

EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DALAM MANAJEMEN PNS DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA LAMPUNG

Putri Rachma Sholeha*

(e-mail: putrirachmasholeha@gmail.com)

(*) *Corresponding Author*

Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Lampung

ABSTRACT

The use of an information system is a must in facing complex organizational challenges. Utilization of the Personnel Management Information System aims to improve work efficiency and decision making related to civil servant management. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the use of the Civil Service Administration Information System (SIMPEG) for Civil Servants in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Lampung and the obstacles to its use. The method used in this study is naturalistic qualitative, researchers will collect data in a natural way through interviews with key informants, direct field observations and researching related documents. The results showed that the use of Administrative Information Systems in PNS Management at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights Lampung is still quite effective because it fulfills the components of measuring the effectiveness of information systems in the form of security (confidentiality, availability, integrity) and output. The obstacles encountered when using the Civil Service Information System (SIMPEG) to meet the needs of civil servant management were that corrupt files were found due to application errors, incomplete data, leadership intervention in making decisions that ruled out the information presented by SIMPEG for consideration, and the internet network is unstable to access SIMPEG so that the staffing service process is obstructed.

Keywords : *Effectiveness; Civil Servant Management; SIMPEG.*

ABSTRAK

Penggunaan suatu sistem informasi menjadi keharusan dalam menghadapi tantangan organisasi yang begitu kompleks. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bertujuan meningkatkan efisiensi kerja dan pengambilan keputusan berkaitan dengan manajemen PNS. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas penggunaan Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung serta hal yang menjadi kendala dalam penggunaannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah naturalistik kualitatif, peneliti akan mengambil data dengan cara alamiah apa adanya melalui wawancara dengan key informan, observasi langsung di lapangan dan meneliti dokumen yang terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Administrasi dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung masih cukup efektif karena memenuhi komponen pengukuran efektivitas sistem informasi berupa keamanan (kerahasiaan, ketersediaan, integritas) dan ouput. Adapun kendala yang dihadapi saat menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dalam memenuhi kebutuhan Manajemen PNS karena masih ditemukan file corrupt akibat aplikasi error, data yang tidak lengkap, intervensi pimpinan dalam mengambil keputusan yang mengesampingkan informasi yang disajikan SIMPEG sebagai bahan pertimbangan, dan jaringan internet tidak stabil untuk mengakses SIMPEG sehingga proses pelayanan kepegawaian terhambat.

Kata Kunci : *Efektivitas; Manajemen PNS; SIMPEG.*

I. PENDAHULUAN

Penggunaan sistem informasi bertujuan dalam mengelola informasi untuk dihimpun dalam sebuah *system* berbasis *online*. Hal ini sungguh sangat membantu untuk memudahkan menyimpan dan mengolah informasi sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah karena informasi bisa diakses kapan dan dimana saja.

Pemanfaatan Teknologi informasi dalam berbagai aspek pengelolaan organisasi yang diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, hal ini ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan (Kurniawan, 2013). Selain itu, berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi memberikan kemudahan bagi para pimpinan organisasi dalam membuat keputusan (*decision making*).

Pada saat ini, pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang begitu kompleks sehingga diperlukan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu menyediakan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijakan dan strategi yang sesuai untuk mewujudkan tujuan organisasi (Diani, 2017). Sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung, manajemen, fungsi operasi dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi (Pranita, 2015).

Informasi yang terpadu, akurat dan terpercaya diperlukan dalam proses pengambilan keputusan di organisasi pemerintahan agar menghasilkan keputusan yang berdampak positif bagi instansi (Muslikhah, 2019). Penggunaan sistem informasi manajemen juga dibutuhkan di kepegawaian yang berguna untuk mengintegrasikan data dan menyimpan dokumen dalam bentuk digital sehingga mengurangi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian.

