

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

Putri Febrianti

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: putrifebriaanti@gmail.com

Nurlaila Nurlaila

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: nurlaila@uinsu.ac.id

Abstract. *This research aims to find out and examine the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatra to realize E-Government. This research is a descriptive qualitative type with data collection techniques carried out through triangulation which includes interviews, observation and documentation studies, then the data is analyzed using the Miles and Huberman model where the data is reduced, presented and conclusions are drawn. The results of this research are that the application of SIMPEG has been implemented according to its function to develop electronic-based government administration in improving the quality of personnel services optimally, as well as as a medium for making personnel decisions. Efforts made to optimize the implementation of SIMPEG are to carry out routine monitoring of each individual's performance behavior by their direct superior, then there is integrated socialization as a form of support from internal and external sources by maximizing the potential of existing resources.*

Keywords: SIMPEG, E-Government, Human Rights

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, dan mengkaji penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara untuk mewujudkan E-Government. Penelitian ini berjenis kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui triangulasi yang meliputi wawancara, observasi dan studi dokumentasi, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman dimana data tersebut direduksi, disajikan dan ditarik kesimpulan. 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. 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.

Kata Kunci: SIMPEG, E-Government, HAM

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

(Bambang, 2020). 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, 2017).

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 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 kebijakankebijakan 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 aparatur 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 (Afif, 2017). 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.

LANDASAN TEORI

Pengertian E-Government

E-government secara umum dapat didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital untuk mentransformasikan kegiatan pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan penyampaian layanan. Istilah e-government atau electronic government merujuk pada penggunaan teknologi informasi oleh organisasi pemerintahan agar organisasi tersebut menjadi lebih efektif dan transparan. Dengan e-government diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih baik, efektivitas internal organisasi pemerintahan semakin meningkat dan akses masyarakat terhadap informasi dalam lingkungan pemerintahan semakin mudah (Irawan N. H., 2021).

E-Government mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah yang memiliki kemampuan untuk mengubah hubungan dengan warga negara, bisnis, dan unit lain dari pemerintah. Teknologi yang digunakan ini dapat melayani sebuah keragaman yang berbeda yaitu pemberian pelayanan pada warganegara yang lebih baik, meningkatkan interaksi dengan dunia bisnis dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses terhadap informasi, atau manajemen pemerintah yang lebih efisien. Hasil yang didapat yaitu korupsi yang berkurang, transparansi yang meningkat, kenyamanan yang lebih besar, peningkatan penerimaan negara, dan/atau pengurangan biaya.

E-Government juga merupakan sebuah cara bagi pemerintah untuk menggunakan teknologi baru untuk melayani masyarakat akses terhadap informasi dan pelayanan pemerintah dengan nyaman, untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan untuk menyediakan kesempatan yang lebih besar dalam berpartisipasi pada proses dan institusi demokratis. Tujuan mendasar yang ingin dicapai dari implementasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu layanan publik melalui pemanfaatan teknologi IT dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.
- b. Terbentuknya pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif.

- c. Perbaiki organisasi, sistem manajemen, dan proses kerja pemerintahan. (Irawan N. H., 2021)

Pengertian Simpeg

Definisi dari sistem informasi manajemen kepegawaian adalah sebagai sistem informasi terpadu, yang melingkupi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedural, tata kelola kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi guna melahirkan informasi yang cepat, lengkap serta akurat dalam upaya menunjang administrasi kepegawaian. Arifin, (2020) mendefinisikan Sistem Informasi Manajemen Pegawai sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Simpeg sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian menangani manajemen data kepegawaian yang memiliki banyak kelebihan yaitu pemrosesan data informasi kepegawaian dengan komputersasi sehingga pemrosesan data dapat dilakukan dengan cepat, informasi yang diproses akurat karena adanya berbagai validasi dan kontrol, informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat, informasi lebih terjamin keamanannya, pemeliharaan informasi kepegawaian relatif mudah dan sederhana serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan menjalankan proses-proses kepegawaian.

Sistem informasi manajemen kepegawaian tentunya dibuat dengan tujuan yang jelas. Adapun tujuannya untuk pembentukan manajemen kepegawaian, informasi yang baik dan yang terkait dengan keputusannya. (Rakhmawanto, 2017: 17). Selain itu, ada beberapa manfaat atau fungsi sistem informasi (menurut Hartoyo dalam Rakhmawanto, 2017), antara lain:

- a. Peningkatan aksesibilitas, dengan penyajian dan ketepatan waktu perantaranya;
- b. Penjaminan mutu dan yang terampil pada pemanfaatannya;
- c. Perkembangan yang menjadi prosesnya;
- d. Identifikasi yang diperlukan sebagai acuan dukungan;
- e. Penetapan penanaman modal dan sistem informasinya;
- f. Antisipasi dan pemahaman dari konsekuensi sistemnya;
- g. Perbaiki produktivitas, dengan perkembangan dan pemeliharaannya;
- h. Keorganisasian memakai sistem pengolahan dan transaksi yang terkait, dalam hal ini perolehan ataupun pelayanannya.

Dengan hadirnya SIMPEG, maka semua informasi yang ada terkait dengan pegawai dapat digunakan dan dimanfaatkan untuk pemenuhan tujuan organisasi, yang kemudian akan berdampak pada optimalisasi pengelolaan administrasi kepegawaian dan meningkatkan profesionalisme kinerja dari seluruh pegawai negeri sipil.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara telah mengimplementasikan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara merupakan implementasi e-government dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif (Bramantyo, 2020). 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.

