

ANALISIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PEMBINAAN DI LAPAS KELAS III SUKAMARA

M.Yanuar¹

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
email: muhammadyanuar163@gmail.com

Milka²

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

Abstract

Entering the era of the industrial revolution 4.0. The ease of obtaining information or internet access is increasingly felt by most people, including in the Class III Sukamara Penitentiary (Lapas). This convenience is felt to greatly facilitate employees in terms of administration, especially for Sukamara Prison officers, who are greatly assisted in accessing the Personnel Management Information System (Simpeg) application. The personnel management information system to improve the quality of personnel administration data management which currently has 52 ASN on duty at Sukamara III Prison. The personnel management information system or SIMPEG at the Class III Sukamara Penitentiary is one form of e-government implementation in transparent and objective personnel services, in addition to presenting personnel information, it is also specifically designed to improve services in the field of personnel administration such as rank, transfer or mutation and dismissal of State Civil Apparatus from and in office. The research approach used in this study is qualitative with a literature study research method. The literature research period is calculated from October 1, 2024 to review and search for relevant reference sources. In order for communication patterns and a high sense of responsibility to be formed, socialization efforts must be carried out routinely so that employees (ASN) can truly understand the goals, roles, functions and a series of benefits from using the digital-based personnel system application. This will have a positive impact on the development of the Sukamara Class III prison, which is innovative, progressive towards innovations that lead to good information technology in order to realize a prison with optimal digitalization services.

Keywords: SIMPEG, Prison, Class III, Sukamara, Effectiveness.

Abstrak

Memasuki era revolusi industri 4.0. kemudahan dalam mendapatkan informasi atau pun akses internet semakin dirasakan sebagian besar masyarakat, tak terkecuali di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas III Sukamara. Kemudahan ini dirasakan sangat mempermudah para pegawai dalam hal urusan administrasi, khususnya bagi petugas Lapas Sukamara, yang sangat terbantuan dalam mengakses aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan data administrasi kepegawaian yang saat ini memiliki 52 ASN yang bertugas pada lapas III Sukamara. Sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG pada Lembaga pemasyarakatan Kelas III Sukamara merupakan salah satu wujud pelaksanaan *e-government* dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif, selain menyajikan informasi kepegawaian, juga dikhususkan untuk meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian seperti kepangkatan, pemindahan atau mutasi dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dari dan dalam jabatan. Pendekatan penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif dengan metode penelitian studi literatur. Waktu penelitian kepustakaan terhitung dari tanggal 01 Oktober 2024 untuk menelaah dan mencari sumber-sumber referensi yang relevan. Supaya pola komunikasi, rasa tanggung jawab yang tinggi dapat terbentuk maka upaya sosialisasi harus rutin dilaksanakan supaya para pegawai (ASN) betul-betul dapat memahami tujuan, peran, fungsi beserta rangkaian manfaat dari penggunaan aplikasi sistem kepegawaian berbasis digital tersebut. Hal tersebut akan berdampak positif pada perkembangan lapas kelas III Sukamara, yang inovatif, progressif terhadap inovasi yang mengarah pada teknologi informasi yang baik demi terwujudnya lapas dengan pelayanan digitalisasi optimal.

Kata Kunci: SIMPEG, Lapas, Kelas III, Sukamara, Efektivitas.

PENDAHULUAN

Dalam era revolusi digital atau disruptif era, digitalisasi tranformasi semakin berkembang pesat dan telah menjadi sebuah revolusi pada teknologi media informasi dan komunikasi, *era digital* atau yang biasa disebut *online digital* 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. Memasuki era revolusi industri 4.0. kemudahan dalam mendapatkan informasi atau pun akses internet semakin dirasakan sebagian besar masyarakat, tak terkecuali di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas III Sukamara. Kemudahan ini dirasakan sangat mempermudah para pegawai dalam hal urusan administrasi, khususnya bagi petugas Lapas Sukamara, yang sangat terbantuan dalam mengakses aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg).

