

Analisis Penerapan SIMPEG dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian pada Lapas Perempuan Kelas III Mamuju

Rizal Harmawan Samauna^{1*}, Hafied Cangara², Arianto³

Universitas Hasanuddin, Sulawesi Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: pbkominfo@gmail.com* (Corresponding author)

Submitted: 05-01-2024 / Accepted: 28-04-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan menganalisis usaha yang dilakukan dalam rangka mengoptimalkan penerapan sistem manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) Kelas III Mamuju. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan purposive sampling dalam penentuan informan. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Hubberman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dan usaha yang dilakukan dalam mengoptimalkan pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju belum berjalan secara maksimal. Adapun faktor-faktor penghambat penerapan dan usaha mengoptimalkan SIMPEG dalam pengelolaan administrasi kepegawaian selain SIMPEG masih dalam tahap pengembangan dan berdasarkan penerapan selama ini oleh operator kepegawaian secara langsung bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian hanya digunakan dalam menyusun sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai, kemudian masih minimnya kesadaran arti pentingnya SIMPEG sebagai pedoman dalam pengembangan karir kepegawaian, minimnya kuantitas SDM dalam pengelolaan data kepegawaian sehingga masih terdapat data PNS yang belum mutakhir; dan jaringan internet yang lemah atau terbatas pada jam-jam tertentu, baik itu karena adanya masa jeda perhitungan tunjangan kinerja pada tanggal tertentu maupun karena faktor letak geografis itu sendiri pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju.

Kata Kunci: Penerapan SIMPEG; Sistem Informasi; Administrasi Kepegawaian

I. PENDAHULUAN

Dalam era revolusi digital ini perkembangan teknologi telah menjadi 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 penggunaannya. Di



negara maju, *new media* mengalahkan berbagai media yang sebelumnya telah dijadikan sumber referensi dalam mendapatkan sebuah informasi.

Cita-cita untuk menjadikan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berkelas dunia terus digelorakan dengan 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 referensi dari artikel Afif Syarifuddin Yahya (2017) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau, faktor-faktor yang menghambat serta upaya-upaya yang dilakukan BKD untuk memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.¹

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM (SIMPEG Kemenkumham) adalah suatu sistem informasi yang digunakan untuk pengelolaan data Pegawai Kementerian Hukum dan HAM secara on-line, sebuah perangkat lunak 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 Manusia². 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 atau mempunyai fungsi untuk mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di aparatur pemerintah, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, sehingga dapat dikatakan bahwa SIMPEG merupakan sistem yang melakukan manajemen kepegawaian dimulai dari pegawai tersebut memperoleh status pegawai sampai dengan pegawai tersebut pensiun, sejak pertama kali mulai diberlakukan pada tahun 2015.

Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pemasarakatan yang termasuk wilayah kerja

¹ (Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat and Syarifudin Yahya, n.d.)

² ("BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA," n.d.)

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Barat yang telah menerapkan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan data administrasi kepegawaian. SIMPEG pada LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju merupakan salah satu wujud pelaksanaan *e-government* dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif. Sistem ini dapat diakses melalui (<https://simpeg.kemenkumham.go.id/siap/index.php/login>) 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 keluaran dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat mempermudah dan mempercepat pimpinan dalam menentukan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan kualifikasi dalam bidang tersebut sehingga keputusan itu berkualitas dan objektif.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas III Mamuju?
- b. Usaha apa yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas III Mamuju?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas III Mamuju;
- b. Untuk menganalisis usaha yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan sistem manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas III Mamuju.

II. TINJAUAN TEORETIS

a. Keterbukaan Informasi Publik

Berkaitan dengan pengakuan terhadap HAM, khususnya dalam hubungannya dengan hak atas informasi publik, Pasal 28 F UUD 45 menegaskan:

Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Dalam negara hukum yang demokrasi, negara dilaksanakan berdasarkan amanat rakyat. Dalam pelaksanaan penyelenggaraan negara, pemerintah bertanggungjawab kepada rakyat. Segala informasi yang dihasilkan dalam hal penyelenggaraan negara merupakan milik rakyat.

Sebagai langkah mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus mewujudkan bentuk konkrit perlindungan hak asasi manusia maka diperlukan landasan atau instrumen yuridis yang kuat untuk mengatur keterbukaan informasi yang transparan, terbuka, partisipatoris dalam seluruh proses pengelolaan sumberdaya publik

mulai dari proses pengambilan keputusan, pelaksanaan serta evaluasi (dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pelaksanaan maupun kebijakan-kebijakan, dan juga Peraturan Daerah), serta instrumen yang lainnya, yakni instrumen materiil (sarana prasarana), dan instrumen kepegawaian (sumberdaya manusia).³

Implementasi Good Governance sebagai usaha mewujudkan pemerintahan yang terbuka dan partisipatoris adalah dengan mengembalikan fungsi kontrol atas penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat. Masyarakat harus diberi akses dan ruang untuk berperan dalam pembuatan produk kebijakan dan kinerja badan-badan pemerintah beserta para pejabatnya. Hal ini yang mendasari lahirnya dasar hukum yang kuat bagi masyarakat tentang hak atas informasi informasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan.⁴

b. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Teknologi informasi dan komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu (Wawan Wardiana,2002). Sedangkan pengertian lain disebutkan, teknologi informasi dan komunikasi adalah sarana prasarana (hardware, software, useware), sistem dan metode untuk perolehan, pengiriman, penerimaan, pengolahan, penafsiran, penyimpanan, pengorganisasian, dan penggunaan data yang bermakna (Yusufhadi Miarso, 2004). Pengertian lain menyebutkan teknologi informasi dan komunikasi dapat dikatakan sebagai ilmu yang diperlukan untuk mengelola informasi agar informasi tersebut dapat dicari dengan mudah dan akurat (<http://www.ti.apjii.or.id> (Sejarah Teknologi Informasi). Dalam ruang lingkup akademis, MasWigrantoro Roes Setiyadi yang dimuat di <http://www.gipi.or.id> (Teknologi Informasi dan Komunikasi), TIK sebagai sisi dari Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Proses Pembelajaran suatu sistem informasi, yang terdiri atas perangkat keras (hardware), basis data (database), perangkat lunak (software), jaringan komputer, dan peralatan lain terkait. Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan TIK merupakan seperangkat ilmu, prosedur, program, alat (tool) yang membentuk sebuah sistem tertentu yang dapat memudahkan kerja manusia. Sebagai sebuah sistem, di dalamnya terkandung berbagai perangkat, baik perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), dan manusia sebagai useware untuk mempelajari dan mengaplikasikannya sesuai dengan tingkat urgensinya.⁵