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 kerjanya. Sebagai bentuk konkrit pelaksanaan e-government dan manajemen aparatur sipil negara pada Kementerian Hukum dan HAM adalah dibuatnya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Benyamin, (2020) Analisis Efektivitas Simpeg dalam Mewujudkan E-Government pada kantor wilayah Hukum dan HAM Sumatera Utara (Studi Kasus Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan). Dari hasil penelitian ini ditemukan kesimpulan bahwa penerapan telah dilakukan, namun pelaksanaannya belum efektif dalam meningkatkan profesionalitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Harmawan Samauna (2022), Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian telah dilaksanakan sesuai fungsinya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian secara optimal meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan pemanfaatan SIMPEG tersebut.

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 berkasberkas 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Menurut Miles dan Huberman 1984 (dalam Sugiyono, 2016) terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian model ini peneliti adalah kunci yang akan menjabarkan hasil penelitian ke dalam narasi atau gambar-gambar.

Teknik pengambilan data dilalui melalui model triangulasi yang merupakan gabungan dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Adapun wawancara yang digunakan adalah tidak berstruktur sehingga tidak berpaku pada pedoman wawancara yang ditujukan kepada elemen-elemen terkait. Sementara studi dokumentasi diperoleh melalui dua cara yakni teknik *offline* seperti buku dan *online* seperti *website*. Setelah dilakukan pengambilan data, kemudian peneliti melakukan analisis terhadap data yang didapatkan sesuai dengan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2016) yang diproses melalui tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara 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 terkait dengan perubahan kecil yang terjadi. 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. 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, juga sebagai dasar bagi pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan mulai dari perencanaan pegawai, pengembangan karir pegawai, mutasi pegawai hingga kesejahteraan pegawai.

SIMPEG merupakan bagian dari sistem informasi yang di dalamnya memuat seluruh data base yang menggunakan data pegawai, SIMPEG yang ada pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumut 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 Kementerian Hukum dan HAM Sumut.

Dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang ada pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara 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. Meskipun masih ditemukannya fenomena di lapangan berupa adanya hambatan dari jaringan internet yang sudah memadai namun terkadang masih terdapat gangguan ketika sedang mengoperasikan aplikasi SIMPEG.

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 (Harmawan, 2022). Shannon dan Weaver membuat model komunikasi yang dilihat sebagai proses linear yang sangat sederhana. Mereka menyoroti 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 para pengguna aplikasi SIMPEG pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM melalui saluran ataupun media SIMPEG bisa dikatakan sudah efektif dan efisien.

Usaha yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

Urusan tata usaha sebagai leading sector pengelolaan data kepegawaian pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara telah melakukan berbagai upaya sosialisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan data kepegawaian setiap pegawai dalam penerapan aplikasi SIMPEG. Penginputan data pegawai negeri sipil dilakukan oleh dua 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 Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara kini telah menggunakan layanan berbayar agar akses internetnya bisa lebih cepat dari sebelumnya.

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 (Bramantyo, 2020). Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia membantu untuk mengelola data kepegawaian secara cepat, tepat, dan akurat juga mampu mengendalikan tindakan sumber daya manusia dan mempercepat pengambilan keputusan sumber daya manusia. 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 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.

KESIMPULAN

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif S. Y. (2017), "Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, Civil Service, *Vol. 11, No. 2*.
- Arifin, M. (2020). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Administrasi Dan Pelayanan Kepegawaian.
- Batubara Eka Rolania, H. H. (2019). Analisis Pengembangan Elektronik Government Melalui Penyelenggaraan Website di Pemerintah daerah Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi, Vol 1, No 4*, 1666-1686.
- Benyamin, K. (2020). Analisis Efektivitas Simpeg dalam Mewujudkan E-Government pada kantor wilayah Hukum dan HAM Sumatera Utara (Studi Kasus Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan)
- Bramantyo, M. (2020). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Administrasi Dan Pelayanan Kepegawaian Dalam Kerangka Merit System Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham*. Depok: Pohon Cahaya

- Harmawan, S. M. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam pengelolaan administrasi kepegawaian Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 1849-1850.
- Irawan, B. (2017). E-Government Sebagai Bentuk Baru Dalam Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Paradigma*, 200-202.
- Jurachman, A. (2018). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Natasurya, R. (2016). PENERAPAN KEBIJAKAN E-GOVERNMENT MELALUI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 10-11.
- Napitulu, D. L. (2020). *E-Government: Implementasi, Strategi dan Inovasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nugroho, J. (2018). E-Government dan Pelayanan Publik (Studi Tentang Elemen Sukses Pengembangan E-Government di Pemerintah Kabupaten Sleman). *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 2.
- Nurhakim, M.R.S., (2017), Implementasi E-government dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Sistem Pemerintahan Modern, *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(2), 105-113.
- Raharwindy, S. (2017). Efektivitas Penyelenggaraan E-Government Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 3 No 12, 2145-2151.
- Rakhmawanto, A. (2017). Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Ridwan, M. dkk (2021). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Ruhana, F. (2019). Implementasi Simpeg Dalam Kerangka Tertib Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur. *Vol 13. No 12*.
- Sadat, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) 5.0 Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara. *Buletin Utama Teknik*, 14 (3), 200-204.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yahya, S. A. (2017). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, Civil Service. Vol. 11, No. 2, *e-journal BKN*