Kepala Lembaga pemasyarakatan kelas III Sukamara Joko Prayitno, S.H. menyambut baik hal tersebut. Simpeg sendiri merupakan rangkaian informasi dan data mengenai petugas yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi sebagaimana Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Mnausia No. 10 Tahun 2016 (Pengelolaan & Kepegawaian, 2022)

Kemajuan teknologi terkait sistem manajemen Kebijakan publik telah menjadi tanggung jawab bersama 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 (Putra & Kurniawan, 2023).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan sistem informasi yang dipergunakan untuk pengelolaan data Pegawai Kementerian Hukum dan HAM secara virtual (*online*), merupakan 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 system informasi manajemen kepegawaian 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 terperinci dan detail tujuan dari sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai bentuk dukungan atau support pemerintah dalam rangka mengintegrasikan data seluruh karyawan,

kemudahan pengaksesan data kepegawaian, dan kemudahan pengelolaan data yang bersifat personal sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien yang diwujudkan pertama kali pada tahun 2015, dan memiliki fungsi untuk mendukung sistem manajemen ASN yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia di aparaturnya pemerintah atau ASN dibawah Kementerian hukum dan HAM, dan khususnya pada lembaga Pemasyarakatan Kelas III Sukamara dalam mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi ASN yang akurat untuk perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian ASN.

Proses pekerjaan administratif yang dipermudah, terutama dalam rangka 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 terkait profil kepegawaian yang akurat dan juga cepat, dapat merencanakan penyebaran dan atau perpindahan pegawai sesuai jenjang strata pendidikan dan kompetensinya sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan sistem yang melakukan manajemen kepegawaian dimulai dari pegawai tersebut memperoleh status pegawai sampai dengan pegawai tersebut purna tugas (Simpeg et al., 2000).

Cita-cita untuk menjadikan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk semakin berkelas terus digelorakan dengan proses administrasi pemerintahan yang dijalankan harus berbasis teknologi yang terbaru. Sama halnya dengan 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.

Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif adalah merupakan semboyan dari Kementerian Hukum Dan HAM atau disingkat "PASTI". Sehingga sistem ini diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang sesuai dengan visi dan misi tersebut. SIMPEG memang sangat membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sistem ini dapat menampilkan biodata setiap ASN dengan klasifikasi pendidikan, pelatihan, jabatan dan masa kerja yang dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam penunjukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jenjang karir sebagai suatu proses dalam rangka promosi jabatan. Dalam hal pemenuhan berkas- berkas kepegawaian, absensi dan penilaian kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian tunjangan kinerja juga dapat dilihat dan berdasarkan aplikasi ini, hal tersebut membuat transparansi dalam kinerja sangat jelas, menghindari rasa kecurigaan atau rasa ketidakpercayaan antara pegawai karena semua informasi dapat diakses secara publik dalam internal instansi tersebut terkhusus pada lembaga pemasyarakatan kelas III Sukamara.

Sehubungan dengan tujuan peningkatan profesional kerja 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. Sistem informasi manajemen kepegawaian memang sangat membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sistem ini dapat menampilkan profil setiap ASN dengan klasifikasi pendidikan, pelatihan, jabatan dan masa kerja yang dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam penunjukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

jenjang karir sebagai suatu proses dalam rangka promosi jabatan. Dalam hal pemenuhan berkas-berkas kepegawaian, absensi dan penilaian kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian tunjangan kinerja juga dapat dilihat dan berdasarkan aplikasi ini.

Lembaga pemasyarakatan kelas III Sukamara yang secara otonomi masuk dalam Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM RI Kalimantan Tengah Jl. Lp, Belakang Desa Terantang, Natai Sedawak, Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah dan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis di bidang Pemasyarakatan yang termasuk wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Tengah yang telah menerapkan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan data administrasi kepegawaian yang saat ini memiliki 52 ASN yang bertugas pada lapas III Sukamara. Sistem Informasi Manajemen kepegawaian atau SIMPEG pada Lembaga pemasyarakatan Kelas III Sukamara merupakan salah satu wujud pelaksanaan *e-government* dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif, selain menyajikan informasi kepegawaian, juga dikhususkan untuk meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian seperti kepangkatan, pemindahan atau mutasi dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dari dan dalam jabatan. Sehingga dengan harapan adanya keluaran dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat mempermudah dan mempercepat pimpinan dalam menentukan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang tepat sesuai dengan kualifikasi dalam bidang tersebut sehingga keputusan itu berkualitas dan objektif. Dengan demikian penulis menarik sebuah rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut: "Untuk Mengetahui Bagaimana Analisis Dan Implementasi Dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembinaan Di Lapas Kelas III Sukamara".