c. E-Government

Kebijakan pengembangan *e-Government* di Indonesia sebenarnya telah dimulai dengan terbitnya Instruksi Presiden nomor 3 tahun 2003. Sejak saat itu berbagai kebijakan lainnya dikeluarkan dan lembaga yang mendukung pengembangan *e-Government* mulai dibentuk. Lembaga yang dibentuk mulai yang bersifat independen seperti Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional (Wantiknas) hingga unit yang melekat

³ (Retnowati 2012)

⁴ (Suhendar PKPPA Lembaga Administrasi Negara and Kiara Payung 2020)

⁵ (Smada and Pendidikan n.d.)

pada kementerian yaitu Direktorat *e-Government* pada Direktorat Jenderal Aplikasi dan Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika hingga Asisten Deputi Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Pelaksanaan Sistem Administrasi Pemerintahan dan Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Namun, dapat dipersepsikan bahwa lembaga-lembaga tersebut belum cukup efektif dalam menyusun strategi pembangunan *e-Government* sehingga waktu 13 tahun belum cukup bagi Indonesia untuk sejajar dengan negara-negara berkembang di Asia Tenggara dalam mengimplementasikan *e-Government*.⁶

d. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Keberadaan sistem informasi manajemen adalah memenuhi kebutuhan informasi kebutuhan informasi umum semua manajer di perusahaan atau di bagian-bagian organisasi perusahaan seperti departemen atau antar tingkatan manajemen. Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan (Scott, 2002:100).⁷

Sistem Informasi Manajemen dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Sistem Informasi Pegawai adalah suatu perencanaan, pengorganisasian dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.⁸

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil negara kemudian memberlakukan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepagawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem Informasi Manajemen Kepagawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.⁹

Dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian, maka semua informasi yang ada terkait dengan pegawai dapat digunakan dan dimanfaatkan untuk pemenuhan tujuan organisasi, yang kemudian akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat.

⁶ (Masyhur Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika Makassar Jalan Abdurrahman Basalamah 2017)

⁷ (Djawa et al., n.d.)

⁸ (Nuraini and Ahmad 2021)

⁹ (“BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA,” n.d.)

e. Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian adalah segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen atau penggunaan pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini, jika administrasi kepegawaian ada dalam suatu perusahaan maka tentunya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Perubahan paradigma pengelolaan administrasi publik dewasa ini tengah memasuki fase reformasi yang ditandai dengan isu-isu aktual yang terus mengemuka dan tuntutan akan pengelolaan administrasi yang mengarah pada keharusan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintahan yang baik dapat dicapai apabila terjadi sinergitas ketiga pilarnya yaitu antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat. Ditinjau dari fase perkembangan paradigma tersebut, terdapat pergeseran nilai-nilai manajemen penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat feodalisme menuju profesionalisme manajemen.

Era profesionalisme manajemen menuntut terwujudnya birokrasi pemerintahan yang berkualitas dan profesional sebagai prasyarat dalam upaya meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi birokrasi, maka peningkatan efektivitas organisasi pemerintah perlu diarahkan kepada pencapaian kinerja pelayanan kepada masyarakat yang optimal.¹⁰

Sistem administrasi kepegawaian sejatinya merupakan bagian dari administrasi negara, dimana kebijakannya ditentukan dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun sistem administrasi kepegawaian secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang tersebut menjelaskan tentang kebijaksanaan dasar sistem administrasi di Indonesia.¹¹

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan data primer hasil wawancara langsung (*in depth interview*) dengan informan yang dipilih secara sengaja (*purposive sampling*), sedangkan data sekundernya berupa buku-buku, dokumen, jurnal, dan peraturan perundang undangan berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Informan penelitian terdiri dari 10 (sepuluh) PNS pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju, yaitu: Kepala Lapas., Kaur. Tata Usaha, Kasubsi. Kamtib, Bendahara Satker., Operator Kepegawaian, kemudian Perawat Ahli Pertama (JFT), Pengadministrasi Umum, Operator SAIBA, Satgas. P2U, kemudian Pengolah Data Laporan Keamanan dan Ketertiban. Analisis data yang digunakan menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Milles dan Huberman, 1992: 16)

¹⁰ (“ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN SALEH,” n.d.)

¹¹ (“UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA,” n.d.)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Salah satu bentuk pelaksanaan *e-government* atau pemerintah digital adalah dikembangkannya sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis elektronik atau secara *online*. Pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan amanat dari Pasal 127 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen aparatur sipil negara diperlukan sistem informasi aparatur sipil negara. Di mana, tujuan dibentuknya undang-undang ini salah satunya adalah diperuntukkan untuk perolehan pembagian birokrasi sehingga dibutuhkan dengan tanggungan hasil kerja. Dan diperuntukkan pada perjalanan penugasannya, dengan membangun profesi tertentu dan berdasar dari sistem kualifikasi dan kompetensinya, hasil kerja yang dipunyai dan pelaksanaan serta tata kelolanya.¹²

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 masih ditemukan fenomena di lapangan bahwa adanya beberapa sumber daya manusia yang belum paham arti pentingnya penerapan SIMPEG secara mandiri. Dikarenakan dari semua menu yang ada hanya menu kinerja yang terdiri atas sasaran kinerja pegawai, jurnal harian, penilaian SKP, PPKP yang sering di akses oleh PNS Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju. Sedangkan untuk menu utama lainnya hanya bisa di akses oleh 1 (satu) orang operator kepegawaian yang secara khusus mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian yang terkadang harus membuat cadangan data kepegawaian secara tradisional akibat pemeliharaan berkala dari SIMPEG maupun kendala dari jaringan yang kurang stabil, bahkan untuk sub menu pindah data jabatan hanya bisa diajukan ke admin pusat di Sekretariat Jenderal. Sehingga dapat dikatakan hal tersebut kurang mendukung dengan adanya teori informasi.

