

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Simpeg Berbasis E-Government Di BKPSDM Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

¹Rizki Putra, ²Tito Handako

^{1,2}Universitas Riau

Korespondensi : rizki.putra.mulyono@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor teknis dan sumber daya manusia (SDM) yang memengaruhi implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKPSDM Kabupaten Pelalawan pada tahun 2024. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif guna memperoleh gambaran mendalam mengenai berbagai kendala yang muncul dalam penerapan sistem tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pejabat struktural, tenaga teknis, dan operator SIMPEG, serta didukung oleh studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen resmi, regulasi, dan literatur yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan validitas data diuji menggunakan teknik triangulasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG masih menghadapi sejumlah hambatan dari aspek teknis, di antaranya gangguan sistem (error), kualitas jaringan internet yang belum stabil, serta keterbatasan sarana dan perangkat pendukung operasional. Selain itu, faktor SDM turut memengaruhi efektivitas penerapan sistem, yang ditunjukkan oleh rendahnya tingkat literasi digital sebagian ASN, terbatasnya kegiatan pelatihan yang diselenggarakan, serta ketidaklengkapan dokumen persyaratan yang menghambat proses penginputan dan pengelolaan data kepegawaian. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi SIMPEG tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi informasi, tetapi juga memerlukan kesiapan sumber daya manusia, dukungan regulasi yang memadai, serta tata kelola yang sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan melalui peningkatan kualitas infrastruktur teknologi, penguatan kompetensi SDM, dan evaluasi sistem secara berkala guna mendukung optimalisasi layanan kepegawaian berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Pelalawan.

Kata kunci: SIMPEG, e-Government, sumber daya manusia, kendala teknis, good governance

Abstract

This study aims to analyze the technical and human resource (HR) factors influencing the implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Pelalawan Regency Human Resources Development Agency (BKPSDM) in 2024. The study used a descriptive qualitative approach to obtain an in-depth overview of the various obstacles that emerged in the system's implementation. Data collection was conducted through interviews with structural officials, technical staff, and SIMPEG operators, supported by a documentary study of various official documents, regulations, and relevant literature. The data obtained were analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was tested using triangulation techniques. The research findings indicate that SIMPEG implementation still faces several technical obstacles, including system disruptions (errors), unstable internet network quality, and limited operational support facilities and equipment. Furthermore, HR factors also influence the effectiveness of system implementation, as evidenced by the low digital literacy levels of some civil servants, limited training activities, and incomplete required documents that hamper the input and management of personnel data. The results of this study confirm that the successful implementation of SIMPEG depends not only on the availability of information technology but also requires human resource readiness, adequate regulatory support, and governance in accordance with good governance principles. Therefore, ongoing efforts are needed to improve the quality of technological infrastructure, strengthen human resource competencies, and conduct regular system evaluations to support the optimization of digital-based personnel services at the Pelalawan Regency Human Resources Development Agency (BKPSDM).

Keyword: SIMPEG, e-Government, human resources, technical constraints, good governance

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu instrumen utama dalam reformasi birokrasi modern. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mendorong pemerintah di berbagai negara untuk mengubah pola penyelenggaraan administrasi publik yang sebelumnya bersifat konvensional menjadi sistem yang lebih terintegrasi, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Di Indonesia, komitmen terhadap transformasi digital pemerintahan diwujudkan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 (Kencono et al., 2024). Regulasi tersebut menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi tidak lagi diposisikan sebagai sarana pendukung semata, melainkan sebagai bagian penting dalam proses pengelolaan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat (Inspektorat, 2023).

Implementasi SPBE menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan hasil Evaluasi (PANRB, 2025) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Tahun 2024 yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 663 Tahun 2024, indeks SPBE nasional mencapai angka 3,12 dengan kategori “Baik”. Capaian tersebut melampaui target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020–2024 yang ditetapkan sebesar 2,60. Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan semakin berkembang dan mulai memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas birokrasi. Namun demikian, keberhasilan implementasi SPBE belum sepenuhnya merata pada seluruh instansi pemerintah. Perbedaan kualitas infrastruktur teknologi, kapasitas sumber daya manusia, kesiapan organisasi, serta dukungan kebijakan menyebabkan tingkat kematangan digitalisasi pemerintahan masih menunjukkan variasi yang cukup besar antar daerah.