Salah satu langkah yang diambil pemerintah dalam menciptakan manajemen kepegawaian yang efektif dan responsif terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi adalah dengan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian berbasis teknologi (Yulia, 2020). Tujuan dari sistem ini adalah untuk mengoptimalkan dan meningkatkan efisiensi manajemen pegawai di suatu organisasi melalui integrasi, keteraturan, dan keamanan data kepegawaian yang dapat memberikan masukan dalam proses perencanaan, perekrutan, penilaian kinerja, pengembangan, kesejahteraan, pengendalian, dan kebijakan terkait pegawai dalam organisasi (Saputra, 2017).

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merilis aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut SIMPEG Kumham merupakan kumpulan data dan informasi tentang karyawan yang tersusun dengan sistematis, menyeluruh, dan terhubung secara teknologi.

Dalam ruang lingkup yang lebih sempit, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung sebagai instansi vertikal dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki akses dalam mengelola SIMPEG sebagai sebuah perangkat lunak yang membantu proses pengolahan data kepegawaian. SIMPEG memiliki fitur lengkap. Mulai dari penilaian kinerja, absensi, izin, cuti, daftar riwayat pekerjaan pangkat dan jabatan, tunjangan kinerja, riwayat hukuman disiplin, dan fitur lainnya. Dengan demikian SIMPEG merupakan perangkat lunak yang berisi *track record* pegawai yang menjadi landasan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pemerintahan, apabila di refleksikan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka lebih dikenal dengan sebutan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemanfaatan SIMPEG bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pengambilan keputusan berkaitan dengan manajemen PNS pada instansi pemerintah. Permasalahan yang ditemukan dari hasil observasi awal ditemukan adalah terkait penggunaan SIMPEG adalah (1) data pegawai tidak lengkap dikarenakan pegawai tidak rutin melakukan pemutakhiran data pada SIMPEG sehingga data tidak update (2) terdapat dokumen yang tidak dapat dibuka (*file corrupt*), hal ini menghabiskan waktu yang lama mencari kembali *file* pegawai yang dibutuhkan (3) terdapat pengambilan keputusan dalam manajemen PNS tidak berdasarkan riwayat pegawai dalam SIMPEG sehingga ketidaksesuaian prosedur dalam manajemen PNS. Berkaitan dengan hal tersebut maka sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung.

Kajian Teori. Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian (SIMPEG). Penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan data pegawai saat ini sangat penting karena akan mendukung terciptanya *good governance*. Tersedianya informasi yang aktual serta akurat dalam pengambilan keputusan merupakan dampak penggunaan teknologi informasi ([Muslikhah, 2019](#)). Selain itu, dampak lain dari penggunaan sistem informasi adalah kemudahan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada aparatur negara, seperti tugas untuk, menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan instansi. Adapun Manfaat SIMPEG adalah sebagai berikut:

(1) Mewujudkan data kepegawaian yang terintegrasi dan *realtime*; (2) Menyediakan informasi pegawai yang akurat untuk mendukung sistem manajemen sumber daya manusia yang optimal seperti keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS ([Komalasari, 2014](#)); (3) Menunjang kelancaran dan kecepatan

penyelesaian tugas bagian kepegawaian karena proses pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan secara *online*; (4) Pengambilan keputusan tentang kepegawaian berjalan dengan cepat; dan (5) Dokumen pegawai dapat disimpan secara digital sehingga dapat mengurangi risiko dokumen rusak dan hemat ruang penyimpanan.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Manajemen menurut Hasibuan (2002:2) merupakan seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu ([Rahayu, 2017](#)). Manajemen yang mengatur unsur manusia disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Michael Armstrong (1987:13), manajemen sumber daya manusia adalah cara mendapatkan, mengembangkan, dan memotivasi pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan ([Octaleny, 2017](#)). Hal ini melibatkan pengembangan struktur dan budaya kerja yang efektif, serta gaya manajemen yang mendukung kerjasama dan komitmen dalam organisasi. Selain itu, manajemen juga melibatkan pemanfaatan kemampuan dan skills terbaik dari seluruh pegawai, serta memenuhi tanggung jawab sosial dan kebijakan organisasi terhadap karyawan, terutama dalam hal kondisi dan kualitas fasilitas kerja yang diberikan.

