



PENINGKATAN KOMPETENSI ASN MELALUI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Sugeng Choirudin¹

Suyanto²

Dian Irma Aprianti^{3*}

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negera, adapun penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan mengangkat fenomena yang terjadi di lapangan. Sistem informasi Pegawai atau yang dikenal dengan SIMPEG memiliki pengaruh yang signifikan bagi pengembangan karir pegawai, kedisiplinan pegawai serta pelaporan kerja pegawai. Pemerintah telah menerbitkan aplikasi yang selalu dikembangkan mengikuti kebutuhan penggunaannya. SIMPEG ini sendiri telah bertransformasi sampai SIMPEG 5, yang artinya pengembangan aplikasi ini menyesuaikan perkembangan zaman dan kebutuhan

Kata Kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi

*Korespondensi:

Dian Irma Aprianti

E-mail:

dianirma@uwgm.ac.id

Pendahuluan

Ragam penggunaan teknologi mengakibatkan seluruh bidang kehidupan berubah, tidak terkecuali organisasi bisnis. Beberapa negara maju mulai menerapkan era Industri 5.0 baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Pergeseran era Industri ini tentu saja berdampak pada komposisi sumber daya manusia, dengan demikian dalam suatu organisasi terjadi perpaduan antara dua generasi yang memiliki karakteristik yang berbeda.

Perbedaan kepentingan serta tingkatan pada organisasi maka terdapat perbedaan pula pada system informasi yang digunakan, tentu tidak ada satu system tunggal yang dapat menyelesaikan seluruh permasalahan organisasi. Pada Aparatur Sipil Negara pun perubahan system informasi sangat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia yang baik dan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan tentunya memberikan berbagai kemudahan dan keuntungan bagi ASN dan meningkatkan semangat ASN dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat, namun demikian apabila ketentuan atau peraturan yang ditetapkan kurang baik atau kurang tepat maka implementasi sistem informasi sumber daya manusia yang baik dan yang sesuai dengan peraturan tidak akan memberikan keuntungan bagi ASN, seperti halnya penetapan SOP tentang kenaikan golongan yang kurang baik atau kurang lengkap di pemerintahan kota Medan mengakibatkan Implementasi sistem informasi sumber daya manusia kurang memberikan manfaat bagi ASN berkaitan dengan gaji.

ASN saat ini memiliki system informasi kepegawaian yang disebut SIMPEG, dimana pengelolaan kepegawaian melalui SIMPEG merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan e-government. Oleh sebab itu hak akses diberikan kepada pengelola SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) di masing-masing satuan kerja di lingkungan ASN. Adapun manfaat dari aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) ini diantaranya adalah pelacakan Informasi data seseorang 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, serta Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat. selain itu manfaat SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) ini juga dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya, Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai).

Fenomena yang terjadi pada saat sekarang ini adalah semakin berkembangnya sistem informasi dan komunikasi, dengan demikian harus lebih memudahkan kita dalam bekerja. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang ada di Lingkungan Aparatur Sipil Negara Kalimantan Timur adalah wujud kemudahan perkembangan sistem informasi dan komunikasi. Dengan sistem ini, pegawai maupun pejabat Pembina kepegawaian akan lebih mudah dalam mengelola data kepegawaian. Perbandingan antara sebelum adanya sistem ini dengan setelah adanya sistem ini sangat berbeda sekali. Pengaruh sistem ini terhadap pengelolaan administrasi kepegawaian sangat signifikan. Contoh sederhana adalah proses kenaikan gaji berkala (KGB) yang dulu sebelum ada sistem ini harus diproses manual setiap dua tahun sekali. Namun setelah adanya sistem ini proses kenaikan gaji berkala sudah berjalan otomatis dan sangat memudahkan pejabat Pembina kepegawaian dan pegawai itu sendiri dalam mengelola data kepegawaiannya.

Tidak berhenti disitu saja, bahwa sistem ini juga dapat menjadi ruang penyimpanan digital berkas-berkas kepegawaian seperti SK, SKP, PAK, dan lainnya dan menjadi *backup* ketika berkas fisik aslinya hilang. Kemudian yang sangat signifikan dengan adanya sistem ini adalah Aparatur Sipil Negera atau ASN dapat melakukan *update* atau pembaharuan data secara mandiri di sistem ini. Dengan demikian, tingkat validitas data-data kepegawaian akan semakin akurat karena dapat dilakukan pembaharuan data langsung oleh yang bersangkutan.

