



Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kesehatan (Simpeg) Di Kabupaten Aceh Tenggara

Implementation of the Health Personnel Management Information System (Simpeg) in Southeast Aceh Regency

Adraçal Mona¹, Rayyan Firdaus²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Malikussaleh

Email : adraçal.220420042@mhs.unimal.ac.id¹, rayyan@unimal.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 16-06-2024

Revised : 18-06-2024

Accepted : 21-06-2024

Published : 24-06-2024

Abstract

The presentation of the HR The board Data Framework (SIMPEG) is expected to improve proficiency and viability across different areas, including handling, recording, introducing, and summing up work force related data like individual information, moves, advancements, retirement, and opportunities. The Southeast Aceh Regional Health Service has trouble managing and documenting employee performance, which is currently done with the help of technology and information through ledger or archive warehouse systems. The SIMPEG function plays a crucial role in managing applications for leave, transfers, promotions, and retirement because it is necessary to keep employee data and activities accurate and secure. However, it is still difficult to guarantee the reliability and development of information and technology that is used to manage personal data and documents. The purpose of this study is to evaluate how SIMPEG is being used in health services in Southeast Aceh Regency. Descriptive qualitative research methods were used to collect individual perspectives from key informants. To evaluate the implementation of SIMPEG in health services in Southeast Aceh, qualitative methods like observations and interviews with department heads, secretaries, department and line managers, and staff were used to collect data. The study's findings indicate that, although SIMPEG implementation in health services has generally been successful, there are still room for improvement. The acquisition of IT infrastructure and equipment, as well as the improvement of workforce skills, are key areas for growth. Interviews and research observations made during the study led to these conclusions.

**Keywords: implementation, management information system.
Personnel**

Abstrak

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMPEG) diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas di beberapa bidang, termasuk pengolahan, pencatatan, pelaporan dan ringkasan informasi terkait personel seperti data pribadi dan komunikasi.promosi, pensiun dan lowongan. Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara mempunyai tantangan dalam proses pengelolaan dan pendokumentasian kinerja pegawai yang saat ini tercatat dalam buku besar atau gudang arsip yang didukung oleh teknologi



dan informasi. Mengingat kebutuhan untuk menjaga data pegawai dan aktivitasnya tetap benar dan aman, maka fungsi SIMPEG sangat penting untuk mengelola berbagai aspek seperti pengajuan cuti, mutasi, promosi, dan pengajuan pensiun. Namun, memastikan keandalan dan kemajuan informasi dan teknologi yang mendukung pengelolaan data dan dokumen pribadi masih menjadi tantangan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara berkelanjutan implementasi SIMPEG di Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, dengan fokus pada perspektif individu yang dikumpulkan dari informan kunci. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kualitatif berupa observasi dan wawancara kepala dinas, sekretaris, manajer dan staf untuk memahami implementasi SIMPEG dalam pelayanan kesehatan Aceh Tenggara. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun penerapan SIMPEG pada pelayanan kesehatan secara umum sudah efektif, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Bidang pengembangan yang paling penting adalah perolehan peralatan dan infrastruktur TI serta pengembangan tenaga kerja terampil. Kesimpulan ini berdasarkan wawancara dan observasi penelitian yang dilakukan selama penelitian.

Kata Kunci: implementasi, sistem informasi manajemen. kepegawaian

PENDAHULUAN

Tujuan dari sistem informasi manajemen personalia (MIS) adalah untuk meningkatkan efisiensi manajemen personalia.. dengan menyediakan informasi kepegawaian yang cepat, akurat, akuntabel, dan terkini. Hal ini dicapai dengan mengkonversi data manual dalam database dan aplikasi yang terkomputerisasi ke dalam bentuk digital, semua diintegrasikan ke dalam satu sistem terpadu yang dikenal dengan sistem informasi SDM berbasis web. Sistem ini dirancang agar mobile dan fleksibel untuk kemudahan penggunaan.

Tanpa sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIMPEG), kurang efisien dan efektif dalam memproses, menyimpan, menyajikan dan merangkum informasi terkait SDM (seperti data pribadi, mutasi, promosi, pemberhentian, pensiun dan dokumen). Di era globalisasi ini, revolusi teknologi informasi dan komunikasi menawarkan dampak yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan para pemimpin organisasi. Pengembangan solusi fungsional sangat bergantung pada peran sistem informasi (SI). Efektivitas sistem informasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, dan keberhasilannya bergantung pada tiga faktor utama: kompatibilitas informasi, kualitas informasi dalam organisasi, dan cara informasi digunakan (Cook, 1977:37). Teknologi informasi dimanfaatkan dalam berbagai kegiatan administrasi publik untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Konsep tata kelola yang baik mengandaikan suatu sistem yang dapat merespon kebutuhan pelayanan secara efisien dan efektif. Sistem informasi memungkinkan otomatisasi fungsi kerja dan pelayanan, sehingga memungkinkan Pelayanan yang efektif, termasuk otomasi sistem personal, Tujuan utama penerapan kebijakan yang bertujuan untuk mendorong e-governance adalah memanfaatkan teknologi informasi (TI) dan meluasnya adopsi Internet, yang telah membawa perubahan di dunia digital.

Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan kemungkinan penerapannya yang Jangkauan luas teknologi saat ini menawarkan peluang pengelolaan dan penggunaan informasi yang cepat dan akurat. Penggunaan teknologi secara efektif dalam pengelolaan informasi organisasi dapat menyederhanakan proses kerja dengan mengurangi atau menghilangkan secara signifikan langkah-langkah yang tidak menghasilkan nilai tambah. Perampingan ini menjadi dasar diperkenalkannya sistem informasi manajemen personalia (Simpeg) pada organisasi. Kemajuan



teknologi informasi dimanfaatkan untuk menghilangkan hambatan organisasi dan birokrasi dalam implementasi kebijakan e-state, khususnya sistem informasi kepegawaian (Simpeg). Infrastruktur kelembagaan yang kuat diperlukan untuk keberhasilan implementasi e-governance terkait Simpeg dan hal ini dapat dicapai jika badan pemerintahan berkomitmen terhadap tujuan ini. Infrastruktur ini mencakup koordinasi antar lembaga, kerjasama yang lebih erat dan komunikasi yang efektif antar unit yang saling terkait (Indrajit, 2004).

Secara rinci dijelaskan ruang pemilihan layanan, Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara memiliki kompleksitas dan tantangan teknis yang cukup besar dalam penggunaan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMPEG). Aspek-aspek penting dalam pelaksanaannya dijelaskan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 17 tahun 2000, yang mengatur tentang sistem informasi manajemen personalia Kementerian Dalam Negeri dan badan-badan federal, dan Peraturan Menteri No. 125. dari Dalam Negeri. Tahun 2000. Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri Kementerian Lingkungan Hidup.sistem Informasi Bagi aparatur sipil negara asal. Membangun sistem yang efektif sangat penting untuk memajukan fungsi inti organisasi pemerintah. Salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi organisasi adalah pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Teori manajemen menekankan bahwa penanganan masalah manajemen personalia yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen personalia.Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, maka tujuan utama dalam tahap pengembangan e-Government di Indonesia adalah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pengenalan sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIMPEG).

Fenomena dan permasalahan di atas menunjukkan bahwa pengaruh peraturan Kementerian Dalam Negeri terhadap sistem informasi pribadi harus diawasi dan ditangani secara hati-hati dalam penerapannya. Berdasarkan Berdasarkan konteks tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIMPEG) pada pelayanan kesehatan di wilayah Aceh Tenggara.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Muhammad Ali (1982:120), metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. mengatasi permasalahan yang ada dan mencari solusinya. Hal ini dicapai melalui berbagai langkah termasuk pengumpulan data, klasifikasi, analisis, pemrosesan, serta inferensi dan pelaporan selanjutnya.Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran obyektif tentang suatu situasi tertentu secara deskriptif.

Pendekatan kualitatif digunakan dalam analisis data, yaitu. materi diuraikan secara jelas dan tepat dengan kalimat-kalimat yang terstruktur, runtut dan logis, tidak mubazir dan berkaitan dengan pokok bahasan. Metode ini memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Analisisnya mengkaji data deskriptif secara mendalam, dengan fokus pada Pendekatan ini didasarkan pada terutama kata-kata tertulis atau lisan dari informan terpilih. Hal inilah yang menjadi dasar untuk menggambarkan fakta dan fenomena terkait implementasi sistem informasi SDM pada pelayanan kesehatan wilayah Aceh Tenggara.

Penelitian ini memerlukan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Wawancara terbuka dilakukan terhadap informan kunci seperti



pengelola pelayanan dan kepala Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara yang pengamatannya ditujukan pada fenomena yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Informasi sekunder diperoleh dari literatur atau dokumen, termasuk temuan penelitian, aplikasi HRM, buku dan peraturan HRM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi

Mengacu pada tindakan individu, pejabat, lembaga entitas pemerintah atau swasta yang berupaya mencapai tujuan yang ditentukan dalam keputusan politik. Hal ini memerlukan keputusan politik penting yang biasanya dibuat berdasarkan undang-undang tetapi juga mencakup arahan atau keputusan administratif. Istilah “implementasi” berasal dari kata latin “implementum” yang berarti “mengefektifkan”. Menurut Webster’s Dictionary (1979:914), “implementasi” berarti melaksanakan suatu rencana atau kebijakan, akibat mempunyai arti pada tiga hal pokok:

- a. menimbulkan akibat atau akibat.
- b. melibatkan penyediaan sarana atau alat untuk mencapai sesuatu, untuk mencapai suatu tujuan, untuk memperoleh hasil praktis.
- c. perlengkapan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Implementasi pada hakikatnya melibatkan kegiatan unit administrasi individu atau koperasi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkena dampak politik untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan-tujuan ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi negara dan organisasi publik. Oleh karena itu, identifikasi masalah yang akurat dan tepat sangat penting untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara efektif. Permasalahan yang diidentifikasi tidak hanya harus dapat diterima atau diterima, tetapi juga layak dari berbagai sudut pandang, dengan mempertimbangkan ketersediaan sarana, prasarana, dan upaya yang mungkin dilakukan.