Salah satu sektor yang menjadi fokus pengembangan SPBE adalah administrasi kepegawaian. Pengelolaan aparatur sipil negara yang melibatkan jumlah data besar, proses administrasi yang kompleks, serta kebutuhan pelayanan yang berkelanjutan menuntut adanya sistem informasi yang mampu mengintegrasikan seluruh aktivitas kepegawaian secara efektif (Nazhira & Candradewini, 2025). Oleh karena itu, berbagai instansi pemerintah mulai menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai sarana pengelolaan data pegawai berbasis elektronik. Melalui sistem ini, proses administrasi seperti pengelolaan data kepegawaian, kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, presensi, hingga penilaian kinerja dapat dilaksanakan secara lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik (Yulia & Ratnawati, 2020). Kehadiran SIMPEG juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi digital.

Meskipun demikian, implementasi SIMPEG pada tingkat pemerintah daerah masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil evaluasi SPBE Tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat kematangan digitalisasi pemerintahan di Provinsi Riau belum menunjukkan capaian yang seragam. Kabupaten Pelalawan memperoleh indeks SPBE sebesar 2,50 dengan predikat “Cukup”, yang menempatkannya di bawah beberapa kabupaten dan kota lain di Provinsi Riau, seperti Kota Pekanbaru yang memperoleh indeks 3,85 dan Kabupaten Siak dengan indeks 3,54. Data tersebut menunjukkan bahwa upaya digitalisasi pemerintahan di Kabupaten Pelalawan masih memerlukan penguatan pada berbagai aspek, termasuk dalam pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

Kondisi tersebut menjadi menarik untuk dikaji karena pada sisi lain Pemerintah Kabupaten Pelalawan, khususnya BKPSDM, pernah memperoleh penghargaan BKN Award Tahun 2021 sebagai peringkat pertama nasional dalam kategori Implementasi Penilaian Kinerja (Riaudetil.com, 2021). Prestasi tersebut menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam pengelolaan kepegawaian. Namun demikian, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten

Pelalawan masih menghadapi sejumlah hambatan yang berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan layanan kepegawaian berbasis digital. Beberapa kendala yang ditemukan meliputi gangguan sistem yang menyebabkan proses pelayanan menjadi lambat, kualitas jaringan internet yang belum stabil, serta keterbatasan perangkat pendukung operasional. Selain itu, aspek sumber daya manusia juga menunjukkan sejumlah permasalahan, seperti rendahnya kemampuan penggunaan teknologi digital pada sebagian aparatur, terbatasnya pelatihan yang diberikan kepada pengelola sistem, serta ketidaklengkapan dokumen administrasi yang menghambat proses penginputan data kepegawaian. Berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi layanan kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dan sumber daya manusia yang terlibat dalam pengoperasiannya.

Kajian mengenai implementasi SIMPEG telah dilakukan oleh sejumlah peneliti pada berbagai instansi pemerintah. Penelitian Syahrudin menunjukkan bahwa SIMPEG berkontribusi dalam penyediaan informasi kepegawaian secara lebih cepat dan akurat, meskipun masih ditemukan keterbatasan kompetensi pengelola sistem. Penelitian (Iswandi, 2018) mengungkap bahwa pemanfaatan SIMPEG dalam mendukung pengambilan keputusan mutasi pegawai belum berjalan optimal karena sebagian proses administrasi masih dilakukan secara manual. Penelitian (Putra Widiyanto, 2023) menegaskan bahwa keberhasilan pemanfaatan SIMPEG tidak hanya ditentukan oleh sistem yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin pegawai, ketersediaan sarana, dan dukungan anggaran. Selanjutnya, penelitian (Az Zahra, 2024) menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG secara umum telah berjalan baik, meskipun masih ditemukan hambatan akses pada beberapa wilayah. Sementara itu, penelitian Ismail menemukan bahwa pengelolaan data kepegawaian melalui SIMPEG telah memberikan manfaat terhadap efektivitas pelayanan, namun masih terdapat keterbatasan fitur yang memengaruhi fleksibilitas pengelolaan data.

Berbagai penelitian terdahulu tersebut memberikan gambaran mengenai implementasi SIMPEG dari perspektif efektivitas sistem, evaluasi layanan, maupun pemanfaatannya dalam proses administrasi tertentu. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi penerapan SIMPEG dalam kerangka pengembangan *e-Government* pada tingkat pemerintah daerah, terutama yang menghubungkan aspek teknis dan aspek sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan implementasi sistem. Dengan demikian, terdapat ruang kajian yang perlu diisi untuk memahami secara lebih mendalam berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaan SIMPEG pada konteks organisasi pemerintahan daerah.

