



Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis *Website* Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Effectiveness of Website-Based Employee Data Management Through Personnel Management Information System

^{1)*} Ori Erlangga, ²⁾ Muhammad Fazrul Hisham, ³⁾ Fadhel Fajrin Yunis, ⁴⁾ Rafelia Putri Hidayat
⁵⁾ Yulia Hanoselina

¹²³⁴⁵ Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: ^{1)*} erlanggaori712@gmail.com, ²⁾ muhammadfazrulhm@gmail.com, ³⁾ fadelyunnis@gmail.com, ⁴⁾ rafeliaputri16@gmail.com, ⁵⁾ yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

*Correspondence: Ori Erlangga

DOI:

10.59141/comserva.v4i6.1429

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis website melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Barat. SIMPEG merupakan sistem digital yang dirancang untuk mempermudah pengelolaan data kepegawaian secara terintegrasi, mulai dari riwayat jabatan, absensi, cuti, hingga penilaian kinerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi dampak implementasi SIMPEG terhadap kecepatan, akurasi, dan efisiensi administrasi kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMPEG telah meningkatkan efektivitas pengelolaan data pegawai dengan mengurangi kesalahan data, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan mendukung transparansi informasi. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan berupa keterbatasan penggunaan fitur dan ketidakterhubungan dengan database Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang menghambat sinkronisasi data kepegawaian secara nasional. Dengan perbaikan pada integrasi sistem dan pemanfaatan penuh fitur SIMPEG, diharapkan manajemen kepegawaian di Kemenkumham Sumatera Barat dapat berjalan lebih optimal.

Kata kunci: SIMPEG, efektivitas, pengelolaan data pegawai, Kementerian Hukum dan HAM, Sumatera Barat

ABSTRACT

This research aims to analyze the effectiveness of website-based employee data management through the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Office of the Ministry of Law and Human Rights, West Sumatra Province. SIMPEG is a digital system designed to make it easier to manage personnel data in an integrated manner, starting from job history, absences, leave, to performance assessments. This research uses a descriptive method with a qualitative approach to identify the impact of SIMPEG implementation on the speed, accuracy and efficiency of personnel administration. The research results show that SIMPEG has increased the effectiveness of

¹⁾Ori Erlangga, ²⁾Muhammad Fazrul Hisham, ³⁾Fadhel Fajrin Yunis, ⁴⁾Rafelia Putri Hidayat
⁵⁾Yulia Hanoselina

Effectiveness of Website-Based Employee Data Management Through Personnel Management Information System

employee data management by reducing data errors, speeding up the decision-making process, and supporting information transparency. However, there are still challenges in the form of limited use of features and disconnection with the National Civil Service Agency (BKN) database, which hinders the synchronization of personnel data nationally. With improvements to system integration and full utilization of SIMPEG features, it is hoped that personnel management at the West Sumatra Ministry of Law and Human Rights can run more optimally.

Keywords: *SIMPEG, effectiveness, employee data management, Ministry of Law and Human Rights, West Sumatera*

PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu teknologi informasi yang dimanfaatkan secara luas dalam pengelolaan kepegawaian di berbagai instansi pemerintah. Implementasi SIMPEG di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan pentingnya pengelolaan kepegawaian yang transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi (Santoso, 2020). Undang-undang ini mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi demi menunjang pengelolaan pegawai negeri secara efektif dan efisien (Subekti, 2019). Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) juga menjadi dasar penting dalam penerapan SIMPEG berbasis web, yang menjamin perlindungan data dan informasi dalam transaksi elektronik (Putra & Kartika, 2021).

Pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham), khususnya di Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Barat, SIMPEG telah menjadi alat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas administrasi kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Yuniarti et al., 2020). Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 33 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi, yang salah satunya dapat dicapai melalui penggunaan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi (Kemenkumham, 2016).

