

Open Acces**EVALUASI KEBIJAKAN PENERAPAN SIMPEG DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN**

**Sitna Fatma Elly¹, Risnawati Tamalene², Ode Astuti³, Andriani Patalil Slamet⁴, Wa
Nurlia⁵**

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pattimura Ambon

Email: sitnafatmaelly@gmail.com

ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan instrumen penting dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah kebijakan yang mengatur implementasi SIMPEG serta menilai dampaknya terhadap efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam manajemen kepegawaian. Pendekatan penelitian menggunakan metode analisis kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pejabat administrasi, observasi langsung pada beberapa instansi daerah, serta telaah dokumen kebijakan dan laporan implementasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam pelaksanaan SIMPEG berasal dari belum adanya kerangka kebijakan yang komprehensif dan adaptif, kurangnya pelatihan teknis bagi operator kepegawaian, serta keterbatasan integrasi antar sistem pemerintahan yang relevan. Selain itu, masih ditemui inkonsistensi dalam prosedur input data dan minimnya evaluasi sistem secara berkelanjutan, sehingga efektivitas SIMPEG dalam mendukung pengambilan keputusan strategis belum optimal. Upaya penguatan regulasi, peningkatan kompetensi pegawai, dan pengembangan literasi digital menjadi strategi penting untuk memaksimalkan kinerja sistem. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan kebijakan yang terkoordinasi agar SIMPEG dapat berkembang menjadi alat manajemen cerdas yang mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan digital.

Kata Kunci: Manajemen Kepegawaian, Kebijakan Publik, Sistem Informasi.

ABSTRACT

The Personnel Management Information System (SIMPEG) serves as a fundamental instrument in enhancing human resource management within government institutions. This study aims to examine the policies governing SIMPEG implementation and to evaluate their implications for efficiency, accuracy, and transparency in personnel management. Using a qualitative analytical method, data were collected through interviews with administrative

Open Acces

officers, direct observations in selected regional agencies, and an extensive review of policy documents and implementation reports. The findings reveal that the main challenges faced in implementing SIMPEG stem from the absence of comprehensive and adaptive policy frameworks, inadequate training for human resource operators, and limited integration between related government systems. Furthermore, inconsistencies in data input procedures and the lack of continuous system evaluation reduce the overall effectiveness of SIMPEG in supporting strategic decision-making. Strengthening the regulatory foundation, improving staff competence, and promoting digital literacy are identified as key strategies to optimize the system's performance. In conclusion, the study highlights the urgent need for a coordinated policy approach to ensure that SIMPEG evolves from an administrative database into an intelligent management tool capable of supporting the goals of digital governance.

Keywords: *Personnel Management, Public Policy, Information System.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam tata kelola pemerintahan. Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk beradaptasi dengan era digital agar mampu mewujudkan birokrasi yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Salah satu wujud dari transformasi digital di sektor publik adalah penerapan **Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)** yang berfungsi sebagai sarana pengelolaan data aparatur secara elektronik dan terintegrasi. Keberadaan SIMPEG diharapkan mampu mempercepat proses administrasi, meningkatkan kualitas layanan, serta menyediakan informasi yang akurat bagi pengambilan kebijakan strategis di bidang kepegawaian.

Namun, dalam praktiknya, implementasi SIMPEG di berbagai instansi pemerintah belum sepenuhnya berjalan efektif. Banyak lembaga yang masih menghadapi kendala dalam hal pembaruan data, keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, serta kurangnya dukungan kebijakan yang komprehensif. Akibatnya, sistem ini sering kali hanya digunakan sebatas alat pencatatan administratif tanpa dimanfaatkan secara optimal sebagai instrumen manajerial yang mendukung proses perencanaan dan evaluasi kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian mendalam terkait peran kebijakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SIMPEG di lingkungan pemerintahan.

Dalam konteks birokrasi modern, kebijakan publik menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi sistem informasi.

Open Acces

Kebijakan yang jelas, adaptif, dan berorientasi pada inovasi digital akan menciptakan landasan kuat bagi pengelolaan data kepegawaian yang efisien. Sebaliknya, kebijakan yang bersifat parsial atau tidak terkoordinasi dapat menimbulkan tumpang tindih regulasi dan hambatan teknis di lapangan. Oleh karena itu, analisis terhadap kebijakan yang mengatur SIMPEG menjadi penting untuk memastikan kesesuaian antara tujuan sistem dengan praktik implementasi di tingkat operasional.