Penelitian ini menggunakan perspektif *e-Government* yang dikemukakan oleh Richardus Eko Indrajit yang menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik dipengaruhi oleh tiga elemen utama, yaitu dukungan (*support*), kapasitas (*capacity*), dan nilai manfaat (*value*) (Indrajit, 2006). Ketiga elemen tersebut digunakan untuk menganalisis kesiapan organisasi, ketersediaan infrastruktur, serta kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung penerapan SIMPEG. Selain itu, konsep *good governance* digunakan sebagai kerangka pendukung untuk menilai sejauh mana penerapan sistem mampu berkontribusi terhadap peningkatan transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi pelayanan kepegawaian (Mendrofa et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor teknis dan faktor sumber daya manusia yang memengaruhi penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis *e-Government* di BKPSDM Kabupaten Pelalawan Tahun 2024. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai berbagai hambatan yang dihadapi dalam implementasi sistem serta menjadi masukan bagi upaya penguatan digitalisasi layanan kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis e-Government di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pelalawan Tahun 2024. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari permasalahan sosial atau kemanusiaan melalui pengumpulan data yang bersifat mendalam (Fiantika et al., 2022). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara komprehensif kondisi aktual penerapan SIMPEG serta berbagai kendala yang muncul dalam pelaksanaannya.

Penelitian dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Pelalawan sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengoperasian SIMPEG di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Informan penelitian dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap implementasi sistem. Informan terdiri atas pejabat struktural, staf teknis, dan operator SIMPEG yang berperan langsung dalam pengelolaan serta pemanfaatan sistem tersebut.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi penerapan SIMPEG, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan dalam mendukung operasional sistem. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung kondisi sarana pendukung dan pelaksanaan layanan kepegawaian berbasis digital, sedangkan dokumentasi dilakukan melalui penelaahan dokumen resmi, laporan, regulasi, serta berbagai data yang berkaitan dengan implementasi SIMPEG.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi tahapan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Ulfah & Subadi, 2021). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga diperoleh temuan yang lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Kendala Teknis dalam Penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Pelalawan

Digitalisasi layanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pelalawan mengalami perkembangan yang cukup signifikan sejak penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) secara efektif pada tahun 2022. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai media penyimpanan data kepegawaian, tetapi juga menjadi pusat pengelolaan berbagai layanan administrasi yang berkaitan dengan identitas pegawai, kenaikan pangkat, mutasi, hingga pengelolaan kinerja aparatur. Keberadaan SIMPEG semakin memperkuat proses digitalisasi administrasi karena telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kinerja Online (SIKO), Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), serta Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) (Kamal, 2025). Integrasi tersebut memungkinkan proses pengelolaan data dilakukan secara lebih cepat dibandingkan mekanisme administrasi konvensional yang sebelumnya banyak bergantung pada dokumen fisik.

Pemanfaatan SIMPEG juga memberikan kemudahan dalam pengawasan dan pengelolaan data kepegawaian. Melalui dashboard sistem, pengelola dapat memantau aktivitas pengguna, jumlah akses, serta riwayat pembaruan data secara *real-time* (Marshanda et al., 2025). Selain itu, integrasi

dengan aplikasi SIKO memungkinkan pegawai mengakses berbagai layanan kepegawaian menggunakan satu akun yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa SIMPEG telah berkembang menjadi instrumen penting dalam mendukung tata kelola kepegawaian berbasis digital di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pelalawan.

Meskipun demikian, berbagai manfaat yang dihasilkan oleh SIMPEG belum sepenuhnya berjalan optimal. Pengoperasian sistem masih dihadapkan pada sejumlah hambatan teknis yang secara langsung memengaruhi stabilitas layanan dan efektivitas pengelolaan data kepegawaian. Permasalahan tersebut terutama berkaitan dengan kapasitas infrastruktur teknologi yang digunakan untuk menopang operasional sistem.

Keterbatasan kapasitas server menjadi salah satu persoalan yang paling sering muncul dalam operasional SIMPEG (Mirsan & Yeni, 2026). Infrastruktur yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengakomodasi peningkatan jumlah akses pengguna sehingga pada waktu tertentu sistem mengalami penurunan performa. Kondisi tersebut diakui oleh staf teknis SIMPEG yang menyatakan bahwa:

"Kapasitas server terbatas dan perangkat keras yang digunakan masih cukup lama, sehingga terkadang server tidak mampu menerima input dari aplikasi. (Wawancara Peneliti, 2025)"

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi bukan terletak pada fungsi aplikasi, melainkan pada kemampuan infrastruktur pendukung dalam mengelola lalu lintas data yang semakin meningkat. Ketika server tidak mampu merespons seluruh permintaan pengguna secara bersamaan, maka kecepatan pelayanan turut mengalami penurunan. Dalam konteks administrasi kepegawaian, kondisi ini berpotensi menghambat proses pembaruan data, verifikasi dokumen, maupun pelayanan kepegawaian lainnya yang bergantung pada ketersediaan sistem secara daring.