Kemudian masih banyak kemudahan-kemudahan lainnya yang dihadirkan oleh sistem tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu "PENINGKATAN KOMPETENSI ASN MELALUI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA"

Rumusan Masalah

Topik penulisan ini adalah adanya perubahan kebijakan dari menggunakan cara manual hingga saat ini menggunakan sebuah system informasi yang dikenal dengan SIMPEG, lalu sejauh mana SIMPEG ini mampu meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan ASN Kalimantan Timur?

Tinjauan Pustaka

Revolusi Industri 5.0

Perubahan radikal terjadi karena adanya kemajuan teknologi. Skilton dan Hovsepian (2018:3) mendefinisikan teknologi sebagai cara dimana scientific knowledge berkembang dalam produksi barang dan jasa atau dalam mencapai tujuan menggunakan sarana dan

Teknik untuk mencapai hasil. Teknologi mengubah serangkaian keterampilan manusia, mempelajari bagaimana metode dan proses disebarkan, memanfaatkan sumber daya alam, dan mendapatkan keuntungan dalam kompetisi dan akuisisi.

Revolusi Industri tidak hanya mengubah “apa” yang kita lakukan, tetapi juga “siapa” kita. Sejalan dengan pertumbuhan Industri 5.0 tumbuh pemikiran di Jepang yang menamakan diri sebagai *Society 5.0* menawarkan masyarakat berpusat pada manusia yang membuat seimbang antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui system yang sangat menghubungkan dunia maya dengan dunia nyata.

Perkembangan dalam revolusi Industri 5.0 dan *Society 5.0* mengandung banyak konsekuensi dalam bidang Sumber Daya Manusia yang harus cermat diwaspadai.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik unit organisasi (Marimin & Prabowo, 2006:45). Sistem informasi sumber daya manusia melakukan berbagai aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi setiap sumber daya manusia dan juga bagi para pimpinan dalam memutuskan berbagai kebijakan yang terkait dengan sumber daya manusia/pegawai dalam organisasi.

Dari beberapa konsep tentang sistem informasi SDM diatas menunjukkan bahwa sistem informasi SDM memberikan kemudahan bagi pengelolaan SDM dan juga membantu organisasi dalam banyak hal yang berhubungan dengan SDM namun demikian tidak semua organisasi menginginkan penggunaan sistem informasi SDM hal ini tidak terlepas dari munculnya beberapa tantangan dalam penggunaan sistem informasi SDM.

E-Government

E-Government memiliki banyak manfaat guna menunjang efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Lebih jelas Misuraca (2007) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam melihat manfaat dari penerapan e-Government, yaitu dimensi, ekonomi, sosial, dan pemerintahan.

1) Dimensi ekonomi. Dalam hal ekonomi, manfaat e-Government di antaranya yaitu mengurangi biaya transaksi untuk kapasitas yang lebih baik dengan target pelayanan, peningkatan cakupan dan kualitas penyampaian pelayanan, meningkatkan kapasitas respon dalam mengatasi permasalahan isu-isu kemiskinan dan meningkatkan pendapatan.

2) Dimensi sosial. Dalam hal sosial, manfaat e-Government cukup beragam mulai dari penciptaan lapangan kerja di sektor ketiga, peningkatan sistem 11 pendidikan dan kesehatan, penargetan yang lebih baik atas pelayanan pemerintah, peningkatan kapasitas dalam penyediaan keselamatan dan keamanan. Pada banyak kasus manfaat-manfaat ini dapat dievaluasi dalam istilah-istilah politik dan dapat dikuantifikasi dalam istilah keuangan. 3) Dimensi pemerintahan. Dalam hal pemerintahan, manfaat e-Government dapat meningkatkan tercapainya good governance dalam hal peningkatan keterbukaan, transparansi, akuntabel atau demokratis dibandingkan pemerintahan yang konvensional. E-Government juga dapat meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga dapat mengokohkan sistem demokrasi yang ada. Manfaat utama dari e-Government seperti yang diidentifikasi oleh Ndou (2004) adalah: 1) Biaya pengurangan dan efisiensi keuntungan; 2) Kualitas layanan pengiriman ke bisnis dan

pelanggan; 3) Transparansi, antikorupsi, akuntabilitas ; 4) Meningkatkan kapasitas pemerintah; 5) Jaringan dan penciptaan masyarakat; 6) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan; 7) Promosikan penggunaan ICT di sektor lain dari masyarakat.

Konsep Sistem Informasi Manajemen Beberapa pendapat dari para ahli mengenai defenisi sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut: 12 Menurut Lucas dalam [Kumorotomo & Margono \(1994\)](#), mengatakan bahwa Sistem informasi manajemen merupakan sekumpulan prosedur organisasi yang pada saat dilaksanakan akan memberikan informasi bagi keputusan dan/atau untuk mengendalikan organisasi. Konsep sistem informasi manajemen yang sama juga dikemukakan oleh [Azhar \(2004\)](#) yang mengatakan bahwa sistem informasi manajemen adalah sekumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan saat melaksanakan fungsinya.

