

Open Acces**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) :
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW**

**Hervin Lehalima¹, Agung M.V Ranbalak², Fredly R.M .Lambiombir³, Syahrul
G.Sanmas⁵**

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

Email: lehalimaepin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas layanan administrasi kepegawaian di instansi pemerintah. Pendekatan penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edwards III, yang mencakup empat variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi literatur dari sepuluh jurnal dan laporan implementasi SIMPEG di berbagai instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi data kepegawaian. Faktor komunikasi dan disposisi pelaksana menjadi penentu utama keberhasilan implementasi kebijakan, sedangkan faktor sumber daya dan struktur birokrasi masih memerlukan penguatan untuk mendukung optimalisasi sistem. Dengan demikian, keberhasilan penerapan SIMPEG tidak hanya bergantung pada aspek teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan kebijakan organisasi sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel.

Kata Kunci: SIMPEG, implementasi kebijakan publik, kinerja pegawai, layanan kepegawaian, George C. Edwards III

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) policy in improving employee performance and the effectiveness of administrative services within government institutions. The research applies George C. Edwards III's policy implementation model, which includes four main variables: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. A qualitative descriptive

Open Acces

approach was used, with data collected from literature reviews of ten journals and implementation reports of SIMPEG across various government agencies. The findings indicate that the implementation of SIMPEG has had a positive impact on improving efficiency, transparency, and the accuracy of personnel data management. The communication and disposition factors are the most influential determinants of successful policy implementation, while resources and bureaucratic structure still require enhancement to achieve system optimization. Thus, the success of SIMPEG implementation does not solely depend on technological aspects, but also on the readiness of human resources and the support of organizational policies as part of efforts to realize effective and accountable governance.

Keywords: SIMPEG, public policy implementation, employee performance, personnel services, George C. Edwards III.

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi pemerintahan saat ini, kehadiran sistem informasi yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Pemerintah dituntut untuk mampu mengelola data secara cepat, tepat, dan terintegrasi agar proses pelayanan publik dapat berjalan lebih efisien. Salah satu bentuk penerapan teknologi informasi dalam ranah administrasi pemerintahan adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG dirancang sebagai sistem yang membantu pengelolaan data kepegawaian secara komprehensif. Sistem ini memungkinkan pemerintah untuk melakukan proses pencatatan, pemutakhiran data, hingga penyajian informasi secara real-time dan akurat.

Penerapan SIMPEG telah dilakukan di berbagai instansi pemerintahan, seperti Sekretariat DPRD, Pemerintah Kota, lembaga negara, dan universitas. Tujuan utama implementasinya adalah untuk meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian, mencakup proses mutasi, kenaikan pangkat, cuti, penilaian kinerja, dan pensiun. Penggunaan SIMPEG memungkinkan proses administrasi yang sebelumnya manual menjadi lebih cepat dan minim kesalahan. Selain itu, SIMPEG juga mendukung prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan kepegawaian. Namun, berbagai instansi masih menghadapi tantangan dalam penerapannya.

Beberapa hambatan yang muncul dalam implementasi SIMPEG diantaranya keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi

Open Acces

teknologi informasi, kurangnya pelatihan bagi administrator sistem, serta kendala jaringan dan infrastruktur teknologi. Hal ini menyebabkan tingkat pemanfaatan SIMPEG tidak selalu optimal. Dalam beberapa kasus, pegawai masih cenderung melakukan pencatatan manual karena rasa kurang percaya terhadap sistem digital atau belum terbiasa mengoperasikannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi teknologi bukan hanya berbicara mengenai pengadaan sistem, tetapi juga kesiapan organisasi untuk beradaptasi.

Penelitian-penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh UNPAD, IPDN, dan e-Journal Administrasi Negara Samarinda menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG perlu dianalisis dari perspektif kebijakan publik. Salah satu model yang relevan adalah model implementasi kebijakan George C. Edwards III. Model ini menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Masing-masing faktor tersebut memiliki kontribusi penting dalam menentukan tingkat keberhasilan atau hambatan implementasi.