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif dengan metode penelitian studi literatur (Putrihapsari & Fauziah, 2020). Studi literatur sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian (Nazir, 2014), dengan memanfaatkan kepustakaan untuk memperoleh data lapangan tanpa perlu terjun secara langsung pada informansi atau masyarakat. Waktu penelitian kepustakaan terhitung dari tanggal 01 Oktober 2024 untuk menelaah dan mencari sumber-sumber referensi yang relevan dengan penelitian ini (Fadli, 2021)

Sumber data yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sumber pustaka yang relevan dari sumber data primer penelitian terdahulu (data hasil penelitian, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan sebagainya.), dan sumber data sekunder study perundang-undangan (*statute approach*) yang relevan dengan penelitian ini,. Analisis isi adalah dimana peneliti mengupas suatu teks dengan objektif untuk mendapatkan gambaran dari suatu isi apa adanya, tanpa campur tangan peneliti (Jumal Ahmad, 2018). Dalam hal ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isi suatu informasi pada sumber data yang perlu pengaturan waktu untuk membaca dan menelaah data tersebut sehingga terdapat suatu hasil.

Hasil inilah yang kemudian diharapkan dapat menjawab permasalahan dan digunakan sebagai bahan analisis Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembinaan Di Lapas Kelas III Sukamara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Dalam era digitalisasi dan modernisasi seperti sekarang, simpeg menjadi hal yang sangat penting dan relevan dalam dunia kerja. Dengan adanya sistem ini, pekerjaan administrasi terkait data kepegawaian menjadi lebih mudah dan efektif. Meskipun demikian, belum semua instansi

memiliki sistem ini dengan baik dan masih banyak yang mengalami kendala dalam implementasinya. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk belajar dan memahami lebih dalam tentang apa itu simpeg dan bagaimana cara mengoptimalkan penggunaannya agar bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam artikel ini, kita akan membahas secara lengkap tentang simpeg mulai dari definisinya, manfaatnya hingga kendala yang sering dihadapi dan bagaimana cara mengatasinya.

a. Pengertian SIMPEG

Sistem SIMPEG atau sistem kepegawaian ialah merupakan suatu sistem pemerintahan atau *e-goverment* yang bertujuan untuk mencatat informasi kepegawaian secara elektronik. Sistem kepegawaian berbasis digital (SIMPEG) memudahkan pengelolaan data kepegawaian dari seluruh instansi pemerintah, termasuk dalam penyimpanan informasi kepegawaian dan memantau kinerja pegawai. Di dalam sistem kepegawaian berbasis digital SIMPEG, data terkait kepegawaian sangat penting, seperti semisal data NIP atau nomor induk pegawai, informasi pendidikan, serta riwayat jabatan. Sistem kepegawaian bukan hanya mencakup keseluruhan data pribadi para ASN, namun juga merangkum seluruh *data base* aktivitas pegawai, seperti kinerja, absensi, cuti, dan tunjangan. Dengan sistem kepegawaian berbasis digital, instansi pemerintah dapat memantau performa kepegawaian secara digital (berbasis elektronik), sangat transparan, *akuntable* dan efisien.

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Kepegawaian adalah suatu totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian SIMPEG adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktifitas-aktifitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi (Simamora, 2004). Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem yang tersusun terpadu, yang ruang lingkupnya meliputi pendataan pegawai pengolahan data, prosedur, tata kerja, SDM dan IPTEK untuk mewujudkan pencapaian hasil pengolahan data informasi yang cepat, akurat, dan lengkap dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian berbasis digital tersebut (Pelatihan & Kota, 2020)

b. Fungsi SIMPEG

Sistem Kepegawaian berbasis digital SIMPEG merupakan suatu sistem yang umum digunakan di instansi pemerintahan Indonesia untuk mengelola dan memantau data kepegawaian yang dimiliki instansi tersebut. Seperti yang sudah diterapkan oleh laps kelas III Sukamara yang sudah menerapkan system kepegawaian berbasis digital SIMPEG. Fungsi SIMPEG sangat penting karena memudahkan pemerintah dalam pengambilan keputusan terkait kepegawaian di suatu instansi pemerintahan, hal tersebut sangat mempermudah system administrasi yang ada di laps kelas III Sukamara mengecek dan menganalisis data pegawai khususnya para ASN yang bertugas di Lpas kelas III Sukamara. Para pegawai akan dengan gampang mengkases data dengan transparan, sehingga rasa curiga dan rasa kurang percaya dapat dihindari dalam proses kinerja laps kelas III Sukamara.