Sistem informasi manajemen juga biasa dikatakan sebagai metode formal dan penyediaan bagi manajemen informasi seperti dikemukakan Handoko (2008) yang mendefinisikan Sistem Informasi Manajemen sebagai suatu metode formal pengadaan dan penyediaan bagi manajemen informasi yang diperlukan dengan akurat dan tepat waktu untuk membantu proses pembuatan keputusan dan memungkinkan fungsi perencanaan, pengawasan dan operasional organisasi dilaksanakan secara efektif. Sistem Informasi Menejemen lebih lengkap diuraikan The Liang Gie dalam [Moekijat \(2011\)](#), perumusan sistem informasi manajemen yang lebih luas lingkupnya sebagai: keseluruhan jalinan hubungan antara satuan-satuan dan jaringan lalu lintas, macam-macam keterangan dalam suatu organisasi serta segenap proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pengambilan kembali dan penyebaran keterangan itu dengan berbagai peralatan sehingga memungkinkan para anggota melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya maupun pimpinan membuat keputusan atau menjalankan tugas kepemimpinannya yang lain secara tepat.

[Davis \(1999\)](#) mengemukakan beberapa indikator-indikator sistem informasi manajemen, yaitu: 1. Informasi Informasi merupakan hasil dari proses pengolahan data, tetapi tidak semua dari hasil pengolahan tersebut bisa menjadi suatu informasi, hasil pengolahan data tersebut yang tidak memberikan arti dan tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi untuk orang tersebut. 2. Manusia sebagai pengolah informasi Peranan dari manusia disini sangatlah besar yakni untuk menciptakan informasi kurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Sehingga baik buruknya suatu informasi yang telah dihasilkan tergantung dari bagaimana profesionalitas manusia itu sendiri. 3. Konsep sistem Sistem ialah suatu bentuk dari kerjasama yang harmonis diantara bagian yang saling berhubungan antara satu dengan bagian lainnya dalam mencapai suatu 14 tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri akan tetapi dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan interal maupun lingkungan eksternal. 4. Konsep organisasi dan manajemen Organisasi dan manajemen merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan serta hubungan yang sangat erat dan kuat sehingga Organisasi tidak dapat lepas dari kegiatan manajemen begitupun juga sebaliknya. 5. Konsep pengambilan keputusan Pengambilan keputusan merupakan tindakan pimpinan dalam memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapinya didalam organisasi yang dipimpinnya dengan cara melalui pemilihan salah satu diantara alternatif-alternatif yang ada. 6. Nilai informasi Informasi dapat mengubah suatu keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan suatu informasi. Bahwa dalam suatu informasi itu harus bisa menjadi ukuran yang tepat, dimana nantinya akan dapat memberikan sebuah masukan untuk pimpinan dalam suatu pengambilan keputusan. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat kita

disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan sekumpulan prosedur organisasi untuk membantu proses-proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pengambilan kembali serta penyebaran informasi sehingga memungkinkan para pengguna melaksanakan tugas serta fungsinya dengan sebaik-baiknya serta membuat keputusan yang cepat, akurat dan tepat waktu.

Sistem Informasi Pegawai

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) adalah sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu perusahaan maupun instansi yang salingberinteraksi mencapai tujuan yang telah ditargetkan. SIMPEG menangani pengelolaan data kepegawaian khususnya meliputi: pendataan pegawai, BKD, proses perencanaan dan formasi kepegawaian, penggajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai, dan sistem pelaporan.

Aplikasi SIMPEG pada suatu instansi adalah melakukan penginputan, pengawasan dan monitoring dalam hal data kepegawaian. Data mentah diinput biasanya disiapkan form isian yang harus diisi oleh pegawai suatu instansi dengan baik dan benar. Jika dalam pengisian form dilakukan dengan baik dan benar, operator dapat langsung mengisikan database masing-masing pegawai kedalam SIMPEG, dan operator dapat fokus mengisi sesuai dengan form yang diterimanya tanpa mengecek berkas fisik.

