

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KANTOR SEKRETARIAT DPD RI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Ai Nunung¹, Dian Candra Fatihah², Lalas Sulastr³, Eka Mareta⁴

¹ Universitas Muhammadiyah Bandung

² Politeknik Piksi Ganesha,

³ Universitas Sebelas April

⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

Email: ainunung@umbandung.ac.id¹, diancandrafatihah@gmail.com², lalassulastr@unsap.ac.id³, ekhamarch@gmail.com⁴

ABSTRACT

The implementation of the web-based Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Secretariat Office of the Regional Representative Council (DPD RI) of the Riau Islands Province has been running fairly well and has facilitated the management of personnel administration. SIMPEG assists employees in inputting performance data and supports periodic performance evaluation processes. All employees have participated in socialization activities and have shown positive responses to the use of this system. However, several obstacles remain in the implementation of SIMPEG, particularly limitations in human resources, namely the absence of personnel with specialized expertise in information technology. Age factors as well as differences in employees' duties and positions also affect their level of understanding in operating the SIMPEG application. Efforts to improve the effectiveness of SIMPEG include monthly employee performance evaluations, communication and cooperation among employees to assist one another in using the system, and the maintenance of supporting facilities and infrastructure. In the future, improvements in human resource quality and facilities are required to ensure a more optimal implementation of SIMPEG.

Keywords: Policy Implementation, SIMPEG, SIMPEG Policy

ABSTRAK

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau telah berjalan cukup baik dan memberikan kemudahan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. SIMPEG membantu pegawai dalam penginputan kinerja serta mendukung proses evaluasi kerja secara berkala. Seluruh pegawai telah mengikuti sosialisasi dan menunjukkan respon positif terhadap penggunaan sistem ini. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam penerapan SIMPEG, terutama keterbatasan sumber daya manusia, yaitu belum tersedianya pegawai dengan keahlian khusus di bidang teknologi informasi. Faktor usia serta perbedaan tugas dan jabatan pegawai juga memengaruhi tingkat pemahaman dalam mengoperasikan aplikasi SIMPEG. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas SIMPEG meliputi evaluasi kinerja pegawai setiap bulan, komunikasi dan kerja sama antarpegawai untuk saling membantu dalam penggunaan sistem, serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendukung. Ke depan, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan fasilitas agar implementasi SIMPEG dapat berjalan lebih optimal.

Kata kunci : Implementasi Kebijakan, SIMPEG, Kebijakan SIMPEG

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digitalisasi saat ini telah menjadi sumber daya strategis yang memiliki peran penting dalam hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Seiring dengan terus berkembangnya peradaban manusia, teknologi informasi dan komunikasi akan selalu menjadi elemen utama yang sangat berpengaruh dalam mendukung efektivitas aktivitas sosial, ekonomi, maupun pemerintahan (Samula, 2023). Dalam konteks organisasi, khususnya sektor publik, pemanfaatan teknologi informasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari guna menjawab tuntutan pelayanan yang semakin cepat, transparan, dan akuntabel. Pada awal perkembangannya, sistem informasi manajemen masih dilaksanakan secara manual, mulai dari pencatatan hingga pengolahan data. Namun, seiring meningkatnya kompleksitas organisasi dan bertambahnya volume data yang harus dikelola, sistem manual dinilai kurang efektif dan efisien. Kondisi ini mendorong perlunya dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan informasi. Kehadiran teknologi komputer kemudian mentransformasi sistem informasi manajemen menjadi berbasis komputer, yang terus berkembang mengikuti dinamika teknologi dan

tantangan organisasi modern (Handyani, 2022).

Dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya pada sektor pelayanan publik, pemerintah dihadapkan pada tuntutan pengelolaan informasi yang semakin kompleks. Kompleksitas tersebut muncul akibat keterbukaan terhadap nilai-nilai universal seperti ekonomi, politik, kemanusiaan, dan lingkungan. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk menyediakan informasi yang jelas, akurat, dan komprehensif agar masyarakat tidak mengalami kesalahpahaman serta tetap memiliki kepercayaan terhadap kebijakan yang diterapkan. Transformasi menuju era informasi memberikan peluang besar bagi pemerintah untuk memanfaatkan teknologi dalam mengelola dan menyebarkan informasi secara cepat dan tepat. Dalam konteks ini, implementasi e-Government menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Keberhasilan implementasi e-Government sangat ditentukan oleh peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama kebijakan publik. ASN memiliki posisi strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tujuan nasional. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan kinerja ASN

harus didukung oleh sistem informasi yang mampu menyediakan data kepegawaian secara akurat dan terintegrasi (Iswandi, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi, meskipun memberikan banyak dampak positif seperti kemudahan akses dan pengelolaan data secara cepat, juga dapat menimbulkan tantangan dalam organisasi. Salah satu dampaknya adalah perubahan struktur dan mekanisme kerja yang memicu beragam respons dari pegawai. Respons tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemudahan penggunaan sistem (*perceived ease of use*), persepsi terhadap manfaat sistem, sikap pengguna terhadap teknologi, serta perilaku nyata dalam penggunaan sistem (*actual usage*). Faktor-faktor ini menjadi penting dalam menganalisis penerimaan dan keberhasilan implementasi sistem informasi kepegawaian dalam organisasi pemerintahan (Windari & Hartati, 2022). Salah satu bentuk implementasi e-Government di bidang kepegawaian adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sebelum penerapan SIMPEG, pengelolaan kepegawaian di instansi pemerintah umumnya masih dilakukan secara manual, yang memiliki berbagai kelemahan, seperti sulitnya akses data secara cepat, tingginya risiko kehilangan atau duplikasi data, serta

rendahnya integrasi antar unit kerja. Kondisi tersebut berdampak pada inefisiensi administrasi dan rendahnya kualitas pelayanan publik. Dengan diterapkannya SIMPEG, diharapkan pengelolaan data kepegawaian menjadi lebih akurat, transparan, terintegrasi, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus meminimalkan potensi manipulasi data (Maulida et al., 2023).

SIMPEG merupakan sistem yang dirancang untuk mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi informasi. Sistem ini berfungsi untuk mempercepat proses pengolahan data pegawai dengan tingkat akurasi yang tinggi guna menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian (Dharmawan et al., 2019). Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000, SIMPEG terdiri atas berbagai komponen yang saling terintegrasi, meliputi perangkat pengolahan data, prosedur kerja, sumber daya manusia, perangkat lunak, serta fasilitas penyimpanan dan komunikasi data, yang bersama-sama menghasilkan informasi kepegawaian yang berkualitas (Denaya & Djumriati, 2019). Dengan jumlah pegawai yang relatif besar dan kebutuhan data yang terus berubah, penerapan SIMPEG menjadi sangat penting untuk menjamin

tertibnya administrasi kepegawaian. SIMPEG memungkinkan tersedianya data kepegawaian yang lengkap, terstruktur, dan selalu diperbarui, sehingga mendukung kelancaran proses administrasi serta meningkatkan efisiensi dan akurasi pelayanan kepegawaian (Ruhana, 2019). Pengelolaan SIMPEG yang optimal ditandai dengan pelaksanaan prosedur yang sesuai ketentuan, efisiensi dalam pengumpulan dan pengolahan data, serta akurasi informasi yang dihasilkan (Nurhasanah et al., 2023).