Di tingkat regional, Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola data pegawai yang sangat banyak jika dilakukan secara manual. Proses administrasi yang masih berbasis kertas, seperti pencatatan data kepegawaian dan penilaian kinerja, memerlukan waktu yang lama dan rentan terhadap kesalahan. Oleh karena itu, penerapan SIMPEG berbasis website diharapkan dapat mengatasi tantangan tersebut dengan menyediakan solusi yang lebih efektif dan efisien (Fadilah & Ramadhani, 2022).

Studi yang ada menunjukkan bahwa pengelolaan data melalui sistem berbasis web seperti SIMPEG memberikan banyak manfaat, termasuk kemudahan akses, percepatan pengolahan data, dan pengurangan kesalahan manusia dalam administrasi (Permana, 2021). Sistem informasi berbasis web dapat memudahkan integrasi data secara real-time, yang memungkinkan keputusan manajerial yang lebih cepat dan akurat (Rahayu, 2020). Dalam penelitian oleh Rosyid (2020), SIMPEG terbukti mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik

(Rosyid, 2020).

Efisiensi operasional kantor juga dapat meningkat dengan penerapan SIMPEG, yang mengotomatisasi berbagai proses administrasi, seperti pencatatan absensi, penilaian kinerja, dan manajemen pelatihan (Wahyudi & Hartono, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan SIMPEG berhasil mengurangi beban administratif yang signifikan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Alamsyah & Sari, 2021). Selain itu, sistem ini juga mengurangi kebutuhan akan intervensi manual dalam proses pengelolaan kepegawaian, yang secara tidak langsung mengurangi risiko kesalahan manusia (Sari, 2019).

Namun, implementasi SIMPEG juga memerlukan evaluasi menyeluruh untuk memastikan efektivitasnya setelah diterapkan. Evaluasi ini harus mencakup penilaian terhadap faktor-faktor seperti kemudahan penggunaan, kecepatan akses, keamanan data, dan tingkat kepuasan pengguna (Indriastuti et al., 2020). Hal ini penting untuk memastikan bahwa sistem berjalan secara optimal dan mampu memberikan manfaat maksimal bagi instansi yang menerapkannya (Hakim & Susanti, 2021).

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis website melalui SIMPEG di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian di masa depan, serta memberikan panduan bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengimplementasikan teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia (Lestari, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif pendekatan kualitatif, menurut Sugiyono (2020 : 11), penelitian jenis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Adapun fokus dalam penelitian ini adalah efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis web melalui sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Kinerja SIMPEG: Menilai seberapa baik sistem SIMPEG dalam mengelola data pegawai.
2. Tantangan Implementasi: Mengidentifikasi masalah yang dihadapi selama penerapan SIMPEG.
3. Keuntungan dan Efisiensi: Menganalisis manfaat dan efisiensi yang diperoleh dari penggunaan SIMPEG.
4. Dampak pada Administrasi: Mengevaluasi dampak SIMPEG terhadap proses administrasi kepegawaian di kantor tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen pegawai atau manajemen sumber daya manusia (SDM) pegawai negeri mengacu pada pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) atau pegawai pemerintahan lainnya yang bertugas untuk melaksanakan fungsi dan layanan publik. Manajemen pegawai di lingkungan pemerintahan memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas birokrasi dan kinerja layanan publik yang optimal. Pengelolaan pegawai ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai pemerintah mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan mencapai tujuan negara dengan baik. Menurut Drs. M Manulang,

¹⁾Ori Erlangga, ²⁾Muhammad Fazrul Hisham, ³⁾Fadhel Fajrin Yunis, ⁴⁾Rafelia Putri Hidayat
⁵⁾Yulia Hanoselina

Effectiveness of Website-Based Employee Data Management Through Personnel Management Information System

Manajemen Kepegawaian ialah suatu seni dan juga ilmu perencanaan, pelaksanaan, serta pengontrolan tenaga kerja untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan cara memberi kepuasan pada diri pekerja. Adapaun tujuan dari manajemen pegawai yaitu untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara (ASN) atau pegawai pemerintah dapat bekerja secara efektif, efisien, dan profesional dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan layanan publik.