Dalam ruang organisasi publik, sumber daya manusia merujuk pada pegawai negeri sipil maka istilah manajemen SDM berubah menjadi Manajemen PNS. Manajemen PNS adalah serangkaian proses seperti kegiatan pengelolaan dengan merekrut, mengembangkan, menempatkan, dan memanfaatkan PNS yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen PNS merupakan strategi manajemen dengan merekrut dan mengelola dengan mengembangkan keterampilan PNS sehingga menjadi PNS yang unggul demi

mencapai tujuan instansi pemerintah ([Dongil, 2021](#)).

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dibentuk dengan tujuan mengelola pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme ([Octaleny, 2017](#)). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diketahui unsur dari Manajemen PNS terdiri atas (1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai, (2) Pengadaan, (3) Pangkat dan Jabatan, (4) Pengembangan karier, (5) Pola karier, (6) Promosi, (7) Mutasi, (8) Penilaian kinerja, (9) Penggajian dan tunjangan, (10) Penghargaan, (11) Disiplin, (12) Pemberhentian, (13) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan (14) Perlindungan ([Harahap, 2018](#)).

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif naturalistik. Dalam penelitian kualitatif, istilah naturalistik merujuk pada pengambilan data secara alami, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto dalam ([Nelwan, 2023](#)). Oleh karena itu, peneliti akan mengumpulkan data secara alami dan tidak memanipulasi situasi di lapangan, karena peneliti akan langsung terjun ke lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, studi dokumentasi. Adapun Informan dalam penelitian adalah 1). Kepala Bagian Umum, 2). Kepala Kepegawaian, Tata Usaha dan Rumah Tangga 3). Pemangku Jabatan Analis Kepegawaian.

III. PEMBAHASAN

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah implementasi dari *e-Government* dalam pelayanan di bidang kepegawaian yang dilaksanakan secara transparan dan objektif.

Tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dengan menyajikan informasi yang relevan.

Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah agar dibangun sistem informasi ASN yang terintegrasi, dalam rangka mendukung sistem informasi ASN tersebut, Kementerian Hukum dan HAM sebagai salah satu instansi vertikal memiliki jarak rentang kendali luas yang memiliki satuan kerja tersebar di seluruh Indonesia, maka sebuah sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi sangat diperlukan dalam rangka mendukung pengambilan kebijakan strategis di bidang sumber daya manusia. Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham telah ada dari tahun 2011, yang kemudian pada tahun 2015 dikembangkan untuk disesuaikan dengan kebutuhan yang mengutamakan otomasi dan terintegrasi sehingga data kepegawaian dapat terjaga selalu benar dan mutakhir ([Agung, 2020](#)). Guna mendukung efektivitas dalam administrasi dan layanan kepegawaian, dalam portal Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham memuat tiga fitur utama, antara lain:

(1) Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Fitur SIMPEG menyajikan data pegawai secara pribadi oleh seluruh pegawai Kumham dengan menginput NIP dan *Password* dalam *website* SIMPEG Kumham, yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam memutakhirkan/*upload* data pribadi secara mandiri. Pegawai dapat membuat terkait hak kepegawaiannya permohonan cuti, izin dan dinas luar secara mandiri kepada atasan langsung bahkan dapat digunakan merekam kehadiran secara *online* untuk menghindari kerumunan akibat penularan penyakit di masa pandemi sehingga kemudahan dari adanya SIMPEG sungguh dirasakan. Selain itu, pegawai secara personal juga dapat mengakses informasi pribadi terkait fungsi kepegawaian. Beberapa informasi yang tersedia, antara lain: Absensi,

Kinerja (jurnal harian), arsip dokumen digital, daftar riwayat hidup/pekerjaan; Cuti, Dinas Luar, Izin, Tunjangan Kinerja, Informasi Beasiswa, Penilaian, Hukuman Disiplin, Penghargaan, dan lainnya.