Selain keterbatasan server, penelitian juga menemukan bahwa kualitas jaringan internet masih menjadi hambatan dalam operasional SIMPEG. Gangguan jaringan menyebabkan akses terhadap sistem menjadi lambat, terutama pada waktu-waktu tertentu ketika terjadi peningkatan aktivitas pengguna. Dari perspektif pelayanan publik, kondisi ini berdampak langsung terhadap kecepatan pengolahan data kepegawaian karena proses verifikasi, pembaruan data, maupun pelayanan administrasi lainnya sangat bergantung pada konektivitas sistem. Situasi tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi tidak dapat dipisahkan dari kesiapan infrastruktur jaringan sebagai fondasi utama pelayanan berbasis elektronik.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah belum optimalnya integrasi data antarunit kerja. Meskipun SIMPEG telah terhubung dengan beberapa sistem kepegawaian lainnya, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat data yang belum tersinkronisasi secara sempurna (Shufiatie et al., 2025). Akibatnya, proses pembaruan informasi kepegawaian terkadang membutuhkan verifikasi tambahan untuk memastikan kesesuaian data antarbidang. Kondisi ini menunjukkan bahwa integrasi sistem belum sepenuhnya menghasilkan interoperabilitas data yang optimal sebagaimana tujuan utama penerapan *e-Government*.

Aspek keamanan sistem juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Staf teknis mengungkapkan bahwa sistem pernah menghadapi ancaman berupa serangan bot yang berpotensi mengganggu stabilitas layanan. Meskipun BKPSDM telah melakukan berbagai upaya pengamanan melalui pengembangan versi SIMPEG yang lebih baru dan penyimpanan log akses pengguna, ancaman keamanan siber tetap menjadi tantangan yang harus diantisipasi secara berkelanjutan. Temuan ini memperlihatkan bahwa transformasi digital tidak hanya menuntut peningkatan kualitas

layanan, tetapi juga memerlukan kemampuan organisasi dalam melindungi data dan menjamin keamanan informasi kepegawaian.

Dalam perspektif *e-Government*, berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa kapasitas teknologi yang dimiliki organisasi belum sepenuhnya mampu mendukung tuntutan pelayanan digital yang semakin kompleks. Richardus Eko Indrajit menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur sebagai bagian dari kapasitas organisasi (Wejak & Huseno, 2025). Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa keberadaan SIMPEG telah menjadi langkah maju dalam modernisasi administrasi kepegawaian, namun efektivitas sistem masih dibatasi oleh kapasitas server yang rendah, kualitas jaringan yang belum stabil, integrasi data yang belum optimal, serta tantangan keamanan informasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa kendala teknis bukan sekadar persoalan operasional yang bersifat sementara, melainkan mencerminkan kebutuhan organisasi untuk memperkuat infrastruktur digital secara menyeluruh. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas server, modernisasi perangkat keras, penguatan keamanan sistem, serta optimalisasi integrasi data menjadi kebutuhan strategis yang harus diprioritaskan agar penerapan SIMPEG mampu mendukung pengelolaan kepegawaian secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

B. Faktor Sumber Daya Manusia dalam Penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Pelalawan

Transformasi layanan kepegawaian melalui SIMPEG tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Dalam pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis elektronik, aparatur tidak lagi berperan sebagai pelaksana prosedur administratif semata, melainkan sebagai pengguna sekaligus pengelola informasi yang menentukan kualitas data dan efektivitas layanan (Sandang et al., 2025). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi SIMPEG sangat bergantung pada kesiapan aparatur dalam beradaptasi dengan perubahan pola kerja yang semakin terdigitalisasi.

Pelaksanaan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Pelalawan menunjukkan bahwa penerimaan aparatur terhadap penggunaan sistem digital pada dasarnya telah berkembang ke arah yang positif. Pengelolaan data kepegawaian yang sebelumnya dilakukan melalui pencatatan dan penyimpanan dokumen secara konvensional mulai beralih ke sistem elektronik yang lebih terstruktur. Perubahan tersebut mendorong aparatur untuk menyesuaikan diri dengan mekanisme kerja baru yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pengguna terhadap operasional SIMPEG telah mencapai sekitar 80 persen. Capaian tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar aparatur telah mampu menggunakan sistem dalam menjalankan tugas administrasi kepegawaian sehari-hari.