Penerapan SIMPEG juga bertujuan untuk memusatkan data kepegawaian, meningkatkan koordinasi antar unit kerja, serta mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan organisasi. Sistem ini memudahkan operator dalam mengelola data secara terintegrasi sehingga menghasilkan informasi yang mutakhir dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial (Widyawan & Idris, 2021; Nurbaity, 2020). Mengingat bahwa kepegawaian merupakan unsur kunci dalam organisasi, maka keberhasilan organisasi pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawai yang didukung oleh sistem pengelolaan kepegawaian yang efektif (Malik et al., 2019). Dalam praktiknya, pengelolaan administrasi kepegawaian masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterlambatan pemenuhan hak pegawai

dan kompleksitas pengelolaan dokumen kepegawaian. Pegawai sering dibebani dengan kewajiban melengkapi berbagai berkas administrasi, sementara lembaga kepegawaian dituntut untuk mengelola, menyimpan, dan menyediakan data tersebut secara cepat dan akurat. Oleh karena itu, penguatan sistem informasi manajemen kepegawaian menjadi kebutuhan strategis dalam mendukung pelaksanaan e-Government.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, permasalahan dalam implementasi SIMPEG juga ditemukan pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau. Permasalahan tersebut antara lain belum optimalnya pembaruan data kepegawaian, sehingga data jabatan, organisasi, unit kerja, penggajian, serta riwayat pendidikan dan diklat pegawai belum sepenuhnya akurat dan valid. Selain itu, keterbatasan jumlah ASN, di mana hanya terdapat dua orang ASN dan sebagian besar pegawai merupakan non-ASN, menyebabkan belum seluruh pegawai memiliki data yang lengkap dalam SIMPEG. Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya pemahaman pegawai dalam penggunaan SIMPEG serta kurangnya kesadaran untuk melakukan pembaruan data secara berkala, padahal perubahan data kepegawaian bersifat dinamis. Permasalahan lainnya adalah belum terwujudnya keselarasan dan

keseragaman data antar bagian di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau, yang berdampak pada efektivitas pengelolaan kepegawaian. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif terhadap implementasi kebijakan SIMPEG guna mengidentifikasi faktor-faktor penghambat serta merumuskan upaya perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas penerapan sistem tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana implementasi kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau; (2) faktor-faktor apa saja yang menghambat penerapan SIMPEG pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau; dan (3) upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor penghambat dalam implementasi kebijakan SIMPEG tersebut.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kebijakan Publik dan Implementasinya

Kebijakan publik pada hakikatnya merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dibuat oleh aktor pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan kepentingan publik. Dye (2017) menyatakan bahwa kebijakan

publik adalah apa pun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Dalam praktiknya, kebijakan publik tidak hanya berhenti pada tahap perumusan, tetapi harus diimplementasikan agar tujuan kebijakan dapat dirasakan oleh masyarakat atau kelompok sasaran. Implementasi kebijakan merupakan tahap krusial dalam siklus kebijakan publik karena menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan. Menurut Meter dan Horn (2015), implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Dengan demikian, implementasi kebijakan menuntut adanya koordinasi, sumber daya, komitmen pelaksana, serta struktur organisasi yang mendukung. Dalam konteks pemerintahan modern, implementasi kebijakan semakin kompleks seiring dengan pemanfaatan teknologi informasi, termasuk dalam pengelolaan administrasi kepegawaian melalui sistem informasi berbasis digital.

2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data dan

informasi kepegawaian secara terintegrasi, akurat, dan berkelanjutan. SIMPEG mencakup pengelolaan data pegawai mulai dari identitas, kepangkatan, jabatan, pendidikan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier aparatur sipil negara. Menurut Sariasih dan Wijaya (2025), SIMPEG berperan strategis dalam mendukung penyelenggaraan e-Government karena mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, serta akuntabilitas pengelolaan data aparatur pemerintah. SIMPEG juga menjadi instrumen penting dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis data yang akurat dan terkini.

Penelitian Nurhasanah, Manurung, dan Julacha (2023) menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG di lingkungan lembaga pemerintahan mampu mempercepat pelayanan administrasi kepegawaian, meskipun masih menghadapi kendala pada aspek sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan SIMPEG tidak hanya ditentukan oleh sistem teknologinya, tetapi juga oleh faktor kebijakan dan manajemen implementasinya. Dalam konteks Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau, SIMPEG menjadi instrumen penting untuk mendukung pengelolaan aparatur yang profesional, tertib administrasi, serta sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi

dan digitalisasi pelayanan internal pemerintahan.