(2) Sistem Administrasi Pegawai (SIAP). Dalam fitur SIAP, informasi yang disajikan lebih lengkap dibanding SIMPEG, namun tidak sebatas data pribadi seorang melainkan seluruh pegawai pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia baik pada Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis. Fitur ini hanya dapat diakses oleh *operator/* admin kepegawaian guna kepentingan administrasi kepegawaian. Beberapa informasi yang disajikan adalah lokasi kerja, identitas pegawai, pengalaman kerja, riwayat jabatan/gaji/ tugas belajar, riwayat pendidikan dan pelatihan, keluarga, penghargaan, prestasi, penilaian, hukuman, cuti, riwayat penugasan serta info jabatan struktural dan fungsional pada masing-masing satuan kerja Kumham.

(3) Digitalisasi Arsip Pegawai (*Dossier*). Dalam fitur ini data yang disajikan adalah dokumen kepegawaian yang telah di-*upload* secara pribadi oleh pegawai melalui SIMPEG maupun dokumen yang di *upload* oleh admin kepegawaian pada fitur SIAP.

Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham dalam Manajemen PNS. Sistem Manajemen informasi kepegawaian merupakan suatu prosedur teratur dalam mengumpulkan, menyimpan, menjaga, mengambil, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi mengenai sumber daya manusia, tindakan-tindakan personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi ([Karim, 2018](#)).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan obeservasi di lapangan maka diketahui manfaat dari penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung dalam Manajemen PNS adalah:

(1) Sumber Pengetahuan. Sebelum mengambil keputusan. Adanya Sistem

Informasi Kepegawaian (SIMPEG) akan menjadi sumber informasi bagi pegawai pengembian tugas dan fungsi kepegawaian untuk mengetahui jumlah pegawai yang akan naik pangkat, pensiun, dan memiliki hak naik gaji berkala setiap tahun. (2) Meningkatkan akurasi data kepegawaian. Dengan menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), data kepegawaian dapat dikelola secara terpusat dan akurat, selain itu pemutakhiran data mandiri oleh pegawai perlu dilakukan verifikasi kembali oleh admin SIMPEG sehingga meminimalkan kesalahan administrasi dan memastikan data kepegawaian yang benar. (3) Meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM.

Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dapat membantu mempercepat dan memudahkan proses pengelolaan SDM atau dalam konteks ini adalah manajemen PNS, yang mana informasi pegawai dan dokumen dapat diakses dan di *download* dengan mudah untuk syarat Kenaikan Pangkat, Pengembangan Karier (Pendidikan dan Pelatihan), Promosi, Mutasi, Penggajian dan Tunjangan, Penghargaan, Pemberhentian, Jaminan Pensiun dan dokumen administrasi yang dibutuhkan seperti kartu pegawai, kartu suami/istri. kapan pegawai naik pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pensiun sehingga mengurangi risiko mengambil keputusan yang salah. Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) juga memberikan informasi secara berkala nama dan kapan pegawai naik pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pensiun sehingga meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan berkaitan dengan manajemen PNS.

(4) Mengurangi keraguan dalam mengambil keputusan. Adanya informasi yang menjadi bahan pertimbangan dapat diketahui sebelumnya, sehingga hal itu menghindari keraguan pada saat pengambilan keputusan dalam praktik manajemen PNS.