Shannon dan Weaver mencetuskan teori ini dan mendeskripsikan komunikasi sebagai proses linear dan ingin mengembangkan suatu model yang dapat menjelaskan bagaimana pengirim sejumlah informasi yang maksimum melalui saluran yang ada, dan bagaimana mengukur kapasitas dari saluran yang ada untuk membawa informasi. Mereka menggunakan asumsi bahwa komunikasi antar manusia (*human communication*) itu ibarat hubungan melalui telepon dan gelombang radio. Jika ternyata komunikasi yang dilakukan tidak berhasil mengubah perilaku lawan bicara kita agar mau mengikuti apa-apa yang dimaksudkan oleh komunikator, maka komunikasi yang dilakukan dianggap mengalami gangguan. Lebih dari itu komunikasi yang dilakukan dilihat juga sebagai komunikasi yang tidak efektif, atau komunikasi yang gagal.

Teori Shannon dan Weaver memandang persoalan komunikasi sekedar sebagai hitung-hitungan yang matematis. Jumlah informasi yang dapat dikaitkan atau dihasilkan oleh sebuah keadaan atau kejadian merupakan tingkat pengurangan (reduksi) ketidakpastian, atau pilihan kemungkinan yang dapat muncul dari keadaan atau kejadian tersebut. Dengan kata yang lebih sederhana, teori ini berasumsi bahwa jika kita

¹² (“3. UU NO 5 2014 ASN,” n.d.)

memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu.

Teori ini berasumsi bahwa jika kita memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu. Lebih jauh lagi, komunikasi pada nantinya dibuat sedemikian rupa agar mampu memanipulasi pesan dan saluran guna mencapai level keefektifan komunikasi yang optimal, yaitu mampu mengubah orang lain mengikuti apa-apa yang diinginkan oleh seorang komunikator.

Kemudian 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. Yang dimaksud media baru disini adalah berbagai perangkat teknologi komunikasi dengan berbagai ciri yang sama yang mana selain baru dimungkinkan juga dengan digitalisasi dan ketersediaannya yang luas untuk pribadi sebagai alat komunikasi, sebagaimana fenomena yang ada saat ini bahwa media baru sangat beragam dan tidak dapat dijabarkan

Dengan semakin merajalela penggunaan teknologi sehingga kini seluruh masyarakat dari berbagai belahan bumi sudah dapat bersosialisasi dan bertukar informasi. Masyarakat tidak harus repot karena terciptanya teknologi dan media baru yang sangat membantu sumber daya manusia agar lebih fleksibel. Tanpa adanya teknologi komunikasi, media tidak dapat bekerja secara efisien, sebagai contoh dulu sebagai bentuk tata kelola administrasi kepegawaian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang masih menggunakan media komunikasi yang sederhana seperti pengarsipan manual, boros penggunaan kertas dan tempat penyimpanan sehingga cukup menguras waktu, biaya serta tenaga sewaktu arsip tersebut dibutuhkan. Hal tersebut dilakukan oleh pengelola data kepegawaian sebagai wadah penerimaan ataupun penyimpanan informasi.

Teknologi informasi dan komunikasi merupakan seperangkat alat yang digunakan untuk mengolah dan menyebarkan berbagai macam informasi. Teknologi informasi dan komunikasi saat ini menjadi salah satu kebutuhan penting yang dapat mendukung berbagai macam aktifitas. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan zaman, menuntut berbagai macam aktifitas manusia menjadi lebih cepat, praktis, akurat dan efisien. Dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi dapat memudahkan pekerjaan manusia serta meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPEG merupakan bagian dari Sistem Informasi yang di dalamnya memuat seluruh *data base* yang menggunakan data pegawai, SIMPEG. yang ada pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju ini dirasakan belum berjalan secara optimal. Dari hasil penelitian yang menunjukkan SIMPEG masih dalam tahap pengembangan sehingga belum berfungsi secara maksimal penerapannya secara mandiri, sumber pengambilan keputusan tidak berasal dari DSS (*decision support system*) yang berpedoman pada *data base* kepegawaian yang ada pada aplikasi SIMPEG sehingga hal tersebut sangat berpengaruh pada pengambilan keputusan pimpinan dalam rangka untuk

menjamin efisiensi, efektifitas, objektifitas dalam pengambilan keputusan tanpa merugikan pihak manapun.

Dan jika dikaitkan dengan pendapat Davis (1984) bahwa sistem informasi merupakan kombinasi teratur dari *hardware*, *software*, teknologi penyimpanan, teknologi komunikasi dan jaringan, sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Sistem informasi memerlukan teknologi yang memadai untuk mendukung dalam pelaksanaannya. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem informasi manajemen akan mendukung aliran informasi berjalan dengan cepat dan akurat.

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.

Sehingga pada proses penerapan pengelolaan administrasi kepegawaian oleh operator SIMPEG sebagai komunikator yang merancang sebuah pesan kemudian disampaikan kepada sasaran dalam hal ini pembina kepegawaian maupun pengguna mandiri pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju melalui saluran ataupun media SIMPEG belum bisa dikatakan efektif dan efisien.

Berdasarkan data pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa SIMPEG yang ada pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat (studi kasus pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) belum maksimal dalam penerapannya sebagai media tata kelola administrasi kepegawaian.