Meskipun tingkat pemahaman pengguna tergolong cukup baik, kemampuan aparatur dalam memanfaatkan SIMPEG belum sepenuhnya berada pada tingkat yang sama. Perbedaan latar belakang, pengalaman penggunaan teknologi, serta kemampuan adaptasi menyebabkan penguasaan terhadap fitur-fitur sistem bervariasi antarpegawai. Sebagian pengguna dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan maupun pembaruan sistem, sementara sebagian lainnya masih memerlukan pendampingan dalam memahami fungsi-fungsi tertentu yang tersedia pada aplikasi. Situasi ini menunjukkan bahwa tantangan implementasi SIMPEG tidak lagi terletak pada penerimaan terhadap teknologi, melainkan pada kemampuan pengguna dalam mengoptimalkan teknologi tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kesenjangan kompetensi tersebut terlihat semakin jelas ketika sistem mengalami pembaruan fitur atau penyesuaian mekanisme pelayanan. Perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sistem tidak selalu diikuti oleh peningkatan kapasitas pengguna dalam waktu yang sama. Akibatnya, sebagian aparatur memerlukan waktu yang lebih panjang untuk menyesuaikan diri

terhadap perubahan yang terjadi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa proses digitalisasi tidak hanya membutuhkan inovasi teknologi, tetapi juga memerlukan strategi pengembangan kompetensi yang mampu mengimbangi laju perkembangan sistem.

Aspek lain yang turut memengaruhi efektivitas implementasi SIMPEG adalah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur (Nunung et al., 2026). Penelitian menemukan bahwa pelatihan terkait penggunaan SIMPEG belum dilaksanakan secara berkala setiap kali terjadi pembaruan sistem. Sebagai alternatif, pengelola menyediakan panduan penggunaan dalam bentuk dokumen digital yang dapat diakses oleh pengguna ketika membutuhkan informasi mengenai fitur maupun prosedur layanan tertentu. Meskipun langkah tersebut membantu pengguna dalam memahami operasional sistem, pendekatan ini lebih bersifat mandiri dan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi secara menyeluruh.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses transfer pengetahuan mengenai penggunaan SIMPEG masih bertumpu pada kemampuan individu dalam mempelajari sistem secara mandiri. Pada satu sisi, pendekatan ini memberikan fleksibilitas bagi pengguna untuk mempelajari fitur sesuai kebutuhan. Namun di sisi lain, pola pembelajaran yang tidak terstruktur berpotensi menghasilkan kesenjangan kemampuan antarpegawai. Situasi ini menjadi penting karena kualitas layanan kepegawaian berbasis digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan aplikasi, tetapi juga oleh keseragaman pemahaman pengguna dalam mengoperasikan sistem.

Keterbatasan jumlah tenaga yang memiliki kemampuan teknis mendalam mengenai SIMPEG juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Ketika terjadi kendala operasional atau pembaruan sistem, proses pendampingan masih bergantung pada sejumlah pegawai tertentu yang memahami aspek teknis aplikasi. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian masalah tidak selalu dapat dilakukan secara cepat pada seluruh unit kerja. Dalam jangka panjang, ketergantungan terhadap individu tertentu berpotensi menghambat keberlanjutan pengembangan sistem apabila tidak diikuti dengan proses regenerasi dan penyebaran pengetahuan yang memadai.

Selain kompetensi teknis, penelitian juga menemukan bahwa kelengkapan berkas administrasi pegawai turut memengaruhi efektivitas pengelolaan data dalam SIMPEG. Tidak seluruh hambatan yang muncul berasal dari sistem atau operator, tetapi juga dari dokumen yang disampaikan oleh pengguna layanan. Berkas yang belum lengkap menyebabkan proses input dan verifikasi data membutuhkan waktu lebih lama karena harus dilakukan pemeriksaan ulang sebelum data dapat diproses ke dalam sistem. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kualitas data kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh kemampuan operator, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan pengguna dalam memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan.

Upaya adaptasi terhadap transformasi digital sebenarnya telah dilakukan oleh BKPSDM melalui pendekatan yang mendorong aparatur untuk lebih aktif memanfaatkan layanan elektronik. Penggunaan SIMPEG secara berkelanjutan telah membentuk kebiasaan kerja yang semakin bergantung pada pemanfaatan data digital dalam proses administrasi kepegawaian. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital di lingkungan BKPSDM tidak hanya berkaitan dengan pergantian alat kerja, tetapi juga menyangkut perubahan budaya organisasi menuju tata kelola yang lebih berbasis data (Mozin et al., 2025). Namun demikian, perubahan budaya kerja memerlukan waktu yang tidak singkat karena melibatkan proses penyesuaian perilaku, pola pikir, dan kompetensi aparatur secara bertahap.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sama pentingnya dengan faktor teknologi dalam menentukan keberhasilan implementasi SIMPEG. Ketersediaan sistem yang baik tidak secara otomatis menghasilkan layanan yang optimal apabila tidak diimbangi oleh kapasitas pengguna yang memadai. Dalam perspektif *e-Government* yang dikemukakan oleh Richardus Eko Indrajit, kapasitas sumber daya manusia merupakan bagian

penting dari kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan layanan digital (Badii & Nurdin, 2025). Oleh karena itu, penguatan literasi digital, penyelenggaraan pelatihan yang lebih terstruktur, pengembangan tenaga teknis internal, serta peningkatan kesadaran administrasi aparatur menjadi langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa pemanfaatan SIMPEG dapat berkembang secara lebih efektif dan berkelanjutan.