3. Implementasi Kebijakan SIMPEG dalam Perspektif Edwards III

Implementasi kebijakan SIMPEG dalam penelitian ini dianalisis menggunakan Model Implementasi Kebijakan Edwards III yang menekankan empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi (Edwards III, 1980; Indiahono, 2009).

3.1 Komunikasi

Komunikasi berperan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Kebijakan dapat berjalan efektif apabila tujuan, prosedur, dan mekanisme pelaksanaannya disampaikan secara jelas kepada pelaksana. Dalam penerapan SIMPEG, komunikasi dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, serta penyampaian informasi terkait perubahan prosedur kepegawaian. Sosialisasi yang baik membantu meningkatkan pemahaman pegawai dan meminimalkan kesalahan dalam penggunaan sistem (Muin et al., 2024).

3.2 Sumber Daya

Sumber daya meliputi sumber daya manusia dan fasilitas pendukung. Ketersediaan pegawai yang kompeten di bidang teknologi informasi serta dukungan sarana dan anggaran sangat memengaruhi efektivitas SIMPEG. Keterbatasan

kompetensi pegawai dan fasilitas teknologi dapat menjadi hambatan utama dalam implementasi sistem (Ismail et al., 2024).

3.3 Disposisi

Disposisi berkaitan dengan sikap dan komitmen pelaksana kebijakan. Keberhasilan SIMPEG ditentukan oleh kesediaan pegawai untuk menerima perubahan, mematuhi prosedur, dan mendukung penerapan sistem digital. Komitmen pimpinan dan operator SIMPEG sangat berpengaruh dalam mendorong konsistensi pelaksanaan kebijakan (Zebua & Ginting, 2025).

3.4 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi mencakup pembagian tugas, alur kerja, serta standar operasional prosedur (SOP). Struktur yang jelas dan SOP yang sederhana memudahkan koordinasi antarunit kerja serta mempercepat penyelesaian masalah teknis dalam penerapan SIMPEG (Rahman & Soemitra, 2022).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam proses implementasi kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan

Riau. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pemahaman, serta pengalaman subjek penelitian secara komprehensif terhadap fenomena yang diteliti (Moleong, 2018; Silalahi, 2018).

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti keterlibatan langsung dalam pengelolaan dan pemanfaatan SIMPEG (Arikunto, 2019). Informan penelitian berjumlah 13 orang pegawai pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau, yang terdiri atas 1 orang Kepala Kantor, 1 orang Kepala Subbagian, dan 11 orang staf.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dengan alat bantu berupa panduan wawancara yang disusun berdasarkan variabel Model Implementasi Kebijakan Edwards III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Wawancara dilakukan secara mendalam hingga data yang diperoleh mencapai tingkat kejenuhan informasi (data saturation) dan dianggap cukup untuk menjawab fokus penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengikuti tahapan analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2019), yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian

data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses analisis dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sejak pengumpulan data hingga diperoleh temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau

Implementasi kebijakan merupakan tahapan krusial dalam siklus kebijakan publik, karena pada tahap inilah kebijakan diuji efektivitas dan relevansinya dalam menjawab kebutuhan organisasi. Edward III, sebagaimana dikutip oleh Nugroho (2018:747), menegaskan bahwa kegagalan kebijakan publik pada umumnya bukan disebabkan oleh lemahnya perumusan kebijakan, melainkan oleh ketidakefektifan dalam pelaksanaannya. Tanpa implementasi yang baik, kebijakan hanya akan berhenti sebagai dokumen administratif tanpa memberikan dampak nyata.