Kendala yang ditemui saat menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dalam memenuhi kebutuhan Manajemen PNS

adalah sebagai berikut: (1) Data/informasi pegawai tidak lengkap. Data atau informasi pegawai pada SIMPEG tidak ditemukan. Hal ini karena pegawai tidak rutin melakukan pemutakhiran data pada SIMPEG baik secara mandiri maupun operator/pegawai pemangku tidak rajin update data, (2) Terdapat *file corrupt*. File corrupt adalah pesan kesalahan yang muncul saat mencoba membuka sebuah dokumen, yang berarti berarti dokumen tidak dapat dibaca atau dibuka. Penyebabnya adalah aplikasi yang bermasalah atau error ketika menyimpan upload sebuah file, (3) Intervensi pejabat yang berwenang. Adanya intervensi pimpinan atau pejabat yang berwenang yang berlebihan sehingga pengambilan keputusan dalam manajemen PNS tidak berdasarkan riwayat pegawai dalam SIMPEG menimbulkan ketidaksesuaian prosedur dalam manajemen PNS. (4) Jaringan internet tidak stabil. Kecepatan dalam mengakses SIMPEG bergantung pada jaringan internet. Pegawai sering mengalami kesulitan saat jaringan internet tidak stabil. Hal tersebut menyebabkan lama dalam mendapatkan data sehingga menyebabkan pemenuhan tugas-tugas kepegawaian terhambat.

Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham. Keberhasilan suatu sistem informasi tidak hanya bergantung pada kemampuan sistem dalam memperoleh informasi (*input*) dan menghasilkan informasi (*output*) yang baik, tetapi juga tergantung pada kesediaan pengguna dalam menerima dan menggunakan sistem tersebut sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menggunakan indikator keberhasilan efektivitas dari George H Bodnar ([Hidayat, 2021](#)), penulis mencoba menganalisa efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian Kumham berbasis teknologi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Keamanan. Keamanan informasi ditujukan untuk mencapai tiga tujuan utama yakni: (a) Kerahasiaan, berkaitan perlindungan data dan informasi dari pihak-

pihak yang tidak berwenang. Dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham pegawai Kumham dapat *login* hanya dengan menggunakan NIP dan *Password*. Pegawai hanya dapat mengakses data pribadi masing-masing sehingga kerahasiaan data pegawai terjaga. Informasi seluruh pegawai dalam SIAP dan hanya dapat diakses oleh *operator* kepegawaian untuk kepentingan administrasi dan pengambilan keputusan dalam urusan kepegawaian atau manajemen PNS.

(b) Ketersediaan, berkaitan dengan tujuan adanya wadah informasi organisasi adalah menyediakan data dan informasi bagi pihak-pihak yang memiliki wewenang untuk menggunakannya. Ketersediaan data dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham dapat diakses dengan mudah dengan menggunakan *website browser Mozilla Firefox* atau *Chrome*. Adapun aplikasi SIMPEG juga dapat di download di IOS maupun *Play Store Android*. SIMPEG juga menyediakan data seluruh pegawai dari seluruh satuan kerja yang dapat dikelola oleh *operator/admin*.

(c) Integritas, semua sistem informasi harus memberikan representasi akurat atas sistem fisik yang direpresentasikannya. Data yang disajikan dalam SIMPEG bersifat akurat, namun terdapat permasalahan pada kualitas file yaitu ditemukan beberapa *file corrupt/rusak* akibat kesalahan sistem sehingga menghambat proses penarikan data untuk menunjang penyelesaian pekerjaan.

(2) *Output*, Berkaitan dengan kelengkapan isi informasi, relevansi yang mencerminkan manfaat yang diperoleh dari produk yang dihasilkan oleh informasi, baik dalam analisis, layanan maupun presentasi data. Isi informasi kepegawaian dalam SIMPEG cukup lengkap untuk menunjang Produk Manajemen PNS dalam bentuk Surat Keputusan (SK) yang dihasilkan dari penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham selama tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Tabel Rekapitulasi Produk Manajemen PNS (2022)