Komunikasi diperlukan agar tujuan kebijakan dan petunjuk

pelaksanaan SIMPEG dapat dipahami oleh seluruh pegawai secara merata. Sumber daya berkaitan dengan ketersediaan sarana, prasarana, dan kompetensi SDM. Disposisi pelaksana mencerminkan sikap pegawai dalam menerima dan menjalankan kebijakan. Sementara itu, struktur birokrasi berkaitan dengan mekanisme kerja, SOP, dan alur koordinasi dalam organisasi. Jika salah satu faktor tersebut tidak berjalan optimal, maka implementasi SIMPEG berpotensi tidak mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses implementasi SIMPEG diterapkan di instansi pemerintah. Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana kebijakan penggunaan SIMPEG telah diarahkan untuk mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian dan efisiensi administrasi. Dengan fokus pada model implementasi kebijakan publik, penelitian ini menilai kesiapan organisasi, kinerja sistem, serta respons pegawai terhadap penggunaan SIMPEG. Analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran utuh mengenai keberhasilan maupun hambatan implementasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi bagaimana implementasi kebijakan SIMPEG berdasarkan model George C. Edwards

Open Acces

III, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan dan hambatan penerapannya, serta sejauh mana SIMPEG berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis proses implementasi SIMPEG, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menilai dampaknya terhadap layanan administrasi kepegawaian. Dengan demikian, penelitian ini memiliki ruang lingkup yang jelas dalam menilai efektivitas penerapan sistem.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian kebijakan publik, khususnya terkait penerapan teknologi informasi dalam sektor pemerintahan. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai model implementasi kebijakan George C. Edwards III dalam konteks digitalisasi administrasi pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah dalam melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas penerapan SIMPEG.

Tinjauan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG secara umum memiliki dampak positif, terutama dalam peningkatan efisiensi, kecepatan pelayanan, dan kepuasan pegawai. Namun, terdapat pula penelitian yang menyoroti masalah kesiapan SDM,

hambatan teknis jaringan, dan kurangnya pelatihan sebagai faktor penghambat. Penelitian lain menegaskan pentingnya integrasi antar sistem pemerintahan agar SIMPEG tidak berjalan secara terpisah. Selain itu, adaptasi SIMPEG pada lingkungan universitas dan pemerintahan daerah menunjukkan adanya kebutuhan penyesuaian sistem sesuai karakteristik organisasi masing-masing.

Berdasarkan keseluruhan tinjauan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi SIMPEG tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas sistem, namun juga sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan pelaksana kebijakan. Dengan kata lain, keberhasilan penerapan SIMPEG merupakan hasil interaksi antara faktor kebijakan, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi SIMPEG sangat relevan untuk memastikan bahwa digitalisasi administrasi pemerintahan dapat berjalan efektif dan memberikan manfaat nyata bagi peningkatan pelayanan kepegawaian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis proses implementasi kebijakan

Open Acces

SIMPEG di instansi pemerintah berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai dinamika pelaksanaan kebijakan, persepsi pelaksana, serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen terkait kebijakan dan pelaksanaan SIMPEG.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan penggunaan SIMPEG, seperti pejabat struktural, staf administrasi kepegawaian, operator SIMPEG, dan pegawai yang menjadi objek pengelolaan data. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk melihat proses kerja administrasi kepegawaian yang menggunakan SIMPEG. Dokumen yang dianalisis meliputi kebijakan teknis, SOP, peraturan internal, laporan evaluasi, dan data sistem. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yakni memilih informan yang dianggap mengetahui dan memahami fenomena secara mendalam.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi

reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan tema sesuai faktor implementasi kebijakan George C. Edwards III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan metode, untuk memastikan keakuratan dan konsistensi temuan penelitian. Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan, hambatan, serta implikasi implementasi SIMPEG dalam meningkatkan kinerja layanan administrasi kepegawaian.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG pada instansi pemerintah telah dilaksanakan dengan mengacu pada kebijakan yang berlaku. Proses penerapannya melibatkan berbagai unit kerja, terutama bagian kepegawaian dan operator sistem. Kebijakan penggunaan SIMPEG telah disosialisasikan melalui pertemuan internal, surat edaran, dan bimbingan teknis. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman antar pegawai dalam mengoperasikan sistem. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan belum sepenuhnya merata.