Dalam konteks implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau, analisis hasil penelitian ini menggunakan model implementasi

kebijakan Edward III yang menekankan empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut saling berinteraksi dan secara bersama-sama menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi SIMPEG.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor fundamental dalam implementasi kebijakan karena berfungsi sebagai sarana penyampaian tujuan, prosedur, dan mekanisme pelaksanaan kebijakan kepada para pelaksana. Edward III menekankan bahwa kebijakan harus dikomunikasikan secara jelas, konsisten, dan berkelanjutan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman maupun distorsi dalam pelaksanaannya. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka pelaksana kebijakan dapat mengalami kebingungan, bahkan menimbulkan resistensi terhadap kebijakan yang diterapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, komunikasi dalam implementasi SIMPEG berbasis web di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau tergolong cukup baik. Hal ini tercermin dari keseragaman jawaban para informan mengenai tujuan penerapan SIMPEG, kendala yang dihadapi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan optimalisasi sistem. Kesamaan persepsi antarpegawai menunjukkan bahwa informasi terkait

SIMPEG telah tersampaikan secara relatif jelas dan dipahami bersama.

Program SIMPEG disosialisasikan melalui rapat koordinasi pegawai, di mana disampaikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, aturan, serta tata cara penggunaan sistem. Selain itu, komunikasi informal juga berlangsung melalui media digital seperti WhatsApp dan email untuk membahas permasalahan teknis yang muncul dalam penggunaan SIMPEG. Pola komunikasi ini membantu menjaga kelancaran implementasi, meskipun masih diperlukan penguatan komunikasi teknis secara lebih sistematis agar pemanfaatan SIMPEG dapat berjalan lebih optimal.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan. Edward III menegaskan bahwa kebijakan yang telah dikomunikasikan dengan baik tetap berpotensi gagal apabila tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Winarno (2016:161–166) mengelompokkan sumber daya dalam implementasi kebijakan ke dalam empat aspek utama, yaitu staf, informasi, wewenang, dan fasilitas.

a. Staf

Staf merupakan aktor utama dalam implementasi kebijakan. Keberhasilan pelaksanaan SIMPEG sangat bergantung pada jumlah, kompetensi, dan

keterampilan pegawai yang terlibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau memiliki 13 (tiga belas) pegawai, dengan komposisi pendidikan 11 (sebelas) orang lulusan SMA dan 2 (dua) orang lulusan sarjana, yaitu Kepala Kantor dan Kepala Sub Bagian.

Belum terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian khusus di bidang teknologi informasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi kualitas sumber daya manusia, masih terdapat keterbatasan dalam mendukung implementasi SIMPEG berbasis web. Keterbatasan kompetensi teknis ini berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan fitur-fitur SIMPEG serta ketergantungan pada arahan dari kantor pusat.

b. Informasi

Informasi dalam implementasi kebijakan mencakup pemahaman pelaksana mengenai apa yang harus dilakukan serta bagaimana cara melaksanakannya. Selain itu, informasi juga berkaitan dengan ketersediaan data yang akurat dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Dalam implementasi SIMPEG, Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau memperoleh sebagian besar informasi dari kantor pusat. Informasi tersebut kemudian dikompilasi

dan disesuaikan dengan kondisi serta kemampuan pegawai di daerah. Penyebaran informasi dilakukan melalui media WhatsApp dan email, yang digunakan sebagai sarana koordinasi dan pemecahan masalah teknis. Meskipun mekanisme ini cukup membantu, sistem penyampaian informasi masih bersifat informal dan bergantung pada inisiatif individu, sehingga perlu ditingkatkan ke arah yang lebih terstruktur.