No	Produk Manajemen PNS	Jumlah Pegawai
1.	SK Kenaikan Pangkat (Periode April)	556
2.	SK Pensiun (Jaminan Hari Tua)	36
3.	SK Hukuman Disiplin	22
4.	SK Kenaikan Gaji Berkala (Penggajian)	62
5.	Pengembangan Kompetensi (Sertifikat Pelatihan; Prajabatan, diklat fungsional dan lainnya)	105
6.	SK CPNS dan PNS (Pengadaan)	164
7.	SK Satya Lencana Karya Satya (Penghargaan)	78
8.	SK Tunjangan Pemasarakatan (Tunjangan)	54
9.	Kartu Pegawai/Isteri/Suami	98
10.	SK Mutasi dan Promosi	5
TOTAL		1180

Berdasarkan tabel 1, di atas diketahui bahwa SIMPEG telah meningkatkan efisiensi kerja dengan membantu menyelesaikan 10 (Sepuluh) produk manajemen PNS dengan total *output* dokumen 1180 selama tahun 2022 pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung.

IV. KESIMPULAN

Sistem informasi manajemen kepegawaian memberikan kemudahan dalam penyelenggaraan pelayanan di bidang

kepegawaian, Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kumham memuat tiga fitur utama, antara lain: Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), Sistem Administrasi Pegawai (SIAP), Digitalisasi Arsip Pegawai (*Dossier*). Manfaat yang terasa dari penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung dalam Manajemen PNS adalah sebagai sumber pengetahuan pegawai, meningkatkan akurasi data kepegawaian, meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, mengurangi keraguan dalam mengambil keputusan, dan mengurangi resiko dokumen rusak karena disimpan secara digital.

Adapun dari hasil penelitian diketahui bahwa penggunaan Sistem Informasi Administrasi dalam Manajemen PNS di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung masih cukup efektif karena memenuhi komponen pengukuran efektivitas sistem informasi berupa keamanan (kerahasiaan, ketersediaan, integritas) dan *ouput/* keluaran dari SIMPEG berupa penyelesaian 10 (Sepuluh) produk manajemen PNS dengan total output dokumen 1180 selama 2022. Selanjutnya, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang lebih kompleks dalam mengukur efektivitas penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Bramantyo & M. Arifin. (2020). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Administrasi Dan Pelayanan Kepegawaian Dalam Kerangka Merit System Di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, Modul Best Practice.
- Diani, N. R. (2017). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD)

- Kabupaten Enrekang. Universitas Hasanudin.
- Dongil, K., Erawan, I. K. P., & Mardika, I. M. (2021). Perbandingan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Indonesia dan Korea. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 66-73.
- Harahap, N. A. (2018). Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Panorama Hukum*, 3(2), 155-170.
- Hidayat, A. K. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (Simda) Dalam Melaksanakan Refocussing Dan Realokasi Anggaran Di BPKAD Kota Ternate Provinsi Maluku Utara (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).
- Karim, M. J. A., & Irawan, B. 2018. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (Bkp2d) Kota Samarinda.
- Komalasari, S. (2014). Aplikasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kurniawan, I. G. S., Kesiman, M. M. W. A., & Darmawiguna, I. G. M. (2013). Pengembangan Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian Undiksha Berbasis Web. *KARMAPATI (Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika)*, 2(5), 594-600.
- Muslikhah, Riana Isti, 2019. Pengambilan Keputusan Di Bkpp Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi XVI.2*, hal 10–21
- Nelwan, J. I., & Timpal, C. (2023). Manajemen Konflik Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 17-24.
- Octaleny, E. (2017). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Profesionalisme Dan Daya Saing Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 2(1).
- Pranita, N. S. 2015. Inovasi administrasi kepegawaian dengan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (sapk) dalam mewujudkan good governance (studi pada badan kepegawaian daerah kota batu) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Saputra, T. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5 (2), hal : 338 – 350
- Yulia, E., & Ratnawati, S. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Sebagai Sisdm Di Pemerintah Kota Magelang. *Jurnal Maneksi*, 9(2), 444-453.