Setelah database diinput dengan baik, barulah sistem dapat memproses sesuai dengan kebutuhan instansi yang menggunakan sistem tersebut. Dalam pengolahan kepegawaian SIMPEG dapat menghasilkan berbagai report (laporan) seperti Beban Kinerja Dosen (BKD), Daftar Urut Kepangkatan (DUK), riwayat kenaikan pangkat, data pegawai yang akan naik pangkat, data DP3 pegawai, data riwayat jabatan, riwayat diklat teknis maupun fungsional, riwayat penghargaan yang telah diterima pegawai, data pegawai yang telah maupun yang akan pensiun, data riwayat keluarga PNS, dan berbagai report lain yang telah dipersiapkan dengan baik oleh pihak programmer.

Dengan tersedianya berbagai report yang dapat dihasilkan SIMPEG, maka oleh pihak yang berkepentingan dapat mempergunakan aplikasi ini untuk memajemen kepegawaian pada instansinya tersebut sesuai dengan peruntukannya. SIMPEG biasanya dipergunakan oleh pimpinan untuk mempermudah memberikan pelayanan kepegawaian, menata sebaran pegawai pada seluruh instansi, serta mempersiapkan kemungkinan lain yang dibutuhkan oleh pihak atasan seperti analisa kebutuhan PNS pada instansinya, maupun penyusunan para pejabat eselon II, III dan IV yang oleh pihak atasan memiliki kinerja baik dan dapat menerima komunikasi dari atasan dalam menentukan arah pembangunan daerahnya.

Data dan Metodologi

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Miles, Huberman dan Saldana dalam [Sugiyono \(2017:246\)](#) di dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan concluding drawing/verification. 1. Data Reduction (Reduksi Data) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kepalangan, maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. 2. Data Display (Penyajian Data) Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. 3. Concluding

Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan) Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Pembahasan

Tahun 2011 Biro Kepegawaian melakukan perbaikan teknologi terhadap SIMPEG versi 3.0 menjadi SIMPEG versi 4.0. Kemudian menjadi SIMPEG versi 5.0. SIMPEG 5.0 merupakan aplikasi yang digunakan untuk merealisasikan beberapa aturan perundang-undangan dalam konteks perbaikan manajemen pegawai negeri dalam melakukan peningkatan kinerja pegawai (Agung & Arifin, 2020).

Tabel 1: Perbedaan SIMPEG 3.0, 4.0, dan 5.0

SIMPEG 3.0	SIMPEG 4.0	SIMPEG 5.0
Hanya admin yang bisa update data	Hanya Admin memiliki kewenangan update data kepegawaian dan menggunakan aplikasi KGB Online	Masing-masing pegawai bisa melakukan update mandiri
Akses sangat terbatas	Terbatas satker wewenangnya saja	Ruang lingkup lebih luas, meliputi; update data keluarga, Pendidikan, pekerjaan, tanda jasa, pengalaman, organisasi, karya tulis, KGB dan kinerja.
ASN tidak bisa update data mandiri	ASN tidak bisa update data mandiri	ASN bisa update data mandiri dan upload dokumen KP pejabat Fungsional

Aplikasi ini merupakan aplikasi yang digunakan ASN Kaltim untuk mendukung penyajian data-data kepegawaian berbasis digital. Melalui aplikasi ini, setiap pegawai (user) akan lebih mudah melakukan penginputan, pengawasan dan monitoring terhadap data kepegawaian pribadi. Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui SIMPEG merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan e-government. Oleh sebab itu hak akses diberikan kepada pengelola SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) di masing-masing satuan kerja di lingkungan ASN. Semua layanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan lain sebagainya harus dilengkapi dengan DRH (daftar riwayat hidup) dan DRP (daftar riwayat pekerjaan) yang harus diunduh di Aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) sampai saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa ASN yang menerapkan SIMPEG, dikatakan bahwa dengan adanya SIMPEG Pelacakan informasi data seseorang 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, cukup membuka komputer atau laptop, kita sudah bisa melihat semua data kepegawaian, aktivitas para pegawai seperti siapa saja yang sudah selesai pelatihan atau bimtek dan bimteknya apa. Kemudian siapa saja yang menyelesaikan pendidikan ke jenjang berikutnya, dan lainnya. Hal-hal seperti ini akan menjadi pertimbangan pimpinan dalam melakukan rotasi, promosi dan penilaian kinerja terhadap pegawai”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa SIMPEG ini sangat memenuhi unsur tujuan sistem informasi manajemen yaitu integrasi sistem. Dengan adanya SIMPEG ini integrasi sistem terjadi dengan baik di Lingkungan ASN Provinsi Kalimantan Timur khususnya pada bagian Kepegawian.

Efisiensi Pengolahan

Penggunaan basis data dalam upaya kesamaan data menjadi hal yang paling penting dalam efisiensi pengolahan data. Kemudian pengolahan data juga harus didasarkan pada karakteristiknya masing-masing. Dan yang terpenting adalah basis data tersebut dapat digunakan dalam pengambilan informasi yang akurat (Junaidi dkk.,2013;28).