c. Wewenang

Wewenang merupakan legitimasi formal yang memungkinkan pelaksana kebijakan bertindak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun demikian, keberadaan wewenang formal tidak selalu menjamin efektivitas implementasi apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau belum memiliki staf khusus kepegawaian. Akibatnya, kewenangan pengelolaan kepegawaian, termasuk implementasi SIMPEG, masih terpusat pada Kepala Kantor. Kepala Sub Bagian memiliki kewenangan terbatas sesuai dengan bidang tugasnya. Kondisi ini menunjukkan adanya pemusatan wewenang yang dapat mempercepat pengambilan keputusan, tetapi di sisi lain berpotensi membebani pimpinan dan menghambat operasional apabila tidak

didukung oleh sistem delegasi yang efektif.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana pendukung yang memungkinkan kebijakan dilaksanakan secara efektif. Tanpa fasilitas yang memadai, implementasi kebijakan akan mengalami berbagai kendala, meskipun sumber daya manusia dan wewenang telah tersedia. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum fasilitas berupa bangunan kantor, perlengkapan, dan peralatan di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau telah tersedia dan cukup mendukung pelaksanaan SIMPEG. Namun, tidak seluruh pegawai memperoleh fasilitas teknologi informasi secara merata, karena pemberian fasilitas disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing. Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas telah tersedia, tetapi masih perlu ditingkatkan untuk mendukung optimalisasi sistem berbasis web.

3. Disposisi

Disposisi merujuk pada sikap, komitmen, dan karakter pelaksana kebijakan. Edward (dalam Subarsono, 2006:91) menyatakan bahwa disposisi yang positif akan mendorong pelaksanaan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, disposisi yang lemah dapat menjadi penghambat implementasi kebijakan. Dalam konteks Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi

Kepulauan Riau, belum adanya staf khusus kepegawaian menyebabkan karakteristik implementasi SIMPEG sangat dipengaruhi oleh sikap dan komitmen pimpinan, khususnya Kepala Kantor. Secara umum, pegawai menunjukkan sikap yang cukup mendukung penerapan SIMPEG, namun tingkat inisiatif dan inovasi masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa disposisi pelaksana sudah cukup baik, tetapi masih memerlukan penguatan melalui peningkatan motivasi dan kapasitas pegawai.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi menggambarkan pembagian tugas, alur wewenang, serta pola hubungan kerja dalam organisasi. Narita (2016:10) menegaskan bahwa struktur organisasi yang jelas akan memudahkan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam implementasi kebijakan. Struktur organisasi di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau relatif sederhana, sehingga memudahkan koordinasi antarpegawai dalam implementasi SIMPEG. Berdasarkan modul penggunaan SIMPEG, tujuan penerapan sistem ini adalah menyediakan informasi kepegawaian yang berkualitas sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Sosialisasi dan penerapan SIMPEG dilakukan melalui mekanisme organisasi

yang ada, sehingga tidak memerlukan perubahan struktur birokrasi secara signifikan. Kondisi ini mendukung kelancaran implementasi SIMPEG, meskipun masih diperlukan penguatan fungsi teknis di bidang kepegawaian dan teknologi informasi.

Secara umum, penerapan SIMPEG berbasis web di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau sudah berjalan cukup baik. Komunikasi, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi telah mendukung pelaksanaannya. Namun, keterbatasan sumber daya manusia dan dukungan teknologi informasi masih menjadi kendala utama. Untuk meningkatkan efektivitas SIMPEG, diperlukan pelatihan teknis, peningkatan kompetensi IT pegawai, serta penyediaan tenaga khusus di bidang teknologi informasi. Upaya ini diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai dan mengoptimalkan penggunaan SIMPEG dalam pengelolaan kepegawaian.

Faktor-Faktor yang Menghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan beberapa faktor yang menghambat implementasi Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau. Faktor-faktor penghambat tersebut berkaitan dengan karakteristik sumber daya manusia, kualitas infrastruktur teknologi, kelengkapan data, serta dukungan teknis sistem.