2. Sistem Informasi Manajemen

W. Kumorotomon dan S.A. Margono (2004:7) secara umum menggambarkan sistem sebagai suatu sistem yang dirancang untuk memproses informasi untuk keperluan organisasi. Informasi ini berguna untuk melaksanakan tugas sehari-hari, mengevaluasi efisiensi organisasi atau mempengaruhi proses pengambilan keputusan organisasi.

Menurut Wing Wahyu Winarno (2006:2), sistem informasi manajemen (SIM) terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan.berhubungan dan berpartisipasi secara bersama-sama, memproses dan menyajikan informasi kepada pengambil keputusan, memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif. Komponen utama sistem Sistem informasi meliputi teknologi komunikasi, teknologi informasi, dan teknologi informasi. Komunikasi.memungkinkan informasi ditransfer antar lokasi atau perangkat yang berbeda. Teknologi pengolahan data mencakup Berbagai perangkat digunakan untuk pengolahan data, dan teknologi informasi mencakup metodologi. penyajian informasi yang berbeda kepada mereka yang membutuhkannya. Sederhananya, Teknologi pengolahan data mencakup berbagai alat pengolah data.Misalnya saja penggunaan komputer untuk mempercepat



pemrosesan dan penyebaran informasi yang dikenal dengan sistem informasi manajemen berbasis komputer (CBIS).

Sistem informasi manajemen berbasis komputer terdiri dari berbagai komponen, antara lain manusia, perangkat keras, perangkat lunak, informasi, dan proses organisasi. Komponen-komponen ini bekerja sama untuk berbagi informasi secara efektif dengan pemangku kepentingan terkait baik di dalam maupun di luar organisasi (Parker W. Kumorotomo dan S. A. Margono, 2004: 16).

3. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 menjelaskan tentang sistem informasi personal yang terstruktur dan terintegrasi secara teknis. Tujuan dari sistem ini adalah untuk menyederhanakan operasi bisnis dan menghasilkan pengetahuan berharga tentang manajemen sumber daya manusia.

Simpeg didefinisikan sebagai perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola data pribadi di lingkungan pemerintah daerah, memastikan integrasi dan cakupan yang komprehensif. Sistem Informasi SDM Kementerian Dalam Negeri dan Kota mendefinisikannya sebagai seperangkat peralatan pemrosesan lengkap yang mencakup prosedur pengumpulan, personel, perangkat lunak dan penyimpanan seperti pusat data dan basis data, serta sarana komunikasi.

Komponen-komponen ini saling berhubungan dan saling bergantung serta bekerja dalam transmisi informasi pribadi (Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Personal Kantor Internal dan Regional).

4. Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan SIMPEG

Kesiapan fakultas yang bertanggung jawab terhadap implementasi Kerangka Data Pegawai (SIMPEG) pada Dinas Kesejahteraan Daerah Aceh Tenggara sangat dapat diterima, namun diperlukan pelatihan dan pengembangan tambahan untuk beradaptasi dan mengantisipasi perkembangan teknologi. Oleh karena itu pelatihan dan pendidikan berkelanjutan direncanakan dan dilaksanakan secara berkala.

5. spesialis pembagian kerja

Spesialisasi pekerjaan dibagi menjadi lima kelompok spesialis informasi: analis sistem, administrator basis data, spesialis jaringan, pemrogram, dan operator komputer. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan di Puskesmas wilayah Aceh Tenggara diketahui bahwa pemanfaatan teknologi SIMPEG sudah memenuhi kompetensi sumber daya manusia yang ada. Selain itu, jumlah pegawai yang mendapatkan pelatihan IT cukup banyak.

6. Pelaksanaan Prosedur Kerja SIMPEG

Penerapan SIMPEG di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh mengikuti standar yang telah ditetapkan, terutama dalam hal metode pengumpulan data yang digunakan. Implementasi ini menghasilkan prosedur yang terdokumentasi dan pedoman yang jelas bagi seluruh Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara.



7. Pelaksanaan Alur Kerja SIMPEG

Proses Sumber Daya Manusia Kerangka data papan tulis (SIMPEG) yang digunakan oleh Dinas Kesejahteraan Aceh Tenggara mencakup subsistem informasi dan subsistem pendapatan. Sistem SIMPEG Dinas Kesehatan Aceh Tenggara terintegrasi erat dengan Program Informasi Pegawai (FIP). Seluruh informasi pegawai yang terdokumentasi dalam Formulir Informasi Pegawai (FIP) dimasukkan ke dalam database SIMPEG dan didistribusikan kepada seluruh pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, terlihat formulir FIP mengikuti format yang ditentukan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpa). Informasi yang terdapat dalam Formulir Informasi Pribadi (FIP) menjadi acuan dalam penyusunan SIMPEG.

KESIMPULAN

Berbeda dengan pembahasan sebelumnya, akhir artikel ini merujuk pada Buku Pedoman Rumah Tangga Pendeta #17 Tahun 2000 dan Buku Pedoman Rumah Tangga Pendeta #125 Tahun 2017.

1. Implementasi Kerangka Data Eksekutif (SIMPEG) Pusat Kesejahteraan Kelompok Masyarakat Aceh Tenggara (SIMPEG) oleh HR telah mengalami kemajuan yang signifikan, terutama dalam inovasi program SIMPEG dan manajemen kualitas data. Penyempurnaan SIMPEG secara berkelanjutan disesuaikan dengan kebutuhan, fungsi dan definisi saat ini. Salah satu capaian yang paling penting adalah peningkatan akurasi data SIMPEG di Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara. Peningkatan ini disebabkan oleh pemeliharaan otomatis program SIMPEG dan pemutakhiran data secara berkala oleh dinas kesehatan.

Dari segi implementasi, penulis mempertimbangkan sumber daya manusia (SDM), implementasi prosedural dan implementasi alur kerja (subsistem masukan, subsistem proses, dan subsistem keluaran). Dari segi sumber daya manusia (SDM), Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara mempekerjakan tenaga yang berkualitas berdasarkan latar belakang pendidikannya. Perencanaan personalia juga dinilai memuaskan, terbukti dengan adanya pegawai khusus yang memenuhi standar penerapan sistem informasi. Alur kerja SIMPEG mengikuti proses-proses penting yang diuraikan dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM), meliputi subsistem masukan, subsistem proses, dan subsistem keluaran. Selama pelaksanaan SIMPEG, pendataan masing-masing kepala dinas di Dinas Kesehatan Daerah Aceh Tenggara dilakukan secara terkomputerisasi.

2. Tantangan Implementasi SIMPEG: Implementasi SIMPEG mempunyai beberapa kendala. Salah satu masalahnya adalah kurangnya keterlibatan dan partisipasi pengguna karena penolakan karyawan untuk beradaptasi dengan sistem baru. Kendala lainnya adalah kurangnya pelatihan dari pemerintah daerah dan pusat, yang merupakan hal penting dalam keberhasilan implementasi. Selain itu, kurangnya metode kerja standar dalam mengumpulkan data masukan juga merupakan hambatan yang signifikan, karena diperlukan prosedur yang jelas untuk memastikan konsistensi dan pemahaman antar pengguna.

Selain itu, terdapat tantangan dalam penerapan alur kerja sistem karena adopsi pengguna yang tidak konsisten dan adanya karyawan yang melakukan tugas secara bersamaan di area tertentu. Perbedaan kondisi perangkat keras, terutama untuk komputer dan printer, juga



menghalangi penyelesaian tugas di lokasi tertentu. Meskipun terdapat kemajuan yang signifikan dalam peningkatan fungsi SDM Dinas Kesehatan di Aceh Tenggara, namun penerapan SIMPEG belum mencapai potensi maksimal. Berbagai hambatan dan kesenjangan yang masih ada mengindikasikan perlunya perbaikan lebih lanjut. Sektor tenaga kesehatan wilayah Aceh Tenggara menjanjikan pengembangan SIMPEG sebagai alat reformasi kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunta, Suharsimi. 1996. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- La libro de Amsyah kaj Zulkifli titolita "The Executives Data Frameworks" distribuita fare de PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta en 2001.
- Anggara, Sahya. tahun 2014. Pesanan publik. Bandung : CV. Perpustakaan yang setia.
- Agustinus, Leo. 2008 Bazo de publika ordo. Bandung: CV. Alfa beta.
- Burhan Bungin. 2009. Sebuah studi kualitatif. Jakarta: Kencana.
- Komalasari, S. (2014). The Use of Human Resource Management Information System Program (SIMPEG): Kazesploro en Malang City Regional Human Resources Office (PhD, Universitas Brawijaya).
- Tasya, SC, Fuad, A. dan Widyastuti, Y. (2017). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM (SIMPEG) pada Kantor SDM Daerah Provinsi Banten (Disertasi PhD di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).