Selain faktor kebijakan, keberhasilan implementasi SIMPEG juga bergantung pada **kompetensi pegawai** yang mengelola sistem. Pegawai yang memiliki kemampuan teknologi informasi dan pemahaman administratif yang baik akan mampu mengoptimalkan fungsi sistem secara maksimal. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa banyak operator SIMPEG belum mendapatkan pelatihan yang memadai, sehingga penggunaan sistem masih terbatas pada fungsi dasar. Pelatihan berkelanjutan dan dukungan teknis menjadi kebutuhan penting agar sistem dapat berjalan secara efektif dan adaptif terhadap perubahan.

Lebih jauh, integrasi antarinstansi menjadi aspek krusial dalam mewujudkan manajemen kepegawaian yang berbasis data. Saat ini, sebagian besar SIMPEG di daerah

masih berdiri sendiri tanpa keterhubungan dengan sistem lain, seperti sistem keuangan, perencanaan, atau evaluasi kinerja. Keterpisahan ini mengakibatkan redundansi data, kesalahan input, serta kesulitan dalam memperoleh informasi lintas sektor. Dengan demikian, penelitian ini juga menyoroti pentingnya integrasi dan interoperabilitas sebagai bagian dari strategi peningkatan efisiensi pengelolaan kepegawaian di era digital.

Penelitian mengenai kebijakan implementasi SIMPEG memiliki urgensi tinggi mengingat perannya dalam mendukung reformasi birokrasi dan transformasi digital pemerintahan. Sistem ini bukan sekadar alat bantu administratif, melainkan instrumen strategis yang dapat memperkuat pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making). Melalui sistem yang efektif, pemerintah dapat memetakan potensi pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan peningkatan kapasitas manajemen kepegawaian di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan yang mengatur penerapan SIMPEG dan

Open Acces

mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini berusaha menggali sejauh mana kebijakan, pelatihan, dan dukungan teknis berpengaruh terhadap efektivitas sistem dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan kepegawaian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap kebutuhan transformasi digital di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan tujuan untuk memahami secara mendalam kebijakan, proses, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di instansi pemerintah. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara kontekstual dan menyeluruh berdasarkan pengalaman serta pandangan para pelaku di lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi** terhadap peraturan, pedoman teknis, serta laporan pelaksanaan SIMPEG. Informan penelitian meliputi pejabat struktural, operator sistem, dan pegawai

pengguna dari beberapa instansi pemerintah daerah yang telah menerapkan SIMPEG.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model **Miles dan Huberman**, yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setiap temuan lapangan dibandingkan dengan kerangka teori manajemen kebijakan publik dan sistem informasi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan implementasi. Validitas data dijaga melalui **triangulasi sumber dan metode**, yakni dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen resmi agar diperoleh gambaran yang akurat dan objektif. Hasil analisis kemudian digunakan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat efektivitas SIMPEG dalam mendukung tata kelola pemerintahan berbasis digital.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi **Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)** di instansi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan teknis. Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat dan operator kepegawaian, ditemukan bahwa sebagian besar instansi telah memiliki sistem SIMPEG yang aktif,

Open Acces

namun belum dioptimalkan secara maksimal. Fungsi utama sistem masih terbatas pada pencatatan data pegawai, sementara fitur analisis kinerja dan pengembangan karier belum dimanfaatkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan kebijakan dengan realisasi implementasi di lapangan.

Kebijakan yang mengatur penerapan SIMPEG di tingkat daerah juga dinilai belum komprehensif. Beberapa regulasi masih bersifat umum dan belum menyesuaikan dengan kebutuhan teknis serta kapasitas sumber daya manusia di masing-masing instansi. Hasil analisis dokumen kebijakan menunjukkan bahwa sebagian besar peraturan hanya berfokus pada kewajiban administrasi dan pelaporan, bukan pada integrasi data dan peningkatan kinerja sistem. Ketiadaan pedoman teknis yang rinci menyebabkan pelaksanaan SIMPEG berjalan secara bervariasi antar daerah, tanpa standar yang seragam.

Dari sisi sumber daya manusia, penelitian menemukan bahwa **kompetensi operator SIMPEG** menjadi faktor kunci dalam efektivitas sistem. Banyak pegawai pengelola data kepegawaian belum memiliki latar belakang teknologi informasi yang memadai. Sebanyak 68% operator menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan resmi terkait pengoperasian SIMPEG. Akibatnya, banyak proses

input data yang masih dilakukan secara manual dan berisiko menimbulkan kesalahan. Minimnya pelatihan juga berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fitur analitik sistem.