Dalam konteks reformasi birokrasi, ketiga aspek merupakan turunan terhadap dua dari delapan area perubahan, yakni tata laksana dan sumber daya manusia aparatur. Area perubahan tata laksana menuju pada terwujudnya sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai prinsip-prinsip *good governance*. Sedangkan area sumber daya manusia aparatur bertujuan mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang berintegrasi, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera.

Ketentuan ini kemudian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia kemudian ditindaklanjuti dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Di mana tujuan dibentuknya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah dalam mendukung pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai. Namun, tiga tahun sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah menerapkan sekaligus mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang dapat diakses melalui laman <http://simpeg.kemenkumham.go.id>. (Mufid, 2014: 195).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dikembangkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada dasarnya sudah lebih detil dari sistem informasi yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur

Sipil Negara. Dalam Pasal 128 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ada 10 (sepuluh) *field* data yaitu:

- a. Data riwayat hidup;
- b. Riwayat Pendidikan formal dan non formal;
- c. Riwayat jabatan dan kepangkatan;
- d. Riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
- e. Riwayat pengalaman berorganisasi;
- f. Riwayat gaji;
- g. Riwayat Pendidikan dan latihan;
- h. Daftar penilaian prestasi kerja;
- i. Surat keputusan; dan
- j. Kompetensi.

Sedangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia justru memuat lebih banyak *field* data pegawai yakni 15 (lima belas) *field*, yaitu :

- a. Riwayat hidup;
- b. Riwayat Pendidikan formal dan nonformal;
- c. Riwayat jabatan dan kepangkatan;
- d. Riwayat penghargaan, tanda jasa / tanda kehormatan;
- e. Riwayat pengalaman berorganisasi;
- f. Riwayat gaji;
- g. Riwayat pendidikan dan latihan;
- h. Riwayat penilaian prestasi kerja;
- i. Riwayat surat keputusan;
- j. Riwayat kompetensi;
- k. Riwayat penugasan;
- l. Riwayat hukuman;
- m. Riwayat cuti;
- n. Riwayat keluarga, dan;
- o. Riwayat pengalaman kerja dan catatan penugasan.

Perbandingan tersebut, dapat diperhatikan yang menjadi usahanya terkait dengan kelembagaan, serta penilaian kompetensinya, dengan pengidentifikasian mutu dan potensi pekerjaanya. Dalam holistikasi tersebut, pada rapat pimpinan dalam rangka menentukan pengisian jabatan, identifikasi dan *tracking* pegawai yang diusulkan oleh masing-masing satuan kerja dapat dilakukan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Sama dengan yang dilaksanakan pada keorganisasian, dibutuhkan dengan penukaran jabatan, yang menjadi pertimbangan informasi manajemen kepegawaian, dengan yang menjadi tujuan penyelenggaraannya.

Dalam konteks ini, sistem informasi manajemen kepegawaian berperan dalam berbagai fitur yang ada di dalamnya terutama fitur SIAP dan Dossier. SIAP sendiri singkatan dari Sistem Informasi Administrasi Pegawai, yang merupakan kumpulan informasi pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mulai dari Calon Pegawai Negeri Sipil hingga data pensiun. Dalam fitur ini terdapat subfitur *output* data

seperti daftar riwayat hidup, daftar urut kepangkatan, statistik pegawai, laporan pegawai, dan kenaikan gaji berkala. Sedangkan modul dossier merupakan arsip digital pegawai yaitu kumpulan hasil digitalisasi arsip pegawai berupa file PDF. Arsip pegawai yang terdapat di sistem informasi manajemen kepegawaian antara lain Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, Surat Keputusan Kenaikan Pangkat serta Surat Keputusan jabatan.

Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak saja melibatkan pegawai yang bersangkutan juga melibatkan atasan pegawai yang bertugas untuk menilai kinerja pegawai sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dalam penilaian sasaran kinerja pegawai. Penyusunan sasaran kinerja pegawai dilaksanakan dengan perhatian rencana, hasil kinerja pegawai atasan langsung. Di mana sasaran kinerja pegawai tersebut disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan pejabat penilai kinerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai tersebut paling sedikit memuat indikator kinerja individu dan target kinerja yang spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, dan menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Setelah penyusunan sasaran kinerja pegawai, pelaksanaan rencana kerja sesuai dengan sasaran kinerja pegawai didokumentasikan secara periodik yang dilaksanakan secara harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran dan/atau tahunan.

Pejabat penilai kinerja pegawai melakukan pemantauan kinerja pegawai secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan sasaran kinerja pegawai paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan. Pemantauan kinerja ini dilakukan dengan mengamati capaian kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistem informasi non-elektronik dan/atau sistem informasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mengetahui kemajuan kinerja pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan. Apabila terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan, pegawai dan/atau pejabat penilai kinerja pegawai harus segera mencari penyebabnya dan diupayakan mengatasinya, serta dilakukan percepatan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula.

Tujuan penilaian kinerja ialah untuk penjaminan atas objek pembinaan yang dilakukan berdasar dengan sistem prestasi dan sistem karier. Menilai hasil kerja dengan rangkaian sistem awalnya untuk menyusun dan menjadi sasarannya, dilaksanakan dengan membandingkan hasil kerja dan penetapannya, menilai dan menggabungkan penyikapan kerja, tolak ukurnya, dengan analisa hambatan dan yang menjadi umpan balik, menyusun memperbaiki dan menetapkan penilaiannya.

Dalam perkembangannya, sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia juga digunakan sebagai media untuk absensi dan sudah terintegrasi dengan mesin absensi yang dijadikan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja. Di mana, pegawai wajib mengisi absensi dan mengisi jurnal harian dan pejabat penilai wajib menilai kinerja pegawai setiap hari sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja. Apabila pegawai tidak mengisi jurnal harian maka pegawai tersebut dianggap tidak mempunyai kinerja pada bulan tersebut dan dianggap tidak berhak memperoleh tunjangan kinerja.

Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Di mana, dalam

peraturan pemerintah ini ada beberapa ketentuan tentang keberadaan sistem informasi yang harus dilaksanakan, namun dalam pelaksanaannya belum dilaksanakan secara maksimal, yaitu:¹³

- a. Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier pegawai negeri wajib mengumumkan informasi lowongan jabatan di seluruh instansi pemerintah;
- b. Rencana pengembangan karier pegawai negeri dimasukkan ke dalam sistem informasi untuk dipublikasikan;
- c. Hasil pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat instansi dimasukkan ke dalam sistem informasi;
- d. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi;
- e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan terintegrasi dengan sistem informasi;
- f. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan sistem informasi;
- g. Sistem informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier yang terintegrasi dengan sistem informasi.

Dalam sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM belum tersistemnya pengembangan karier pegawai negeri sipil yang terencana mulai dari proses perencanaan sampai dengan evaluasi. Hal ini ditandai dengan tidak adanya perencanaan mengenai pengembangan karier setiap pegawai sehingga ada pegawai yang ditempatkan di bidang atau bagian yang sama sampai dengan pensiun tanpa pernah dimutasi ke bidang atau bagian lain. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 177 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa manajemen pengembangan karier pegawai negeri sipil salah satunya dilakukan melalui mutasi. Yang bahkan menurut ketentuan Pasal 132 ayat (2) disebutkan bahwa mutasi dilakukan salah satu syaratnya adalah telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun. Hal ini berarti bahwa paling lama 5 (lima) tahun seorang pegawai negeri sipil harus sudah dilakukan mutasi sebagai bagian dari pelaksanaan pengembangan karier pegawai negeri sipil.¹⁴

Selain itu, dalam pelaksanaannya sistem informasi manajemen kepegawaian belum diterapkan secara optimal salah satunya dalam rangka pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan satu kali setahun, meskipun telah ditingkatkan yang terbaru saat ini di tahun 2022 telah menggunakan evaluasi kinerja dua kali setahun dalam rangka pengembangan karier. Namun, data dalam sistem informasi manajemen kepegawaian belum dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan target kinerja dalam sasaran kinerja pegawai masih bisa diubah ketika sasaran kinerja tersebut tidak tercapai. Sehingga data dalam sistem informasi manajemen kepegawaian kurang akurat jika dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai.

¹³ (“REPUBLIK INDONESIA-2,” n.d.)

¹⁴ (“REPUBLIK INDONESIA-2,” n.d.)

Dalam Pasal 177 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa manajemen pengembangan karier pegawai negeri sipil salah satunya dilakukan melalui mutasi. Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier pegawai negeri sipil ini dilakukan dengan menetapkan rencana pengembangan karier, melaksanakan pengembangan karier, dan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier. Namun, data-data tersebut belum terakomodir dalam sistem informasi manajemen kepegawaian. Sehingga, mutasi pegawai dilakukan bukan dengan mempertimbangkan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Karena data kompetensi pegawai baik itu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural belum terdata dengan baik dalam sistem informasi manajemen kepegawaian.

Selain itu, pengembangan karier pegawai negeri sipil melalui mutasi belum dilaksanakan, padahal berdasarkan ketentuan Pasal 190 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun atas dasar kesesuaian antara kompetensi pegawai negeri sipil dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Namun, pada kenyataan ada juga pegawai negeri sipil yang tidak pernah dimutasi sampai dengan pensiun.

Sistem informasi manajemen kepegawaian sendiri dikembangkan dengan memenuhi beberapa unsur. Pertama, sistem informasi manajemen. Sistem ini merupakan kelengkapan pengelolaan dari proses-proses yang menyediakan informasi untuk pimpinan guna mendukung operasi-operasi dan pembuatan keputusan dalam sebuah organisasi. Pada tataran ini, masukan yang diberikan berupa data yang telah diproses, beberapa data yang asli, model-model pengolahan data. Kemudian data-data tersebut akan diproses. Proses yang terjadi berupa pembuatan laporan-laporan yang ringkas, keputusan-keputusan yang rutin dan jawaban dari *query* yang diberikan. Kedua, sistem pendukung keputusan, merupakan peningkatan sistem informasi manajemen dengan penyediaan prosedur-prosedur khusus dan pemodelan yang unik yang akan membantu pimpinan dalam memperoleh alternatif keputusan. Ketiga, sistem informasi kepegawaian, yakni suatu sistem yang dibangun untuk menjawab tantangan pengintegrasian data dan informasi dari proses bisnis di bidang kepegawaian yang berbasis internet.

Pengembangan karier adalah suatu tindakan manajemen karier dan pengembangan karier juga dapat diartikan sebagai proses identifikasi potensi karier seorang pegawai. Pengembangan karier juga dapat mengidentifikasi cara-cara yang tepat untuk perkembangan karier seorang pegawai. Pada tahap awal proses pengembangan karier dimulai dengan melakukan evaluasi pada kinerja karyawan atau dengan kata lain bisa diartikan sebagai penilaian kinerja pegawai. Dari hasil penilaian atau evaluasi tersebut dapat diketahui kemampuan, potensi, dan kinerja dari seorang pegawai dan dari penilaian tersebut dapat diidentifikasi metode apakah yang cocok untuk mengembangkan potensi dari pegawai tersebut.

Ada beberapa manfaat dari pengembangan karier pegawai bagi lembaga yaitu:

- a. Terjaminnya ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan;
- b. Meningkatnya motivasi pegawai;

- c. Terjaganya proses kaderisasi;
- d. Peningkatan otonomi;
- e. Maksimalnya potensi pegawai;
- f. Peningkatan tanggung jawab pegawai; dan
- g. Bertambahnya tantangan dalam bekerja.