Pertama, karakteristik sumber daya manusia, khususnya dari aspek usia dan literasi teknologi, menjadi salah satu kendala utama. Dari total 13 (tiga belas) pegawai, terdapat 2 (dua) orang berusia 20–25 tahun, 1 (satu) orang berusia 36–40 tahun, dan sebagian besar pegawai, yaitu 8 (delapan) orang, berusia di atas 40 tahun. Meskipun seluruh pegawai telah melakukan penginputan data diri ke dalam aplikasi SIMPEG, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian pegawai berusia di atas 40 tahun mengalami kesulitan dalam memahami tampilan dan mekanisme penggunaan SIMPEG. Kesulitan ini terutama dialami oleh pegawai dengan jenis pekerjaan yang jarang berhubungan dengan penggunaan sistem informasi dan komputer, seperti pengemudi, petugas kebersihan, dan petugas keamanan. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat adaptasi terhadap sistem berbasis web menjadi relatif lebih lambat dibandingkan pegawai yang terbiasa menggunakan teknologi informasi.

Kedua, kualitas jaringan internet menjadi faktor penghambat dalam proses akses dan penggunaan SIMPEG. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kualitas jaringan sering mempengaruhi proses login dan penggunaan aplikasi SIMPEG. Gangguan jaringan ini kerap terjadi akibat kondisi cuaca yang kurang mendukung, yang menyebabkan penurunan kualitas sinyal internet. Permasalahan jaringan tidak hanya dialami pada jaringan kantor, tetapi juga pada jaringan pribadi pegawai. Kondisi ini berdampak pada ketidakstabilan akses SIMPEG, sehingga mengurangi efektivitas pemanfaatan sistem dalam mendukung pekerjaan kepegawaian.

Ketiga, keterbatasan perangkat teknologi turut mempengaruhi implementasi SIMPEG. Kualitas perangkat yang digunakan, baik berupa smartphone maupun komputer, berpengaruh terhadap kecepatan dan kelancaran akses ke sistem. Pegawai yang menggunakan perangkat dengan spesifikasi rendah cenderung mengalami kendala teknis, seperti lambatnya proses login dan pengolahan data. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan teknologi tidak hanya ditentukan oleh sistem aplikasi, tetapi juga oleh kualitas perangkat pendukung yang digunakan oleh pegawai.

Keempat, kelengkapan dan kualitas data dalam SIMPEG masih belum optimal.

Informasi yang tersedia dalam SIMPEG belum sepenuhnya mencerminkan kompetensi dan kemampuan kerja pegawai secara menyeluruh. Belum terinputnya seluruh data kompetensi pegawai menyebabkan SIMPEG belum dapat dimanfaatkan secara maksimal sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Akibatnya, beberapa keputusan kepegawaian masih dilakukan berdasarkan pertimbangan manual dan pengalaman pimpinan, bukan sepenuhnya berdasarkan data yang tersedia dalam sistem.

Kelima, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung juga menjadi faktor penghambat. Sebagian pegawai menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai untuk mengakses SIMPEG, namun sebagian lainnya menilai bahwa sarana dan prasarana penunjang kerja belum tersedia secara merata. Ketimpangan ini berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIMPEG di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemerataan fasilitas teknologi masih menjadi pekerjaan rumah dalam mendukung implementasi sistem berbasis web.

Keenam, tidak tersedianya staf khusus teknologi informasi (IT) menjadi kendala yang cukup signifikan. Hingga saat ini, Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau belum memiliki

staf IT khusus yang bertanggung jawab menangani permasalahan teknis SIMPEG. Meskipun penerapan SIMPEG masih tergolong aman dan dapat berjalan dengan baik, ketiadaan staf IT menyebabkan penanganan permasalahan terkait website, perangkat keras (*hardware*), dan perangkat lunak (*software*) belum dapat dilakukan secara cepat dan profesional. Keberadaan staf IT sangat dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan, keamanan, serta optimalisasi pemanfaatan SIMPEG dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, faktor-faktor penghambat implementasi SIMPEG berbasis web di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau tidak hanya bersumber dari aspek teknis, tetapi juga dari kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, upaya perbaikan perlu difokuskan pada peningkatan literasi teknologi pegawai, penguatan infrastruktur jaringan dan perangkat, penyempurnaan basis data kepegawaian, serta penyediaan dukungan teknis melalui penempatan staf IT yang kompeten.