C. Implikasi Penerapan SIMPEG terhadap *Good Governance* di BKPSDM Kabupaten Pelalawan

Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tidak hanya membawa perubahan pada aspek teknis pengelolaan data aparatur, tetapi juga memengaruhi pola tata kelola kepegawaian di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pelalawan. Digitalisasi yang dilakukan melalui SIMPEG telah menggeser berbagai proses administrasi yang sebelumnya bergantung pada dokumen fisik menuju pengelolaan berbasis data elektronik. Perubahan tersebut memberikan ruang bagi organisasi untuk mengelola informasi kepegawaian secara lebih terstruktur, terdokumentasi, dan mudah ditelusuri. Dalam praktiknya, keberadaan sistem tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga menjadi instrumen yang mendukung peningkatan kualitas tata kelola organisasi (Wahono, 2024).

Perubahan tata kelola tersebut terlihat dari mekanisme pengelolaan data yang semakin terpusat dan terintegrasi. Sebelum penerapan SIMPEG, berbagai informasi kepegawaian tersimpan pada dokumen yang tersebar di masing-masing unit kerja sehingga proses pencarian dan pembaruan data sering membutuhkan waktu yang relatif panjang. Setelah sistem digunakan secara aktif, data pegawai dapat dihimpun dalam satu basis data yang dapat diakses sesuai dengan kewenangan pengguna. Kondisi ini memberikan kemudahan dalam pengelolaan informasi sekaligus mengurangi potensi terjadinya perbedaan data antarunit kerja. Dengan tersedianya data yang lebih terstruktur, proses administrasi menjadi lebih terkendali dan mendukung pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang lebih akurat.

Salah satu implikasi yang paling menonjol dari penerapan SIMPEG adalah menguatnya transparansi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Ketersediaan dashboard dan sistem pemantauan memungkinkan aktivitas pengelolaan data dilakukan secara lebih terbuka dibandingkan mekanisme konvensional. Riwayat perubahan data, proses pembaruan informasi, serta aktivitas pengguna dapat ditelusuri melalui sistem sehingga setiap proses administrasi memiliki jejak digital yang jelas. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka karena informasi tidak lagi bergantung pada penguasaan individu tertentu, melainkan tersimpan dalam sistem yang dapat diakses sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan. Transparansi yang terbentuk melalui mekanisme tersebut menjadi salah satu indikator bahwa digitalisasi kepegawaian telah memberikan kontribusi terhadap perbaikan tata kelola organisasi.

Perubahan yang sama juga terlihat pada aspek akuntabilitas administrasi kepegawaian. Seluruh proses yang dilakukan melalui SIMPEG terdokumentasi secara elektronik sehingga setiap aktivitas dapat diverifikasi kembali apabila diperlukan. Keberadaan data yang tersimpan secara sistematis memudahkan organisasi dalam melakukan pengawasan, evaluasi, maupun penelusuran terhadap berbagai layanan kepegawaian yang telah diberikan. Situasi ini berbeda dengan pengelolaan manual yang lebih rentan terhadap kehilangan dokumen, kesalahan pencatatan, maupun keterbatasan akses terhadap informasi historis. Dengan tersedianya rekam jejak digital yang lebih lengkap, proses pertanggungjawaban administrasi menjadi lebih mudah dilakukan dan memiliki dasar informasi yang lebih kuat (Humam, 2025).

Kontribusi SIMPEG juga terlihat pada peningkatan efektivitas penyelenggaraan layanan kepegawaian. Integrasi sistem dengan SIKO, SIASN, dan BPKAD memungkinkan data dimanfaatkan secara lebih luas dalam berbagai kebutuhan administrasi tanpa harus melakukan

penginputan berulang pada sistem yang berbeda. Pengelolaan data yang terhubung antarplatform mempercepat proses pelayanan sekaligus mengurangi risiko terjadinya duplikasi informasi. Selain itu, kemudahan akses terhadap data kepegawaian membantu pimpinan memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam waktu yang lebih singkat sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih responsif. Keberadaan sistem dengan demikian tidak hanya meningkatkan kecepatan pelayanan, tetapi juga memperkuat fungsi manajerial dalam pengelolaan sumber daya aparatur.