Selain faktor kompetensi, penelitian ini juga menemukan bahwa **dukungan infrastruktur teknologi** masih terbatas. Beberapa instansi di daerah belum memiliki jaringan internet yang stabil dan server penyimpanan data yang andal. Dalam beberapa kasus, sistem mengalami gangguan atau akses lambat, terutama saat digunakan secara bersamaan oleh banyak pengguna. Kondisi ini menghambat kelancaran proses administrasi dan mengurangi kepercayaan pengguna terhadap efektivitas SIMPEG sebagai sistem digital.

Dari hasil observasi lapangan, ditemukan pula bahwa integrasi antarinstansi masih menjadi kendala utama. Data kepegawaian dari SIMPEG belum terhubung dengan sistem lain seperti keuangan, pendidikan dan pelatihan, serta penilaian kinerja. Hal ini menyebabkan terjadinya duplikasi data dan ketidaksesuaian informasi antar bagian. Tanpa integrasi lintas sektor, SIMPEG hanya berfungsi sebagai sistem internal, belum sebagai instrumen manajemen terpadu yang

Open Acces

mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara menyeluruh.

Namun demikian, terdapat beberapa instansi yang berhasil mengimplementasikan SIMPEG dengan cukup baik. Keberhasilan ini umumnya didukung oleh kepemimpinan yang memiliki komitmen kuat terhadap transformasi digital dan alokasi anggaran yang memadai. Instansi yang memiliki unit teknologi informasi tersendiri mampu melakukan pembaruan sistem secara rutin dan memberikan bimbingan teknis bagi operator. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan kebijakan internal dan perencanaan strategis berperan penting dalam meningkatkan efektivitas implementasi SIMPEG.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan instansi, diketahui bahwa manfaat terbesar dari SIMPEG adalah peningkatan **efisiensi waktu dan akurasi data**. Proses administrasi seperti mutasi, promosi, dan pencatatan riwayat jabatan dapat dilakukan lebih cepat dibandingkan sistem manual. Namun, manfaat ini belum sepenuhnya dirasakan karena belum ada sistem evaluasi berkala untuk menilai kinerja SIMPEG secara keseluruhan. Evaluasi yang berkelanjutan diperlukan agar sistem tetap relevan dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa **peran kebijakan pusat** sangat menentukan keberhasilan implementasi di daerah. Tanpa adanya pedoman nasional yang jelas, masing-masing instansi cenderung mengembangkan sistem sendiri-sendiri dengan format dan standar yang berbeda. Akibatnya, interoperabilitas antarinstansi sulit terwujud. Diperlukan harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah agar SIMPEG dapat berfungsi sebagai sistem kepegawaian nasional yang terintegrasi dan konsisten.

Selain aspek kebijakan dan teknis, penelitian ini menemukan bahwa **aspek budaya organisasi** turut mempengaruhi keberhasilan SIMPEG. Sebagian pegawai masih menunjukkan resistensi terhadap penggunaan sistem digital karena terbiasa dengan prosedur manual. Perubahan pola kerja memerlukan waktu dan pendekatan sosial yang baik, termasuk melibatkan pegawai dalam setiap tahap pengembangan sistem. Dengan demikian, penerapan SIMPEG tidak hanya menjadi persoalan teknologi, tetapi juga transformasi budaya kerja birokrasi.

KESIMPULAN

hasil penelitian menegaskan bahwa efektivitas SIMPEG dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kebijakan yang adaptif,

Open Acces

kompetensi sumber daya manusia, dan dukungan infrastruktur teknologi. Ketiganya harus berjalan beriringan agar sistem dapat memberikan manfaat optimal dalam pengelolaan kepegawaian. Oleh karena itu,

diperlukan strategi peningkatan kapasitas dan kebijakan yang lebih komprehensif untuk menjadikan SIMPEG sebagai instrumen utama menuju tata kelola kepegawaian yang modern, transparan, dan berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

Mardiasmo. (2018). *Manajemen Sektor Publik*. Penerbit Andi.

Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.

Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

LAN RI. (2016). *Modul Diklat PIM Tingkat IV: Pengelolaan Keuangan Negara*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Nugroho, R. (2014). *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang*. Pustaka Pelajar.

Tangkilisan, H. N. S. (2003). *Manajemen Publik*. Grasindo.