Pengembangan karier seorang pegawai tergantung pada karier yang telah direncanakan lembaga masing-masing yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan lembaga itu. Akan tetapi pada umumnya lembaga melakukan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, promosi, dan juga mutasi.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier, yaitu:

- a. Pendidikan, di mana pendidikan sangat berpengaruh bagi pegawai dalam pengembangan karier karena setiap perencanaan karier organisasi akan memperhatikan pendidikan pegawainya yang akan mengikuti program pengembangan karier. Organisasi akan melihat apakah pengembangan karier tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, dengan harapan pegawai dapat menyerap materi program dengan optimal.
- b. Pengalaman Kerja, di mana untuk mengikuti program pengembangan karier dibutuhkan pengalaman kerja tertentu.
- c. Sikap Atasan, rekan kerja maupun bawahan juga mempengaruhi program pengembangan karier karena pegawai yang akan mengikuti program tidak mendapat dukungan baik dari sekeliling tempat ia bekerja.
- d. Prestasi Kerja. penilaian prestasi kerja dilakukan untuk dijadikan pedoman untuk melaksanakan kebijakan yang lebih lanjut apakah pegawai tersebut akan dipromosikan, dikembangkan, atau gajinya dinaikkan. Penilaian prestasi pegawai dilakukan oleh manajer setelah pegawai sudah diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan.
- e. Lowongan Jabatan, lowongan juga mempengaruhi pengembangan karier karena adanya lowongan jabatan baru tentunya membutuhkan pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan pengembangan karier yang bertujuan mempersiapkan pegawai tersebut memegang jabatan tersebut.
- f. Produktivitas Kerja, apabila produktivitas kerja pegawai menurun maka organisasi seharusnya melakukan pengembangan karier pegawai, salah satunya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.
- g. Pendidikan dan Latihan, menjadi faktor utama dalam pengembangan karier apakah pegawai tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dipromosikan. Promosi jabatan ini menilai dengan acuan pendidikan dan latihan apa saja yang telah diikuti karena dengan adanya pendidikan dan latihan yang diikuti seorang pegawai tersebut maka penempatan di organisasi baru akan sesuai dengan keterampilan dan kebutuhannya.

Sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaannya belum maksimal dalam meningkatkan profesionalitas pegawai. Hal ini dapat dilihat karena berdasarkan praktek selama ini, sistem informasi manajemen kepegawaian hanya digunakan dalam menyusun sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai. Namun selain dari itu, data pegawai yang ada dalam sistem

manajemen kepegawaian juga digunakan sebagai dasar pengajuan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, dan pensiun.

Penginputan data pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat (studi kasus pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) dilakukan oleh 1 (satu) orang *staff* yang membidangi informasi dan pengolahan data pegawai dan juga mengupload semua dokumen dalam file atau gambar misalnya dokumen kenaikan gaji berkala, jenjang kepangkatan, pendidikan dan sebagainya. Hal ini membutuhkan waktu yang lama untuk merampungkannya secara individu sehingga dibutuhkan setidaknya 1 (satu) tambahan sebagai cadangan operator kepegawaian.

Dari segi layanan internet yang digunakan untuk mengakses SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju telah menggunakan layanan dari PT. Indonesia Comnets Plus dimana sebelumnya masih menggunakan jaringan telepon seluler dan dibantu dengan layanan berbayar Indihome dengan alasan agar akses internetnya bisa lebih cepat dari sebelumnya dan lebih hemat biaya karena layanan ICON+ merupakan salah 1 (satu) bantuan langsung dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan kepada unit pelaksana teknis (UPT) di jajarannya.

Tetapi terkadang dalam penggunaan layanan ICON+ tak luput dari akses yang terkadang lambat atau bahkan kehilangan sinyal hingga beberapa saat sehingga pada saat penginputan data pegawai negeri sipil yang sifatnya mendesak pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju tidak berjalan lancar sesuai harapan. Sehingga dibutuhkan anggaran untuk menambah *bandwidth* yang lebih besar untuk mengakses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju telah memasang 1 (satu) unit komputer di ruang satuan tugas penjaga pintu utama (Satgas. P2U) sebagai layanan anjungan SIMPEG. kepada pegawai pengamanan dan lainnya untuk dapat mengakses serta melihat data-data pegawai negeri sipil secara bergiliran pada jam dinas tertentu.

Dukungan anggaran sangat diperlukan dalam pengembangan SIMPEG. menuju *e-governance* sehingga tercipta data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Serta menyediakan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai negeri sipil.

Dalam usaha memaksimalkan pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian perlu dilakukan sosialisasi secara berkala bukan hanya kepada *user* disetiap subseksi tetapi juga kepada pejabat struktural yang bertanggung jawab terhadap bawahan secara langsung khususnya kepada pejabat struktural yang menangani kepegawaian pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju. Dengan tujuan untuk mendukung sistem informasi manajemen pegawai yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia demi terwujudnya data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi serta dapat menyediakan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan *user* disetiap subseksi melakukan pembaharuan data pegawai negeri sipil setiap kali ada perubahan data demi mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

Jadi, sebenarnya pegawai yang akan mengajukan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, dan mengajukan pensiun, tidak perlu lagi melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan. Karena semua dokumen pegawai sudah ada dalam sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Namun, ada beberapa hal yang perlu dioptimalkan dari sistem informasi manajemen kepegawaian yaitu digunakan sebagai dasar pengembangan karier pegawai, baik untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, mutasi, dan promosi.

Dalam hal mendapatkan pendidikan dan pelatihan, data kompetensi pegawai yang sudah ada di dalam sistem informasi manajemen kepegawaian menjadi dasar bagi pimpinan atau organisasi untuk memberikan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang optimal, maka dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat mendorong pengembangan karier pegawai yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai dasar memberikan promosi kepada pegawai tersebut sesuai dengan kompetensi yang telah dimiliki.