Penulis melakukan wawancara dengan pegawai "Apa yang anda ketahui tentang perbedaan dari SIMPEG 4.0 dan SIMPEG 5.0".

"Perbedaan yang sangat mencolok itu ya proses pengelolaannya. Kalau seri 4.0 itu semua di input oleh admin. Kita tinggal setor saja ke admin, nanti admin yang input. Tapi kalau versi 5.0 ini kita pegawai bisa input sendiri nanti admin tinggal verifikasi saja. Jadi data-data yang kita input semakin akurat dan jadi database data kepegawaian. Sangat jelas sekali perbedaan keaktifannya. Simpeg yang lama admin yang input, sekarang SIMPEG 5.0 pegawai sendiri yang input. Jadi semua pegawai dapat dipastikan aktif dalam menggunakan SIMPEG 5.0 paling tidak ditahap awal melakukan edit profil dan biodata masing-masing"

Dalam buku panduan penggunaan SIMPEG 5.0, dijelaskan bahwa SIMPEG 5.0 memiliki manfaat sebagai berikut;

- a. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (profil pegawai) yang cepat dan akurat.
- b. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan
- c. Mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapatkan kenaikan gaji berkala
- d. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian seperti angka kredit pegawai
- e. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
- f. Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)
- g. Memudahkan pemantauan jatah cuti
- h. Memudahkan dalam pengelolaan beban kerja kepada pegawai
- i. Memudahkan dalam presensi dan penggajian pegawai
- j. Serta memudahkan dalam perekrutan pegawai

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG dalam meningkatkan sumber daya manusia di Lingkungan ASN Provinsi Kalimantan Timur sangat memiliki peran dan sangat memudahkan dalam pekerjaan sehari-hari. Efektivitas dan efisiensi waktu menjadi faktor penting kenapa SIMPEG dianggap berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, SIMPEG hanya perlu dilakukan perbaikan atau penyempurnaan pada bagian-bagian yang masih kurang saja.

Kesimpulan

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya system informasi sumber daya manusia yang terinteggrasi tentu saja membawa perubahan yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan sebuah organisasi tentu tidak luput peran system informasi di dalamnya, karena semakin baik sebuah system informasi maka akan semakin baik pula organisasi tersebut.

Sistem informasi Pegawai atau yang dikenal dengan SIMPEG memiliki pengaruh yang signifikan bagi pengembangan karir pegawai, kedisiplinan pegawai serta pelaporan kerja pegawai. Pemerintah telah menerbitkan aplikasi yang selalu dikembangkan mengikuti kebutuhan penggunaannya. SIMPEG ini sendiri telah bertansformasi sampai SIMPEG 5, yang artinya pengembangan aplikasi ini menyesuaikan perkembangan zaman dan kebutuhan.

Daftar Pustaka

- Agung, B., & Arifin, M. (2020). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Administrasi dan Pelayanan Kepegawaian dalam Rangka Merit System Di Lingkungan Kemnterian Hukum dan HAM, Teknis Substantif Sistem Informasi Kepegawaian*. Kemenkumham. https://lcbadiklat-jateng.kemenkumham.go.id/wp-content/uploads/2021/02/108_SYSTEM-INFORMASI-MANAJEMEN-KEPEGAWAIAN_SEKJEN-min.pdf
- Alam, S. (2014). *Pengantar Ekonomi Bisnis Jilid 1 Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Untuk Smk/Mak Kelas X*. Erlangga: Jakarta.
- Azhar, S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen konsep dan pengembangannya*. ketiga,(Bandung Lingga Jaya, 2004).
- Davis, G. B. (1999). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian 1 Pengantar*. PT Pustaka Binamas Pressindo: Jakarta.
- Kumorotomo, W., & Margono, S. A. (1994). *Sistem informasi manajemen: dalam organisasi-organisasi publik*. Gajah Mada University.
- Marimin, H. T., & Prabowo, H. (2006). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Misuraca. (2007). *Menggagas Implementasi e Government Edisi Terjemahan*. Jakarta: Dwi Aksara
- Moekijat. (2011). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung:CV. Remadja Karya
- Ndou, V. (2004). E-Government for developing countries : Opportunities and Challenges. *EJISDC* , 18(1), 1-24.
- UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara 80 PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja PP No. 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin PNS
- Junaidi, T. K. Y. N. D., Tiara, K., & Yuliastrie, N. D. (2013). *Sistem Pakar Monitoring Inventory Control Untuk Menghitung Harga Jual Efektif Dalam Meningkatkan Keuntungan*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV