

# Analisis Efektivitas Simpeg dalam Mewujudkan E-Government pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan

## Analysis of Simpeg Effectiveness in Realizing E-Government at TPI Belawan Class II Immigration Office

Benyamin Kali Patembal Harahap, Sjahril Effendy & Muis Fauzi Rambe\*

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 15 Maret 2021; Direview: 15 Maret 2021; Disetujui: 17 April 2021

\*Email: [m-kaysan@yahoo.com](mailto:m-kaysan@yahoo.com), [Siahrileff@gmail.com](mailto:Siahrileff@gmail.com), [muisfauzi.rambe@yahoo.com](mailto:muisfauzi.rambe@yahoo.com)

### Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan ternyata tidak efektif dalam membentuk karakter Aparatur Sipil Negara yang berbasis teknologi. Pengembangan SDM yang berbasis teknologi, Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas SIMPEG pada Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Utara dan bagaimana mewujudkan *e-government* pada Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Utara tepatnya pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah-masalah yang aktual, dan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki disertai interpretasinya. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa SIMPEG Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaannya belum efektif dalam meningkatkan profesionalitas pegawai, belum digunakan dalam rangka penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya, serta belum digunakan dalam rangka pengambilan keputusan mutasi pegawai dan pengambilan keputusan promosi jabatan. Penggunaan Simpeg Kementerian Hukum dan HAM merupakan salah satu wujud pelaksanaan *e-government* di Kementerian Hukum dan HAM khususnya Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan, di mana semua proses kepegawaian dilakukan secara elektronik melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM.

**Kata Kunci:** Evektivitas; Sistem Informasi Kepegawaian; Sumber Daya Manusia; E-Government

### Abstract

*Human Resources (HR) development through education and training is not effective in shaping the character of the technology-based State Civil Apparatus. Technology-based human resource development, the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) built a Personnel Management Information System (SIMPEG). This study aims to determine how the effectiveness of SIMPEG at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatra and how to realize e-government at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sumatra, precisely at the Class II Immigration Office of TPI Belawan. The research approach used is a qualitative approach, which focuses on problems that exist at the time of the research or actual problems, and describes the facts about the problem being investigated along with their interpretation. Based on the research, it is found that SIMPEG of the Ministry of Law and Human Rights in its implementation has not been effective in improving employee professionalism, has not been used in the context of assigning employees according to their competence, and has not been used in the context of making employee transfer decisions and making decisions for promotion. The use of the Ministry of Law and Human Rights Simpeg is one form of e-government implementation at the Ministry of Law and Human Rights, especially the Class II TPI Belawan Imgrasi Office, where all employment processes are carried out electronically through the Ministry of Law and Human Rights Human Rights Management Information System application.*

**Keywords:** Evectivity; Personnel Information System; Human Resources; E-Government

**How to Cite:** Harahap, B.K.P., Effendy, S., & Rambe, M.F., (2021). Analisis Efektivitas Simpeg dalam Mewujudkan E-Government pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (1): 197-202.



## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan dan adanya adopsi ataupun pengaplikasian media komunikasi yang sifatnya pribadi, dengan dampak yang muncul dengan tinggalnya publik sektor, dari perubahan yang luar biasa bagi privat sector yang telah lebih dahulu mengadopsi dan mengaplikasikan stakeholder-nya, inilah yang kemudian memicu public sector untuk melahirkan e-government (Irawan, 2013).

Salah satu wujud nyata dalam mewujudkan e-government dari hulu sehingga melahirkan Aparatur Sipil Negara yang mumpuni, Kemenkumham telah memulainya dari proses awal penerimaan Aparatur Sipil Negara. Seleksi penerimaan pegawai yang transparan dan berbasis teknologi dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) yang mampu menyaring secara adil sesuai kemampuan akademik seseorang tanpa pandang bulu. Dalam penerapan tugas sehari-hari sudah berbasis teknologi dengan berbagai aplikasi-aplikasi.

Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor wilayah (Kakanwil) yang merupakan perpanjangan tangan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia di ibukota provinsi, mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kemenkumham dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Diwilayah kota Medan terdapat 3 (tiga) Kantor Imigrasi yaitu : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia dan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Masing-Masing Kantor Imigrasi Ini mempunyai wilayah kerja yang berbeda-beda.

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan yang berada di tengah-tengah pemukiman penduduk yang padat. Kantor yang sangat kecil sebagai ukuran kantor pelayanan publik. Minimnya sarana dan prasarana juga sebagai factor kredit point dalam pelaksanaan tugasnya. Dari data yang didapat, diperoleh informasi bahwa Kantor Imigrasi Belawan belum meraih predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan belum pernah mendapatkan penghargaan-penghargaan lainnya. Ruang pelayanan yang kurang nyaman jika dibandingkan dengan Kantor Imigrasi Medan dan Polonia di wilayah Kota Medan sekitarnya. Apalagi jika musim air pasang akan menyulitkan akses ke Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan ini. Beberapa faktor yang menjadi latar belakang adalah faktor sumber daya manusia dan faktor ketersediaan anggaran menjadi alasan utama dari keadaan ini.

Banyak cara yang dilakukan pemerintah dalam mewujudkan *e-government*. Cara yang dilakukan selama ini masih menitik beratkan pada pengembangan sumber daya manusia, diantaranya melalui bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan untuk membentuk Aparatur Sipil Negara yang *comparable*. Namun output dari metode ini ternyata masih dirasakan tidak begitu efektif dan efisien. Belum mampu secara maksimal membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional (Ningrum, 2020; Nugraha, & Sulastri, 2018). Kemenkumham telah merubah pola kerjanya dengan menitik beratkan pada perubahan sistem pengelolaan sumber daya manusianya. Tidak lagi fokus kepada pendidikan dan pelatihan, namun lebih fokus kepada perubahan sistem administrasi kepegawaiannya. Harapannya adalah setiap aparatur sipil Negara, mau tidak mau, suka tidak suka harus menjalankan sistem tersebut dalam kinerjanya.

Bentuk konkrit pelaksanaan *e-government* dan manajemen aparatur sipil negara pada Kementerian Hukum dan HAM adalah dibuatnya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Sistem informasi sumber daya manusia ini akan mendukung pelaksanaan fungsi operasional MSDM itu sendiri yaitu pengadaan SDM, pengembangan SDM, kebijakan kompensasi, pengintegritasan SDM, pemeliharaan SDM dan kedisiplinan SDM (Khair,dkk,2016).

SIMPEG merupakan sistem informasi dengan yang dipergunakan menjadi dukungan kepegawaian. Sistem informasi kepegawaian dengan pemberian data untuk bahan analisa pimpinan dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi kepegawaian digunakan untuk menunjang terlaksananya manajemen kepegawaian yang baik (Widowati, 2012). SIMPEG dapat 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.



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penulisan ini ialah pendekatan kualitatif, subjek dalam penelitian ini adalah peneliti sebagai *key informan* dan objek penelitiannya pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Sumber penelitian ini berupa sumber primer yang merupakan wawancara dengan informan yang berhubungan langsung dalam pelaksanaan dan pengawasan SIMPEG di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Data sekunder berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan SIMPEG.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah studi pustaka dengan menggunakan analisis logika berfikir deduktif. Melakukan pengukuran dan instrument dari hasil hipotesis terkait efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian. Aktivitas ini dengan harapan mempermudah analisa masalah yang menjadi pengajuan dan diambil garis besarnya. Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan *e-government* dengan cara efesinsi proses yang menjadi tugas ataupun operaasi publik dengan penjumlahan yang tidak sedikit, penyimpanan yang menjadi koleksi dan penghubungnya (Darmawan, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan

Penerapan pelaksanaan Simpeg adalah bentuk nyata perwujudan *e-government*. Simpeg Kemenkumham adalah suatu aplikasi yang berisi sumber data Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kemenkumham. Semua data Aparatur Sipil Negara dapat ditampilkan pada aplikasi ini. Mulai dari pengangkatan CPNS sampai kepada pensiun. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang bersumber dari jaringan dan faktor sumber daya manusianya.

Pada proses penerapannya, aplikasi simpeg ini membutuhkan jaringan internet yang sangat baik. Terkadang yang menjadi kendala adalah masalah jaringan. Apabila jaringan tidak bagus maka aplikasi ini tidak dapat dijalankan, padahal dalam aplikasi ini terdapat jurnal harian yang harus diisi setiap hari. Jurnal harian ini digunakan sebagai penilaian terhadap kinerja pegawai. Jurnal harian berisikan apa saja yang dikerjakan pegawai dalam sehari dan langsung dinilai oleh atasannya. Jurnal harian ini juga digunakan sebagai acuan pembayaran tunjangan kinerja terhadap pegawai.

Menurut Heeks, *E-Goverment* merupakan pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan untuk dukungan instansi yang baik, dengan cakupan perbaikan, penghematan biaya, pengelolaan hasil kerja dan pembangunan koneksi dengan pemberdayaan serta korelasi masyarakat dengan dukungan akuntabilitas dalam dukungan penignkatan pelayanan publik (Risnandar, 2014; Hardiansyah, Nasution, & Matondang, 2019). Manfaat dari *E-Goverment* ini diantaranya ialah memberikan perbaikan mutu pelayanan dengan *stakeholdernya*, transparansi kontrol dan pemerintah dengan konsep *good governance*, pengurangan secara jelas dari keseluruhan hubungannya dan instansi ataupun kegiatan hariannya, pemberdayaan masyarakat dan pihak lainnya dari instansi dan proses untuk mengambil keberagaman informasi (Nurhakim, 2014; Tika, Ritonga, & Dewi, 2019; Suharyanto, et al., 2019). Keberhasilan penerapan *e-governance* dapat dilihat dari kompenen *content development, competency building, connectivity, cyber laws, citizen dan capital* (Risnandar, 2014; Suharyanto, et al., 2020).

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



penugasannya, dengan membangun tertentu profesi dan berdasar dari sistem, kualifikasi dan kompetensinya, hasil kerja yang dipunyai dan pelaksanaan tata kelolanya.

Untuk menjamin rangka efektivitas, efesisiensi serta akurasi pengembalian keputusan dalam manajemen aparatur sipil negara dibutuhkan adanya sistem informasi ASN. Sistem informasi tersebut sebagai rangkaian informasi yang disusun secara sistematis, terintegrasi dan menyeluruh yang berbasis teknologi. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah dilaksanakan dengan berbasis teknologi informasi yaitu SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian New 015 yang diresmikan pada 22 Maret 2016). Yang merupakan transformasi proses kepegawaian yang manual menjadi otomatis.

Sistem tersebut dapat mengintegrasikan seluruh layanan kepegawaian, yang menjadi sarana bagi Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Sekretaris Jenderal, dan Kepala Biro Kepegawaian memonitor kinerja seluruh jajaran. SIMPEG New 015 memiliki banyak fitur, seperti di antaranya pegawai dapat melihat absensi, profil, penghargaan, disiplin, dan kinerja. Selain itu, pegawai juga bisa membuat surat izin, dinas luar, dan cuti. Selain itu, data-data pegawai juga dapat dilihat melalui aplikasi ini seperti data dossier, informasi jabatan, informasi pensiun, informasi kepangkatan, informasi beasiswa, informasi proses, taspen, administrasi jabatan, daftar riwayat, kenaikan gaji berkala, tunjangan kinerja, serta aneka produk kepegawaian.

### **Upaya Mewujudkan *E-Government* Kemenkumham Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan**

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

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ini memiliki beberapa keunggulan dan kelemahan. Adapun keunggulan dari sistem informasi ini antara lain: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM ini sudah mengakomodir *field-field* yang sudah ditetapkan dan dapat diakses dengan mudah melalui perangkat elektronik baik itu melalui komputer, laptop, dan bahkan melalui aplikasi android dan ios sehingga dapat diakses dan diisi dari mana saja; Menu-menu yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM tampilannya sederhana sehingga mudah dipahami oleh siapa pun, baik pegawai yang masih muda ataupun pegawai yang sudah senior.

Adapun kelemahan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM adalah sebagai berikut: pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengakses atau meng-*update* sendiri data-data pribadinya dan harus melalui admin yang sudah ditunjuk; dalam hal pengisian jurnal harian, data pekerjaan dan tugas sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang seharusnya diisi setiap hari dalam sistem ini masih bisa diisi setelah lewat waktu dan tidak dikunci, hal ini menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam mengisi jurnal harian karena masih bisa diisi mingguan dan bulanan ketika akan ditarik dalam rangka pembayaran tunjangan kinerja.

Salah satu bentuk pelaksanaan *e-government* atau pemerintah digital adalah dikembangkannya sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis elektronik atau secara online. Pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan amanat dari Pasal 127 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa



untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen aparatur sipil negara diperlukan sistem informasi aparatur sipil negara. Di mana, tujuan dibentuknya undang-undang ini salah satunya adalah diperuntukan untuk perolehan pembagian birokrasi sehingga dibutuhkan, dengan tanggungan hasil kerja. Dan diperuntukan pada perjalanan penugasannya, dengan membangun tertentu profesi dan berdasar dari sistem, kualifikasi dan kompetensinya, hasil kerja yang dipunyai dan pelaksanaan tata kelolanya.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen aparatur sipil negara diperlukan sistem informasi aparatur sipil negara. Sistem informasi aparatur sipil negara merupakan rangkaian informasi dan data mengenai aparatur sipil negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi. Dengan demikian, penerapan sistem informasi aparatur sipil negara dengan penekanan yang menjadi maksud yang krusial, dengan kelembagaan penilaian dan dokumentasi.

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

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

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

Selama ini, penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia termasuk di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan hanya digunakan sebagai media bagi pegawai untuk menyusun sasaran kinerja pegawai dan mendokumentasikan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja pegawai tersebut. Juga sebagai media bagi atasan langsung pegawai untuk menilai kinerja pegawai dan perilaku pegawai.

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

Dalam mengimplementasikan *e-government* tentunya akan ada hambatan-hambatan yang muncul, faktor-faktor penghambat salah satunya ialah kultur berbagi belum ada. Di mana kultur berbagai informasinya serta kemudahan yang menjadi urusan. Bahkan, jika ada kata mempersulit kenapa harus dipermudah, dengan begitu banyak dari mereka yang memanfaatkan hal yang demikian (Novita, 2014).



## SIMPULAN

Efektivitas SIMPEG Kemenkumham dalam pelaksanaannya belum berjalan secara efektif dalam meningkatkan profesionalisme pegawai, hal ini dikarenakan pada fakta di lapangan selama ini SIMPEG yang digunakan hanya dalam menyusun sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan efektivitas SIMPEG Kemenkumham pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan ialah dengan pelaksanaan *E-Government* pada semua proses kepegawaian secara elektronik melalui SIMPEG Kemenkumham dengan meminimalisir kesalhan-kesalahan dalam proses kepegawaian di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, I. (2011). E-Government: Studi Pendahuluan Di Kabupaten Sragen. *Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011* ISBN: 978-602-968482-7 LAB-ANE FISIP Untirta.Banten.
- Hardiansyah, M. Nasution, M.A. & Matondang, A. (2019). Efektivitas Pelayanan Perangkat Desa oleh Kepemimpinan Kepala Desa (Datuk Penghulu) Tahun 2017. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 1-5.
- Hardjaloka, L., (2014), Studi Penerapan E-Government di Indonesia dan Negara Lainnya sebagai Solusi Pemberantasan Korupsi di Sektor Publik, *Jurnal Rechsvinding*, 3(3), 1004-110.
- Irawan, B., (2013), Studi Analisis Konsep E-government: Sebuah Paradigma Baru dalam Pelayanan Publik, *Jurnal Paradigma*, 2(1), 25-32.
- Khair, H., (2016), Manajemen Strategi, UMSU Press, Medan.
- Ningrum, D.W.N, (2020). Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Pelayanan Kampung Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang. *PERSPEKTIF*, 9 (1): 46-54
- Novita, D., (2014), Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan E-government: Studi Kasus Pemerintah Kota Palembang, Sumatera Selatan, *Eksplora Informatika*, 4(1), 23-30.
- Nugraha, D.S. & Sulastri, L (2018). Pengaruh Faktor Kompetensi Perencana, Faktor Data, Serta Faktor Anggaran terhadap Efektivitas Perencanaan Penanggulangan Bencana Alam di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal (Public Administration Journal)*. 8 (2): 172-177
- Nurhakim, M.R.S., (2014), Implementasi E-government dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Sistem Pemerintahan Modern, *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(2), 105-113.
- Nurhakim. M.R.S., (2014), Implementasi E-Government dalam Mewujudkan Transparansi, *PT*, XI(3), 400-406.
- Risnandar, (2014), Analisis E-Government dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, 2(7), 40-47.
- Suharyanto, A. Febryani, A. Wifihani & Batubara, B.M. (2019). Village Government Policy on Tourism Management in Situngkir Village Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Suharyanto, A., Kadir, A., Kusmanto, H., Isnaini, & Lubis, A.A., (2020), Medan City Government Regulation in Managing Traditional Markets and Modern Stores, Proceedings of the 5th NA International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Detroit, Michigan, USA, August 10 - 14, 2020
- Tika, E.D. Ritonga, S. & Dewi, R. (2019). Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dalam Merehabilitasi Rawat Jalan Pecandu Narkotika. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 27-31.
- Widowati, D.A., (2012), Problematika dalam Manajemen Kepegawaian Daerah, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6(1), 25-33
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*
- Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telekomunikasi, Media
- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.  
(<http://simpeg.kemenkumham.go.id>. (Mufid, 2014: 195).