Selain itu, kompetensi yang terdata dalam sistem informasi manajemen kepegawaian juga belum dijadikan sebagai dasar dalam proses mutasi dan promosi jabatan. Dalam proses mutasi dan promosi, data kompetensi yang ada dalam sistem informasi manajemen kepegawaian penting diperhatikan. Apakah kompetensi dan kinerja pegawai yang akan dimutasi dan dipromosikan sudah sesuai dengan lowongan jabatan yang ada. Apabila kompetensi yang ada di dalam sistem informasi manajemen kepegawaian sudah sesuai dengan lowongan yang ada dan kinerja selama ini memiliki nilai yang baik, maka dapat diberikan mutasi ataupun promosi. Namun, apabila belum sesuai dengan lowongan jabatan, maka terhadap pegawai yang bersangkutan perlu diberikan pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan yang sedang lowong tersebut.

Dalam pengembangan karier pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia termasuk Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju, promosi jabatan merupakan salah satu jenjang yang bisa dilalui oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, untuk mendukung pengembangan karier tersebut diperlukan informasi dan data mengenai kompetensi pegawai-pegawai yang dianggap layak diberikan promosi.

Namun, dalam sistem informasi manajemen kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia belum sepenuhnya dijadikan dasar pengambilan keputusan promosi jabatan. Hal tersebut dikarenakan menu kompetensi yang terdapat dalam sistem informasi manajemen kepegawaian belum semua pegawai di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju memilikinya. Kompetensi sebagai hasil dari *test assessment* seyogianya diperlukan sebagai dasar untuk melihat potensi dari setiap pegawai. Sehingga peningkatan kompetensi pegawai merupakan syarat mutlak yang harus diberikan oleh organisasi. Baik itu melalui tugas belajar, pendidikan dan pelatihan, seminar-seminar, dan sebagainya. Sehingga ke depan dihasilkan pegawai-pegawai profesional yang mempunyai kompetensi untuk ditempatkan di setiap jabatan yang memerlukan. Alhasil pegawai yang dipromosikan memang adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Padahal berdasarkan Pasal 198 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Dan lebih lanjut dalam Pasal 199 ayat (1) disebutkan bahwa dalam rangka promosi jabatan ditetapkan kelompok suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi manajemen kepegawaian dengan syarat salah satunya adalah memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Namun, dalam kenyataannya proses promosi belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut.¹⁵

Tidak digunakannya data dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM sebagai dasar pelaksanaan promosi salah satu halnya dikarenakan tidak *update*-nya data-data yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM tersebut. Hal ini dikarenakan tidak disiplinnya pegawai dalam meng-*update* data-data pribadinya dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM. *Indisipliner* ini salah satunya dikarenakan pegawai yang bersangkutan tidak diberikan akses untuk meng-*update* sendiri datanya dan harus selalu menghubungi admin Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM ketika ada perubahan data kepegawaian. Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan sehingga ke depan perlu diberikan akses kepada pegawai untuk meng-*update* sendiri data dan perkembangan kepegawaiannya, baik itu naik pangkat, mengikuti pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan sebagainya. Sehingga data-data yang ditampilkan adalah data-data terbaru.

SIMPEG tercipta demi mendukung perkembangan teknologi dan mengikuti percepatan teknologi digital sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dimana SIMPEG pada lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia awalnya berbentuk catatan manual dalam bentuk jurnal harian dan melalui beberapa perkembangan sehingga menjadi aplikasi berbasis *web* yang saat ini bisa diakses kapanpun dan dimanapun.

Berdasarkan pembahasan di atas jika dikaitkan dengan pendapat dari Ron Rice yang mendefinisikan bahwa media baru adalah media teknologi komunikasi yang melibatkan komputer di dalamnya (baik *mainframe*, *PC* maupun *notebook*) yang memfasilitasi penggunaannya untuk berinteraksi sesama pengguna ataupun dengan informasi yang diinginkan sehingga sangat mendukung penerapan SIMPEG yang dikelola oleh Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju. Dikatakan sangat mendukung karena telah menggunakan komputer, *laptop* atau telepon seluler yang dapat dibawa kemana-mana untuk mengakses aplikasi tersebut karena didalamnya telah termuat data pegawai negeri sipil yang dimulai sejak pengangkatan pertama sebagai calon pegawai negeri sipil hingga pegawai tersebut pensiun. Seiring dengan implementasi SIMPEG dengan hadirnya anjungan SIMPEG yang tersedia di ruang satuan tugas penjaga pintu utama (Satgas. P2U) pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju, sehingga dapat digunakan oleh semua petugas yang ingin mengakses dan melihat data kepegawaiannya. Maka kelahiran teknologi yang kian maju tersebut

¹⁵ (“REPUBLIK INDONESIA-2,” n.d.)

kemudian menimbulkan suatu kenyataan yang dapat disaksikan dalam industri media komunikasi yang disebut sebagai “Media Baru”.

Proses transformasi data menjadi informasi yang merupakan *output* dari sistem informasi manajemen memanfaatkan teknologi dan sumber daya manusia. dengan pemanfaatan ini maka sistem informasi manajemen dapat menjalankan fungsinya yaitu mengolah, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi. Fungsi sistem informasi manajemen ini sama dengan fungsi teknis dari sebuah *new media* (media baru) yang dikemukakan oleh Pavlik (1996:2-4), yaitu : produksi yang merujuk pada pengumpulan dan pemrosesan informasi melalui komputer, distribusi yang merujuk pada beragam teknologi untuk menampilkan informasi pada pengguna terakhir, *audiens* yang menjadi konsumen informasi serta *storage* yang merujuk pada media yang menggunakan penyimpanan informasi dalam format elektronik.