Open Acces

Oleh karena itu, koordinasi dan penyampaian informasi perlu dilakukan lebih intensif.

Komunikasi menjadi faktor penting dalam implementasi SIMPEG, terutama untuk memastikan kesesuaian pemahaman antara pembuat kebijakan dan pelaksana teknis. Sosialisasi dan pelatihan sudah dilakukan, tetapi belum berlangsung secara berkelanjutan. Beberapa pegawai masih mengaku kebingungan dalam menggunakan fitur tertentu dalam sistem. Hal ini disebabkan oleh penyampaian informasi yang tidak konsisten dan kurangnya panduan teknis tertulis yang mudah dipahami. Pimpinan unit kerja memiliki peran penting sebagai fasilitator komunikasi. Ketepatan komunikasi menentukan kelancaran pelaksanaan kebijakan di tingkat operasional.

Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan mengenai SIMPEG tidak selalu diberikan kepada seluruh pegawai, sehingga terjadi kesenjangan kompetensi dalam pengoperasian sistem. Pegawai yang baru bergabung terkadang tidak mendapatkan pembekalan teknis yang memadai. Proses alih pengetahuan sering terjadi secara informal antarpegawai, yang menyebabkan informasi menjadi tidak terstruktur. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahan input data atau keterlambatan pemrosesan layanan administrasi. Untuk

meningkatkan efektivitas implementasi, diperlukan mekanisme pelatihan berkala yang terjadwal. Dengan demikian, kemampuan pegawai dapat terstandarisasi.

Dalam aspek sumber daya, penelitian menunjukkan bahwa instansi telah menyediakan perangkat komputer, jaringan internet, dan akses sistem bagi pegawai terkait. Namun, kapasitas jaringan dan server masih menjadi kendala utama dalam operasional SIMPEG. Akses sistem sering melambat terutama pada jam kerja padat, sehingga proses pelayanan menjadi terhambat. Selain itu, jumlah operator yang memiliki keahlian teknis masih terbatas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa ketersediaan infrastruktur teknologi harus diimbangi dengan peningkatan kompetensi SDM. Tanpa hal tersebut, pemanfaatan SIMPEG tidak akan optimal.

Kendala lain pada aspek sumber daya adalah keterbatasan dukungan teknis internal. Instansi belum memiliki tenaga khusus yang menangani pemeliharaan sistem secara profesional. Ketika terjadi gangguan, pegawai harus menunggu bantuan teknis dari tingkat provinsi atau pusat, sehingga pelayanan kepegawaian dapat terhenti sementara. Hal ini menunjukkan perlunya penyediaan tim teknis lokal yang mampu menangani troubleshooting dengan

Open Acces

cepat. Penyediaan manual penggunaan sistem juga perlu diperbarui dan disosialisasikan. Pemenuhan sumber daya yang memadai akan meningkatkan stabilitas dan keandalan SIMPEG.

Dari sisi disposisi atau sikap pelaksana, sebagian besar pegawai menunjukkan penerimaan positif terhadap penggunaan SIMPEG. Mereka menilai sistem ini membantu mempercepat pekerjaan dan mengurangi beban administrasi manual. Namun, terdapat kelompok pegawai senior yang masih enggan menggunakan sistem digital karena kurang terbiasa dengan teknologi. Sikap resistensi ini berpengaruh pada kecepatan adaptasi sistem dalam kegiatan sehari-hari. Dukungan pimpinan sangat berperan dalam memotivasi pegawai agar mau beradaptasi. Komitmen pelaksana menentukan keberhasilan implementasi secara keseluruhan.