Fungsi yang paling utama dari sistem kepegawaian berbasis digital SIMPEG ialah merupakan untuk alat *record* dan penyimpanan data kepegawaian ASN, yang didalamnya termasuk informasi tentang *education*, *big data personal*, pengalaman kerja, jenjang karier dan posisi jabatan dan data penting lainnya yang tersinkron dalam sistem SIMPEG. Data-data tersebut nantinya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pegawai yang bersangkutan. SIMPEG juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai dalam suatu instansi. Dengan informasi yang tersaji di dalam sistem kepegawaian, pemerintah dapat mengetahui sejauh apa kebutuhan tenaga kerja di suatu instansi dan menempatkan pegawai (ASN) yang memiliki kualifikasi sesuai

dengan kebutuhan tersebut. Pemantauan kinerja pegawai berbasis SIMPEG juga sangat memudahkan lapas kelas III Sukamara dalam memantau kinerja pegawai atau ASN. Dengan menyimpan data tentang prestasi kerja pegawai, lapas kelas III Sukamara dapat memberikan penghargaan dan sanksi sesuai dengan kinerja yang dilakukan pegawai (ASN).

c. Peran SIMPEG

Menurut (Sumardi & Sinjai, 2021), manajemen kepegawaian SIMPEG memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen kepegawaian sebuah instansi pemerintahan. Berikut ini adalah beberapa peran SIMPEG dalam manajemen kepegawaian yang dapat diterapkan pada lapas kelas III Sukamara yaitu a. Sebagai Database Kepegawaian seperti SIMPEG berfungsi sebagai database kepegawaian yang mencatat dan menyimpan seluruh data kepegawaian di suatu instansi pemerintahan. b. Sebagai Alat Pengambilan Keputusan, dengan menyimpan data kepegawaian, SIMPEG membantu pemerintah dalam pengambilan keputusan terkait dengan kepegawaian seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian pegawai. c. Sebagai Alat Pemantauan Kinerja, SIMPEG memudahkan pemerintah dalam memantau kinerja pegawai sehingga memungkinkan pemerintah untuk memberikan reward dan *punishment* sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai.

B. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembinaan Di Lapas Kelas III Sukamara.

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada lapas kelas III Sukamara ialah merupakan suatu sistem sarana dengan tujuan untuk mengintegrasikan data kepegawaian (ASN) pada lingkungan Pemerintah terkhusus pada lapas kelas III Sukamara. Sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis digital ini memiliki hubungan erat dengan implementasi *e-government* yang sudah dirancang oleh pemerintah guna memperbaiki kinerja kepegawaian atau organisasi yang diharapkan pelayanan kepegawaian (ASN) akan menjadi lebih tersistematis. Sistem kepegawaian berbasis digital telah diterapkan pada lingkup lapas kelas III Sukamara dengan maksud dan tujuan perbaikan pelayanan dan memberikan yang terbaik kepada setiap pegawai (ASN) yang berurusan dengan segala hal tentang kepegawaian sehingga memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali data-data pegawai yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan deskripsi yang lebih jelas dan juga mempermudah penulis di dalam mengumpulkan data mengenai implementasi sistem informasi berbasis digital pada lapas kelas III Sukamara, maka penulis banyak melakukan *study literature* dan observasi secara langsung dengan melakukan wawancara dengan pegawai (ASN) lapas kelas III Sukamara. Dari rangkuman penulis ada beberapa hal implementasi berdasarkan hasil analisis sistem informasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan efektivitas pembinaan di lapas kelas III Sukamara dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia Dan Sumber Daya Infrastruktur

Sumber daya meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sumber daya fasilitas. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementator yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Berdasarkan pendapat tersebut maka sumber daya terbaik menjadi sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kemampuan pemahaman implementator dalam Implementasi program/kebijakan pemerintah (Putra & Kurniawan, 2023). Berdasarkan hasil observasi penulis memperlihatkan adanya pemahaman terkait pelaksanaan dan penggunaan aplikasi sistem kepegawaian berbasis digital aplikasi SIMPEG cukup signifikan, pendapat tersebut didukung dari pernyataan salah satu pegawai pada lapas kelas III Sukamara Brilian atau AAN yang menjadi ASN tenaga medis, yang

membenarkan *background* akademik yang dimiliki oleh perwakilan setiap divisi atau sub bidang mempengaruhi bagaimana respon dan minat cara memanfaatkan aplikasi tersebut.

