusan tata usaha secara umum dan secara khusus dari operator SIMPEG dalam memberikan layanan informasi kepegawaian yang mudah dipahami kepada setiap pengguna dari aplikasi SIMPEG jika menemukan kendala di dalam penerapannya sebagai media pengelolaan administrasi data kepegawaian sehingga semakin kesini sudah tidak ditemukan adanya kendala yang berarti selain daripada maintenance pada aplikasi tersebut dalam mewujudkan profesionalitas seorang pegawai negeri sipil.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat (studi kasus pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju), Maka peneliti menyimpulkan hasil temuan sebagai berikut: Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) telah dilaksanakan sesuai fungsinya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian secara optimal, juga sebagai media dalam pengambilan keputusan kepegawaian oleh pembina kepegawaian. Hal itu didukung dengan sudah adanya regulasi yang menaungi SIMPEG tersebut sehingga semua proses di dalamnya tidak menggunakan cara-cara yang tradisional lagi termasuk dengan jumlah hari tidak dapat mengakses SIMPEG karena sedang dalam masa maintenance dari pusat yang meskipun sebenarnya telah diinformasikan sebelumnya melalui aplikasi SIMPEG tetapi masih saja menjadi kendala pokok oleh user SIMPEG dalam mengelola administrasi data kepegawaiannya. Sebagaimana tujuan daripada implementasi SIMPEG adalah terwujudnya suatu sistem informasi yang digunakan sebagai pengelolaan data pegawai secara on-line, dengan dukungan dari perangkat elektronik yang menyediakan fasilitas pengelolaan data kepegawaian kemudian selanjutnya mengelola data kepegawaian tersebut menjadi informasi kepegawaian yang dibutuhkan dalam menunjang kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola Lembaga Pemasyarakatan

Perempuan Kelas III Mamuju adalah melakukan pengawasan secara rutin terhadap perilaku kinerja setiap individu oleh atasan langsungnya, kemudian adanya sosialisasi secara terpadu sebagai bentuk dukungan dari internal maupun eksternal dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, dimana hanya dikelola oleh satu orang operator sedangkan pegawai berjumlah lima puluh satu orang dengan berbagai macam kebutuhan data kepegawaian sebagai upaya mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi. Kemudian daripada itu telah melaksanakan ketentuan terbaru dengan ditetapkannya rencana kinerja atasan atau sasaran kinerja seluruh pegawai secara nasional dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dan dengan mengalihkan layanan internet yang semula menggunakan infdihome ke layanan internet icon+ dengan harapan agar akses internetnya lebih cepat dan gratis karena sebagai layanan bantuan dari direktorat jenderal pemasyarakatan dalam mengelola sistem database pemasyarakatan..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*: PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi)*, Ya3 Malang, Malang
- Davis, Gordon B. 1995, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Miles, B.B., dan Hubberman, A.M. 1992, *Analisa Data Kualitatif*, Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. UI Press Jakarta, Jakarta, Jakarta.
- Widowati, Diah Ayu. 2012, *Problematika Dalam Manajemen Kepegawaian Daerah*, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6(1)