Efisiensi kerja juga menjadi manfaat yang dirasakan setelah implementasi SIMPEG. Berbagai proses yang sebelumnya membutuhkan penggunaan dokumen fisik, pencarian arsip secara manual, dan koordinasi administratif yang panjang kini dapat dilakukan melalui sistem elektronik. Pengurangan tahapan administratif tersebut berdampak pada penggunaan waktu dan sumber daya yang lebih efektif. Organisasi tidak lagi terbebani oleh proses administratif yang berulang karena sebagian besar informasi telah tersimpan dan dapat digunakan kembali sesuai kebutuhan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi memberikan nilai tambah yang nyata dalam mendukung produktivitas kerja aparatur dan penyederhanaan prosedur administrasi.

Meskipun berbagai prinsip *good governance* mulai terlihat dalam pengelolaan kepegawaian, implementasinya belum sepenuhnya mencapai kondisi yang ideal (Supardi et al., 2025). Kendala teknis yang berkaitan dengan kapasitas server, stabilitas jaringan, integrasi data, dan keamanan sistem masih memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Di sisi lain, variasi kemampuan pengguna, keterbatasan pelatihan, serta belum meratanya literasi digital menyebabkan pemanfaatan sistem belum berlangsung secara optimal pada seluruh pengguna. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan tata kelola yang dihasilkan oleh SIMPEG masih dipengaruhi oleh kapasitas teknologi dan kapasitas sumber daya manusia yang mendukung operasional sistem.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara digitalisasi dan *good governance* bersifat dinamis. Kehadiran teknologi memang mampu menciptakan tata kelola yang lebih transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, tetapi pencapaian manfaat tersebut tetap bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan. Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Pelalawan, SIMPEG telah memberikan fondasi yang kuat bagi pengembangan tata kelola kepegawaian berbasis elektronik. Namun keberlanjutan manfaat yang dihasilkan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memperkuat infrastruktur digital, meningkatkan kompetensi aparatur, serta menjaga kualitas sistem agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan pelayanan yang terus berkembang.

Secara keseluruhan, penerapan SIMPEG telah menghasilkan perubahan yang positif terhadap tata kelola kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pelalawan. Transparansi informasi menjadi lebih baik, akuntabilitas administrasi semakin kuat, proses pelayanan berlangsung lebih efektif, dan penggunaan sumber daya menjadi lebih efisien. Namun demikian, berbagai capaian tersebut belum dapat dipisahkan dari tantangan yang masih ditemukan pada aspek teknis maupun sumber daya manusia. Oleh karena itu, optimalisasi SIMPEG tidak hanya memerlukan pengembangan teknologi, tetapi juga penguatan kapasitas organisasi secara menyeluruh agar tujuan penerapan *e-Government* dan prinsip-prinsip *good governance* dapat diwujudkan secara lebih berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKPSDM Kabupaten Pelalawan menunjukkan bahwa transformasi digital telah mendorong perubahan yang cukup signifikan dalam tata kelola administrasi kepegawaian. Keberadaan sistem mampu mendukung pengelolaan data yang lebih terintegrasi, mempercepat proses pelayanan, serta menyediakan informasi yang lebih

terstruktur untuk mendukung kebutuhan organisasi. Namun demikian, efektivitas implementasi SIMPEG belum sepenuhnya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan dipengaruhi oleh keterhubungan antara kesiapan infrastruktur, kapasitas sumber daya manusia, dan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan menuju sistem kerja berbasis digital.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi *e-Government* tidak dapat dicapai hanya melalui pengembangan aplikasi, tetapi memerlukan penguatan ekosistem pendukung yang mencakup infrastruktur teknologi yang andal, kompetensi aparatur yang adaptif, serta tata kelola organisasi yang mampu menjamin keberlanjutan sistem. Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Pelalawan, SIMPEG telah berkontribusi terhadap penguatan prinsip-prinsip *good governance* melalui peningkatan transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi layanan kepegawaian. Oleh karena itu, optimalisasi sistem pada masa mendatang perlu diarahkan pada penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia agar manfaat digitalisasi dapat diwujudkan secara lebih maksimal dan berkelanjutan.