Menurut Davis (1984), kebutuhan sebuah organisasi untuk mengolah informasi (atau banyaknya informasi) adalah sebuah fungsi dari faktor-faktor : (1) ketidakpastian tugas-tugas, semakin besar ketidakpastian tugas, semakin besar pula jumlah informasi yang harus diolah untuk menjamin efektivitas prestasi. Sebuah kegiatan yang dipahami dengan baik dapat direncanakan dimuka, bila tidak dipahami dengan baik akan timbul banyak perubahan selama pelaksanaan tugas; (2) banyaknya unsur relevan untuk pengambilan keputusan, banyaknya unsur sebanding dengan banyaknya departemen, produk, klien dan sebagainya. Peningkatan dalam jumlah unsur akan meningkatkan pula kebutuhan informasi; (3) saling ketergantungan unit keorganisasian, bila unit-unit sangat saling berhubungan, pengolahan informasi yang dibutuhkan untuk menangani koordinasi akan menjadi besar.

Masih menurut Davis, bahwa sistem informasi merupakan kombinasi teratur dari *hardware*, *software*, teknologi penyimpanan, teknologi komunikasi dan jaringan, sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi, kurang mendukung dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) karena sumber daya data yang ada sekarang belum sepenuhnya dilengkapi karena masih dalam proses tahap pengembangan aplikasi, sehingga penyebarluasan informasi belum maksimal karena data pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat (studi kasus pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju) belum akurat.

Hal lain yang mendukung pengelolaan sistem informasi manajemen adalah budaya kerja yang ada disetiap subseksi dimana semua pegawai negeri sipil pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju sudah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam menunjang pekerjaannya. Hampir seluruh pegawai negeri sipil pada tiap subseksi bisa mengoperasikan komputer tetapi tidak semua memanfaatkan SIMPEG. Meskipun jumlahnya tidak banyak, pegawai-pegawai ini juga bekerja pada posisi yang tidak berhubungan dengan penggunaan sistem informasi sehingga hal ini tidak menjadi hambatan.

Yang menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk ditingkatkan juga terkait dengan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM adalah terkait dengan pembekalan metode sejak awal atau modul pembekalan

pencapaian perolehan angka kredit kepada Jabatan Fungsional Tertentu dalam hal ini Perawat-Ahli Pertama pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju yang masih berstatus CPNS (calon pegawai negeri sipil) sehingga pada saat diangkat menjadi PNS telah paham betul apa saja tugas pokok dan fungsinya serta pengawasan secara terpadu dari atasan pegawai yang bersangkutan. Khususnya dalam mengisi sasaran kinerja pegawai dan jurnal harian agar pengisian jurnal harian dapat dilaksanakan setiap harinya dan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

V. KESIMPULAN

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 Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju). Maka peneliti menyimpulkan hasil temuan sebagai berikut :

- a. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pemanfaatannya telah dilaksanakan, namun belum maksimal disebabkan karena SIMPEG masih dalam tahap pengembangan dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai. Hal ini dapat dilihat karena berdasarkan praktek selama ini, sistem informasi manajemen kepegawaian hanya digunakan dalam menyusun sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai. Selain itu, data pegawai yang ada dalam sistem manajemen kepegawaian juga hanya digunakan sebagai dasar pengajuan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, dan pensiun. Untuk meningkatkan implementasi SIMPEG. Kementerian Hukum dan HAM ada beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM terhadap pengambilan keputusan kepegawaian, pengambilan keputusan penempatan pegawai, pengambilan keputusan mutasi pegawai, pengambilan keputusan pensiun pegawai, dan terhadap pengambilan keputusan Promosi Jabatan.
- b. Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Hukum dan HAM yang merupakan salah satu wujud pelaksanaan *e-government* di Kementerian Hukum dan HAM khususnya Kantor Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju, di mana semua proses kepegawaian dilakukan secara elektronik dengan perlunya menambahkan 1 (satu) orang *staff* selaku asisten atau cadangan operator kepegawaian dalam melakukan penginputan data, dimana data pegawai yang cukup kompleks berjumlah 51 (lima puluh satu) orang yang akan dikelola melalui aplikasi SIMPEG. Hal ini diupayakan agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam proses administrasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju telah melakukan perubahan layanan *internet* yang semula menggunakan layanan indihome dimana kurang maksimal Ketika ditempatkan pada area yang diselimuti oleh perbukitan seperti pada lingkungan Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Mamuju. Dimana layanan *internet* ICON+ akses internetnya cukup baik dari segi kecepatan dan biaya yang bisa dikatakan gratis, dimana hal ini merupakan layanan internet bantuan dari Direktorat Jenderal Pemasarakatan (Ditjenpas) ke tiap Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah

jajarannya meski terkadang masih mengalami sedikit gangguan pada jam-jam tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Davis, Gordon B. 1984 *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Djawa M, Durinta D, Program P et al. *Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Untuk Mendukung E-Government Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur*.
- Kwartolo, Yuli, *Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Proses Pembelajaran, Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 9, No. 14, Juni 2010.
- Masyhur, Firdaus, *Penelitian E-government di Indonesia: Studi Literaur Sistematis dari Perspektif Dimensi Pemingkatan e-Government Indonesia, Jurnal IPTEK-KOM*, Vol. 19, No. 1, Juni 2017.
- Miles, B.B., dan Hubberman, A.M. Tanpa Tahun, *Analisa Data Kualitatif*, Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. UI Press Jakarta, Jakarta, Jakarta.
- Nuraini N, Ahmad I, *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan (Studi Kasus: Kejaksaan Tinggi Lampung), Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTSI)*, Vol. 2, No. 3, September 2021.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Retnowati, Endang, *Keterbukaan Informasi Publik dan Good Governance (Antara Das Sein dan Das Sollen, Perspektif*, Vol. 17, No. 1, Perspektif, 2012.
- Saleh, Sirajuddin, *Pelayanan Administrasi Kepegawaian, Jurnal Eklektika*, Vol. 4, No. 1, April 2016.
- Suhendar, Ade, *Keterbukaan Informasi Publik Bentuk keseriusan Pemerintah Menuju Good Governance, Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, Vol. 13, No. 2, 2020.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Yahya, S. A, *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, Civil Service*, Vol. 11, No. 2, e-journal BKN, 2017.