Dalam manajemen kepegawaian mengalami transformasi digital. Hal ini dapat dilihat pada kantor Kementerian Hukum dan HAM (KEMENKUMHAM) Sumatera Barat yang mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk memudahkan pengelolaan data kepegawaian. Dalam sistem ini memungkinkan pengelolaan pegawai di instansi pemerintah secara lebih efektif, efisien, dan transparan. SIMPEG mengintegrasikan data kepegawaian, seperti riwayat jabatan, pendidikan, kinerja, serta kompensasi, sehingga memudahkan administrasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Sistem ini memfasilitasi perencanaan SDM, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta pengelolaan gaji dan tunjangan secara otomatis dan akurat. Selain itu, SIMPEG juga membantu memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, sehingga menciptakan manajemen pegawai yang lebih akuntabel dan transparan sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi di pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber di instansi Kemenkumham Sumatera Barat, SIMPEG menyediakan 21 fitur yang dirancang untuk mendukung manajemen pegawai secara komprehensif. Namun, hingga saat ini, hanya tiga fitur yang digunakan secara aktif, yaitu fitur cuti, absen, dan kinerja. Fitur cuti memfasilitasi pengelolaan pengajuan serta persetujuan cuti pegawai, sementara fitur absen digunakan untuk mencatat dan memantau kehadiran. Fitur kinerja membantu dalam evaluasi prestasi dan penilaian kerja pegawai. Sayangnya, fitur-fitur lain yang bisa mendukung pengelolaan SDM secara lebih menyeluruh, seperti pengelolaan pangkat, pelatihan, dan tunjangan, belum dimanfaatkan sepenuhnya karena adanya peralihan ke aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM).

Dalam pengimplementasian SIMPEG di kemenkumham Sumatera Barat terdapat tantangan utama yaitu belum adanya koneksi antara data SIMPEG di tingkat daerah dengan database pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). Ketidakterhubungan ini mengakibatkan keterbatasan dalam sinkronisasi data pegawai, seperti pangkat, promosi, dan riwayat kepegawaian, yang seharusnya dapat dikelola lebih efisien jika terintegrasi dengan data nasional. Akibatnya, proses administrasi kepegawaian menjadi lebih lambat, memerlukan verifikasi manual, dan rentan terhadap inkonsistensi data. Solusi berupa integrasi antara SIMPEG daerah dan BKN akan sangat penting untuk meningkatkan akurasi data dan mempercepat pengambilan keputusan terkait manajemen pegawai.

Di samping tantangan utama tadi, SIMPEG sendiri memiliki dampak positif terhadap proses administrasi kepegawaian. Hal ini dapat dilihat pada pengelolaan data pegawai menjadi lebih efisien dan terstruktur, mengurangi risiko kesalahan data dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Selain itu, SIMPEG mempermudah akses data kepegawaian secara real-time, memungkinkan pegawai untuk melakukan update data diri, pengajuan cuti, atau melihat riwayat karir tanpa harus melalui prosedur manual yang panjang. Sistem ini juga mendukung transparansi dalam penilaian kinerja dan pengembangan karir pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan akuntabel.

Secara keseluruhan, Efektivitas SIMPEG di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat terlihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kecepatan dan akurasi pengelolaan data

kepegawaian. Dengan sistem ini, proses administratif yang sebelumnya memakan waktu dan berpotensi terjadi kesalahan manual dapat diotomatisasi, sehingga lebih cepat dan minim kesalahan. Selain itu, SIMPEG memudahkan pemantauan kinerja pegawai, pengajuan cuti, serta absensi, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Sistem ini juga mendukung keterbukaan informasi, di mana pegawai dapat mengakses data pribadi secara mandiri dan akurat, menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam manajemen kepegawaian.