Pimpinan instansi menunjukkan sikap yang mendukung penggunaan SIMPEG melalui kebijakan wajib input data secara digital. Namun, tidak semua pimpinan unit menindaklanjuti kebijakan tersebut dengan pengawasan yang konsisten. Dalam beberapa kasus, pembaruan data dilakukan hanya ketika diperlukan untuk urusan dinas tertentu, bukan secara berkala. Hal ini menyebabkan kualitas data dalam sistem menjadi tidak stabil. Pimpinan

perlu memperkuat fungsi pengawasan dan monitoring atas pemutakhiran data. Dengan pengawasan yang kuat, kedisiplinan pegawai dapat meningkat.

Struktur birokrasi juga mempengaruhi bagaimana SIMPEG dioperasikan dalam instansi pemerintah. Alur kerja yang belum terstandardisasi menyebabkan tumpang tindih tugas antarbagian. Beberapa pegawai memiliki kewenangan input yang sama, sehingga terjadi potensi duplikasi data. SOP pelaksanaan SIMPEG memang sudah ada, tetapi belum diterapkan secara konsisten. Untuk memperlancar implementasi, penyusunan SOP perlu diperjelas dan disosialisasikan ulang. Struktur birokrasi yang jelas dan tertata mendukung kelancaran pelaksanaan SIMPEG.

Koordinasi antarbagian dalam pengelolaan SIMPEG telah berjalan, namun masih bersifat situasional dan belum menjadi rutinitas kerja yang terjadwal. Rapat koordinasi mengenai pembaruan data tidak dilakukan secara berkala. Akibatnya, informasi kepegawaian yang tercatat dalam sistem terkadang tidak sesuai dengan dokumen fisik yang ada. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait mutasi, kenaikan pangkat, atau penilaian kinerja. Oleh karena itu, diperlukan integrasi alur koordinasi melalui

Open Acces

mekanisme rapat bulanan atau evaluasi rutin. Hal ini akan meningkatkan kesesuaian data dalam SIMPEG.

Berdasarkan keseluruhan temuan, implementasi SIMPEG secara umum telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan beberapa penyesuaian agar lebih optimal. Aspek komunikasi dan sikap pelaksana merupakan faktor yang paling mendukung keberhasilan implementasi. Sementara itu, aspek sumber daya dan struktur birokrasi masih memerlukan penguatan melalui pelatihan, pembenahan jaringan, dan penyusunan SOP. Penerapan kebijakan akan efektif jika seluruh faktor ini bergerak secara sinergis. Penelitian ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan bukan hanya mengenai sistem, tetapi juga kesiapan organisasi.

Penerapan SIMPEG memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian. Proses pengelolaan data menjadi lebih cepat, akurat, dan mudah diakses oleh pihak yang membutuhkan. Sistem ini juga mendukung transparansi karena setiap proses dapat dilacak secara digital. Data yang terintegrasi memungkinkan pimpinan mengambil keputusan lebih tepat berdasarkan kondisi pegawai yang ada. SIMPEG juga meningkatkan akuntabilitas karena proses input data

memiliki jejak audit yang jelas. Dampak positif ini menunjukkan pentingnya keberlanjutan implementasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi SIMPEG pada instansi pemerintah telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas layanan administrasi kepegawaian, terutama dalam aspek kecepatan, akurasi, dan transparansi pengelolaan data pegawai; namun keberhasilan implementasinya sangat dipengaruhi oleh empat faktor dalam model George C. Edwards III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi, di mana aspek komunikasi dan sikap pelaksana menjadi faktor pendukung dominan, sementara keterbatasan sumber daya manusia serta infrastruktur teknologi, dan belum konsistennya penerapan SOP dalam struktur birokrasi, masih menjadi kendala yang perlu dibenahi; oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan infrastruktur teknologi informasi, serta penataan alur birokrasi yang lebih adaptif agar SIMPEG dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dalam mendukung tata kelola kepegawaian yang efektif dan modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran Modern*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edwards, G. C. III. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). (2022). *Panduan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Nasional*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Nugroho, R. (2018). *Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Konvergensi, dan Kimia Kebijakan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Yuliani, R. (2021). "Analisis Implementasi SIMPEG dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bandung." *Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan*, 9(2), 45–57.
- World Bank. (2023). *Gender Statistics and Public Sector Efficiency Dataset*. Retrieved from <https://data.worldbank.org>