Implementasi saat ini terjadi banyak inovasi dengan pemuktahiran data dikarenakan beberapa kali dari bagian teknis kerap kali terjadi salah memasukkan data para pegawai (ASN). Selain sumber daya manusia, sumber daya infrastruktur adalah merupakan hal yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan sistem kepegawaian (ASN) di lapas kelas III Sukamara. Sumber daya infrastruktur atau fasilitas yang juga memiliki peran *urgent* dengan sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan sistem kepegawaian ini. Pengadaan sarana dan prasarana yang baik seperti gedung, peralatan dan perlengkapan penunjang sangat dibutuhkan dalam suatu pelaksanaan implementasi. Pentingnya perencanaan dalam pengadaan sarana dan prasarana tidak terlepas dari faktor keuangan karena dalam upaya *maintenance* atau pemeliharaan sistem kepegawaian berbasis digital. Tersedianya sarana dan prasarana adalah salah poin aspek penting untuk keefektifan penggunaan aplikasi tersebut untuk pengembangan aplikasi dan membantu pekerjaan berjalan secara produktif dan akan menunjang keberhasilan implementasi. Lapas kelas III Sukamara secara keseluruhan terkait sarana dan prasarana penerapan aplikasi sistem kepegawaian SIMPEG sudah berjalan cukup baik, walaupun masih perlu pengadaan kembali perangkat pendukung operasional terkait *maintenance server* sistem kepegawaian (ASN) seperti misalnya jaringan untuk mempercepat akses kedalam aplikasi sistem kepegawaian berbasis digital tersebut. Dalam pengadaan fasilitas sarana dan juga prasarana tidak terlepas dari pengaruh ketersediaan keuangan yang sangat dibutuhkan dalam membelanjakan keperluan yang dibutuhkan sebagai upaya pendukung pelaksanaan sistem kepegawaian berbasis digital pada lapas kelas III Sukamara.

2. Memiliki Tanggung Jawab dan Rasa Memiliki

Rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terkait kebijakan yang dibuat terkait sistem kepegawaian berbasis digital belum sepenuhnya terlaksana dengan optimal pada wilayah lapas kelas III Sukamara. Data tersebut didukung dengan fakta yang diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai (ASN) yang memperlihatkan jika pelaksanaan dari penerapan implementasi masih belum terlalu dipahami dengan baik terkait tugas yang dimiliki sehingga pelaksanaan inovasi big data *online* tidak terlaksana dengan optimal, hal tersebut membuat acuh tak acuh atau kurangnya rasa memiliki terkait sistem informasi manajemen kepegawaian pada lapas kelas III Sukamara, tidak ada rasa tanggung jawab yang terlihat signifikannya karena kurang pahamiannya terkait sistem tersebut. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh bagian administrasi dalam pemanfaatan dan pentingnya sistem informasi manajemen kepegawaian ini belum terlalu berjalan maksimal, terbukti ketika salah satu ASN lapas kelas III Sukamara ketika ditanya apakah sering mengakses SIMPEG, jawabannya adalah sangat jarang karena dianggap bukan sesuatu yang *urgent*. Oleh sebab itu sosialisasi yang berkelanjutan sangat penting demi terlaksanya program SIMPEG dengan optimal di wilayah lapas kelas III Sukamara.

3. Pola Communication

Pola *communication* adalah salah satu bagian yang begitu krusial dan dapat memberi dampak besar terkait pelaksanaan sistem kepegawaian berbasis digital tersebut. Dengan adanya pola komunikasi dua arah yang baik, sosialisai yang baik yang dapat dipahami oleh masing-masing pihak, baik para pemangku Kebijakan maupun bagi para pegawai di lingkup lapas kelas III Sukamara tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang optimal memberi dampak baik bagi terlaksanya SIMPEG, saat ini yang menjadi salah satu pekerjaan rumah lapas kelas III Sukamara adalah memperbaiki pola *communication*. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau cara berkomunikasi yang salah tangkap (*miss*

communication), tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui sama sekali oleh para pegawai yang tergabung didalamnya, maka hal tersebut memungkinkan bisa terjadi sesuatu penolakan atau rasa tidak ingintahuan dari para pegawai (ASN) yang bersangkutan.

Analisis/Diskusi

Analisis sistem informasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan efektivitas pembinaan di lapas kelas III sukamara dapat dilakukan dengan tiga kebijakan, sehingga tujuan meningkatkan evektivitas dapat berjalan dengan optimal, dengan menganalis sumber daya manusia dan sumber daya infrastruktur, menganalisis rasa tanggung jawab dan rasa memiliki dan pola *communication* para pegawai lapas akan sangat membantu dalam terlaksananya pemanfaatan SIMPEG sesuai dengan tujuan kebijakan tersebut dirancang. Sesuai dengan tujuan awal SIMPEG dibentuk ialah untuk alat *record* dan penyimpanan data kepegawaian ASN, yang didalamnya termasuk informasi tentang *education*, *big data personal*, pengalaman kerja, jenjang karier dan posisi jabatan dan data penting lainnya yang tersinkron dalam sistem SIMPEG. Data-data tersebut nantinya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pegawai yang bersangkutan. SIMPEG juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai dalam suatu instansi.