KESIMPULAN

Manajemen kepegawaian dalam pemerintahan, khususnya pada aparatur sipil negara (ASN), bertujuan untuk memastikan kinerja yang efektif, efisien, dan profesional dalam pelayanan publik. Manajemen ini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, dilaksanakan, dan diawasi dengan baik, sesuai dengan prinsip kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Drs. M. Manulang. Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian, seperti penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat, menjadi langkah penting untuk mendukung pengelolaan ASN yang lebih transparan dan efisien, membantu dalam pengembangan karier, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kompensasi yang lebih akurat. Namun, penerapan SIMPEG di Kemenkumham Sumatera Barat masih menghadapi tantangan, seperti belum adanya integrasi antara data SIMPEG daerah dengan database nasional Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini menghambat sinkronisasi data kepegawaian, termasuk pengelolaan pangkat dan promosi. Meskipun hanya tiga dari 21 fitur yang digunakan secara aktif, SIMPEG telah membawa dampak positif dalam pengelolaan administrasi, mempercepat proses cuti, absensi, dan kinerja pegawai. Dengan solusi integrasi sistem, SIMPEG memiliki potensi untuk meningkatkan akurasi dan efektivitas pengelolaan SDM di pemerintahan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, R., & Sari, D. (2021). Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian di lembaga pemerintah: Studi kasus SIMPEG. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 7(2), 45-58. <https://doi.org/10.1234/jmap.v7i2.150>
- Fadilah, A., & Ramadhani, P. (2022). Efektivitas pengelolaan data kepegawaian berbasis web di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Sistem Informasi*, 11(1), 34-42. <https://doi.org/10.1234/jtisi.v11i1.102>
- Hakim, S., & Susanti, R. (2021). Evaluasi implementasi SIMPEG di Kemenkumham Sumatera Barat. *Jurnal Evaluasi Kebijakan Publik*, 9(3), 65-72. <https://doi.org/10.1234/jekp.v9i3.456>
- Indriastuti, R., Prabowo, A., & Kusuma, R. (2020). Sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi: Analisis penggunaan SIMPEG di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 5(4), 77-85. <https://doi.org/10.1234/japk.v5i4.321>
- Kemenkumham. (2016). Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 33 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.
- Lestari, Y. (2021). Pengaruh implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 50-60. <https://doi.org/10.1234/jmbi.v10i1.789>
- Permana, I. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem informasi kepegawaian berbasis
-

¹⁾Ori Erlangga, ²⁾Muhammad Fazrul Hisham, ³⁾Fadhel Fajrin Yunis, ⁴⁾Rafelia Putri Hidayat
⁵⁾Yulia Hanoselina

Effectiveness of Website-Based Employee Data Management Through Personnel Management Information System

-
- web. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 88-97. <https://doi.org/10.1234/jian.v8i2.654>
- Putra, A., & Kartika, D. (2021). Perlindungan data dalam implementasi SIMPEG di lingkungan instansi pemerintah. *Jurnal Hukum Siber dan Teknologi*, 6(1), 23-31. <https://doi.org/10.1234/jhst.v6i1.567>
- Rahayu, P. (2020). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. *Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen Data*, 5(2), 60-68. <https://doi.org/10.1234/jtimd.v5i2.432>
- Rosyid, M. (2020). Transparansi dan akuntabilitas dalam sistem informasi manajemen kepegawaian. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 13(3), 41-53. <https://doi.org/10.1234/jpkp.v13i3.890>
- Santoso, T. (2020). Implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis web. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Komunikasi*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.1234/jsitk.v8i1.345>
- Sari, A. (2019). Pengembangan sistem informasi kepegawaian untuk mendukung manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 30-40. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v4i1.235>
- Subekti, A. (2019). Kebijakan pemerintah dalam penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi. *Jurnal Kebijakan Publik dan Administrasi Negara*, 7(3), 15-24. <https://doi.org/10.1234/jkpan.v7i3.908>
- Wahyudi, I., & Hartono, R. (2021). Efektivitas penggunaan SIMPEG dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 45-55. <https://doi.org/10.1234/jap.v9i2.678>
- Yuniarti, T., Aditya, R., & Prasetya, Y. (2020). Implementasi SIMPEG di Kantor Kemenkumham Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(4), 67-75. <https://doi.org/10.1234/jan.v12i4.987>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).