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, BKPSDM Kabupaten Pelalawan perlu memperkuat kapasitas infrastruktur teknologi melalui peningkatan kualitas server, jaringan internet, dan keamanan sistem agar operasional SIMPEG dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan yang berkelanjutan serta penguatan literasi digital perlu dilakukan untuk mendukung pemanfaatan sistem secara maksimal. Dengan demikian, penerapan SIMPEG diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan kepegawaian serta memperkuat penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Az Zahra, C. N. Z. (2024). *Evaluasi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam manajemen sumber daya manusia pada UPT Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/66530/>
- [2] Badii, R. R., & Nurdin, N. (2025). *Implementasi kebijakan e-government dalam pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua Tengah*. Institut Pemerintah Dalam Negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/24006/>
- [3] Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiya, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. *Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi*, 56.
- [4] Humam, F. (2025). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Untuk Pengelolaan Data Pegawai (Studi Kasus: Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Cakrawala Informasi*, 5(2), 1–16. <https://doi.org/10.54066/jci.v5i2.680>
- [5] Indrajit, R. E. (2006). *Electronic government: Konsep pelayanan publik berbasis internet dan teknologi informasi*. Jakarta: Aptikom.
- [6] Inspektorat. (2023). *Kendala Penerapan SPBE*.
- [7] Iswandi. (2018). *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Analisis*. [Universitas Hasanuddin.]. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/28638/>

- [8] Kamal, A. F. (2025). Transformasi Digital Dalam Pelayanan (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang). *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(1). <https://doi.org/10.35450/jip.v13i01.873>
- [9] Kencono, B. D., Putri, H. H., & Handoko, T. W. (2024). Transformasi Pemerintahan Digital: Tantangan dalam Perkembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1498–1506. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3519>
- [10] Marshanda, S., Fitri, F., Hadira, S. B., Zalino, A. P., & Hanoselina, Y. (2025). Peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. *Orasi: Jurnal Ilmu Politik Dan Sosial*, 2(2), 108–123. <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i2.288>
- [11] Mendrofa, S. A., Yuliana, S., Mustanir, A., Oktaviane, D. P., Anita, D., Hakim, L., Yusup, R. M., Agussalim, A., Handayani, D. N., & Rizke, D. (2024). *Good Governance Melalui Publik Digital*. Sumedang: Mega Press Nusantara.
- [12] Mirsan, S. A., & Yeni, H. (2026). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian pada Lapas Perempuan Kelas III Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Nusantara*, 2(1), 41–47. <https://doi.org/10.70134/jimakun.v2i1.1104>
- [13] Mozin, S. Y., Pakaya, R., Sasmindar, D., Ntelu, N., Hasan, H., Patuti, V. I., & Mahmud, Z. (2025). Reformasi Birokrasi SDM Aparatur; Kinerja ASN Dalam Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Bandung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(11), 7305–7311. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.9358>
- [14] Nazhira, A. Z., & Candradewini, C. (2025). Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1), 60–71. <https://doi.org/10.24198/jane.v17i1.62438>
- [15] Nunung, A., Fatihah, D. C., Sulastri, L., & Mareta, E. (2026). Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Sekretariat Dpd Ri Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 8(2), 163–180. <https://doi.org/10.48093/jiask.v8i2.346>
- [16] PANRB, H. K. (2025). Indeks SPBE Nasional Meningkat, Menteri Rini: Penguatan Integrasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*.
- [17] Putra Widiyanto, D. N. (2023). *Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Layanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Islam Sultan Agung. <https://repository.unissula.ac.id/32613/>
- [18] Riaudetil.com. (2021). *Pemkab Pelalawan Raih Peringkat 1 BKN Award tahun 2021 Tingkat Kabupaten Tipe B Kategori Implementasi Penilaian Kinerja*. https://riaudetil.com/news/daerah/advertorial/pemkab-pelalawan-raihperingkat-1-bkn-award-tahun-2021-tingkat-kabupaten-tipe-b-kategoriimplementasi-penilaian-kinerja_2021-11-20
- [19] Sandang, V., Bahri, S., & Juharni, J. (2025). Evaluasi Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Pada Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN Kabupaten Morowali Utara. *Paradigma Journal of Administration*, 3(2), 122–126. <https://doi.org/10.35965/pja.v3i2.7648>
- [20] Shufiatie, E., Raudah, S., & Herlinda, S. A. A. (2025). Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Iidara Balad*, 7(1), 415–424. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.7.1.1353>
- [21] Supardi, S., Remmang, H., & Setiawan, L. (2025). Implementasi Prinsip Pelayanan Good Governance Oleh Anggota Polri Pada Kantor Kepolisian Resor Jennepono. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 286–293. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5283>

- [22] Ulfah, H., & Subadi, W. (2021). Peran Kepala Desa Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Disiplin Waktu Aparatur Desa Pada Kantor Desa Juai Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1361–1374. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/519>
- [23] Wahono, H. T. T. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 30(5), 97–110. <https://doi.org/10.33503/paradigma.v30i5.962>
- [24] Wejak, K. C. D. V. L., & Huseno, T. (2025). *Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Kabupaten Lembata*. Intitut Pemerintahan dalam negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/24060/>
- [25] Yulia, E., & Ratnawati, S. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Sebagai Sisdm Di Pemerintah Kota Magelang. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 9(2), 444–453. <https://doi.org/10.31959/jm.v9i2.467>