Dengan pemanfaatan maksimal, akan sangat membantu para pegawai (ASN) untuk dapat berkala mengecek informasi-informasi terbaru, baik informasi terkait perkembangan karier si pegawai maupun informasi-informasi penting yang dapat membantu pegawai dalam efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Karena dalam aplikasi SIMPEG semua data telah tersinkron disana, meminimalisir kecurangan dan meningkatkan transparansi dan meningkatkan rasa saling percaya antar divisi atau antar bidang karena tidak ada hal yang di tutupi.

Supaya pola komunikasi, rasa tanggung jawab yang tinggi dapat terbentuk maka upaya sosialisasi harus rutin dilaksanakan supaya para pegawai (ASN) betul-betul dapat memahami tujuan, peran, fungsi beserta rangkaian manfaat dari penggunaan aplikasi sistem kepegawaian berbasis digital tersebut. Hal tersebut akan berdampak positif pada perkembangan lapas kelas III Sukamara, yang inovatif, progressif terhadap inovasi yang mengarah pada teknologi informasi yang baik demi terwujudnya lapas dengan pelayanan digitalisasi optimal.

KESIMPULAN

SIMPEG merupakan alat *record* dan penyimpanan data kepegawaian ASN, yang didalamnya termasuk informasi tentang *education*, *big data personal*, pengalaman kerja, jenjang karier dan posisi jabatan dan data penting lainnya yang tersinkron dalam sistem SIMPEG. Data-data tersebut nantinya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pegawai yang bersangkutan. SIMPEG juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai dalam suatu instansi.

Dengan pemanfaatan maksimal, akan sangat membantu para pegawai (ASN) untuk dapat berkala mengecek informasi-informasi terbaru, baik informasi terkait perkembangan karier si pegawai maupun informasi-informasi penting yang dapat membantu pegawai dalam efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Karena dalam aplikasi SIMPEG semua data telah tersinkron disana, meminimalisir kecurangan dan meningkatkan transparansi dan meningkatkan rasa saling percaya antar divisi atau antar bidang karena tidak ada hal yang di tutupi.

Supaya pola komunikasi, rasa tanggung jawab yang tinggi dapat terbentuk maka upaya sosialisasi harus rutin dilaksanakan supaya para pegawai (ASN) betul-betul dapat memahami tujuan, peran, fungsi beserta rangkaian manfaat dari penggunaan aplikasi sistem kepegawaian berbasis digital tersebut. Hal tersebut akan berdampak positif pada perkembangan lapas kelas III

Sukamara, yang inovatif, progressif terhadap inovasi yang mengarah pada teknologi informasi yang baik demi terwujudnya lapas dengan pelayanan digitalisasi optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Pelatihan, D. A. N., & Kota, D. (2020). *Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg) di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota samarinda* 1. 8(2), 125–136.
- Pengelolaan, D., & Kepegawaian, A. (2022). *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju)*. 22(3), 1849–1856. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v22i3.2509>
- Putra, R. A., & Kurniawan, I. D. (2023). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Implementasi Program Pembinaan Bagi Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Sukamara*. 1(22), 48–54.
- Simpeg, K., Bkd, D. I., & Jawa, P. (2000). No Title.
- Sumardi, S., & Sinjai, U. M. (2021). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KEMENTERIAN AGAMA Implementation of the Personnel Management Information System*. August 2020. <https://doi.org/10.47030/jaq.v10i2.156>
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Pelatihan, D. A. N., & Kota, D. (2020). *Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg) di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota samarinda* 1. 8(2), 125–136.
- Pengelolaan, D., & Kepegawaian, A. (2022). *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju)*. 22(3), 1849–1856. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v22i3.2509>
- Putra, R. A., & Kurniawan, I. D. (2023). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Implementasi Program Pembinaan Bagi Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Sukamara*. 1(22), 48–54.
- Simpeg, K., Bkd, D. I., & Jawa, P. (2000). No Title.
- Sumardi, S., & Sinjai, U. M. (2021). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KEMENTERIAN AGAMA Implementation of the Personnel Management Information System*. August 2020. <https://doi.org/10.47030/jaq.v10i2.156>