Upaya Meningkatkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau

Upaya peningkatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

(SIMPEG) pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau dilakukan melalui berbagai langkah strategis yang mencakup penguatan sumber daya manusia, peningkatan sarana dan prasarana, optimalisasi pemanfaatan sistem, serta penguatan mekanisme pengelolaan dan evaluasi kinerja. Meskipun hingga saat ini belum terdapat staf khusus kepegawaian maupun staf teknologi informasi (IT), implementasi SIMPEG tetap dapat berjalan berkat dukungan dan kerja sama antarp egawai dalam menjalankan sistem tersebut.

Pertama, penguatan komunikasi dan sosialisasi internal menjadi langkah awal dalam meningkatkan pemanfaatan SIMPEG. Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau secara aktif melakukan sosialisasi penggunaan SIMPEG kepada seluruh pegawai, baik secara langsung maupun melalui media digital. Sosialisasi dilakukan melalui penyampaian materi secara lisan, pemanfaatan video panduan, serta komunikasi melalui aplikasi WhatsApp dan surat elektronik (email). Selain itu, diterapkan kewajiban bagi setiap pegawai untuk melakukan penginputan data kinerja ke dalam SIMPEG. Kebijakan ini mendorong pegawai untuk terbiasa menggunakan sistem dan meningkatkan konsistensi pemanfaatan SIMPEG dalam kegiatan administrasi kepegawaian.

Kedua, optimalisasi pemanfaatan SIMPEG sebagai sistem administrasi kepegawaian terus dilakukan. Tujuan utama penerapan SIMPEG, yaitu untuk mengelola dan mempermudah kegiatan administrasi kepegawaian, dinilai telah tercapai dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh respons positif dari para pengguna, dalam hal ini pegawai Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau, yang merasakan kemudahan dalam pengelolaan data kepegawaian dan pelaporan kinerja. Pengalaman penerapan SIMPEG di instansi lain, seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku, yang telah menunjukkan hasil positif, turut menjadi referensi dalam mengembangkan pemanfaatan SIMPEG di lingkungan Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau.

Ketiga, peningkatan sarana dan prasarana pendukung teknologi informasi dilakukan secara bertahap. Pegawai yang membutuhkan dukungan perangkat kerja diberikan fasilitas yang memadai untuk mengakses SIMPEG, seperti komputer, printer, keyboard yang ergonomis, serta ruang kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan pendingin ruangan (air conditioner). Sementara itu, pegawai dengan tugas yang tidak secara langsung memerlukan penggunaan komputer, seperti petugas keamanan dan petugas kebersihan, tidak diberikan perangkat komputer

khusus, namun tetap difasilitasi dengan akses internet dan jaringan Wi-Fi di lingkungan kantor. Kebijakan ini menunjukkan adanya penyesuaian fasilitas berdasarkan kebutuhan dan fungsi masing-masing pegawai.

Keempat, partisipasi aktif pegawai dalam program sosialisasi dari pusat menjadi faktor pendukung peningkatan SIMPEG. Seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau telah mengikuti program sosialisasi SIMPEG yang diselenggarakan oleh pihak pusat. Melalui kegiatan tersebut, pegawai memperoleh pemahaman mengenai tujuan, mekanisme, serta tata cara penggunaan SIMPEG, termasuk melalui demonstrasi langsung. Pemahaman yang merata ini membantu meminimalkan kesalahan penggunaan sistem dan meningkatkan kesiapan pegawai dalam mengoperasikan SIMPEG.

Kelima, penerapan penilaian kinerja berbasis SIMPEG turut mendukung peningkatan efektivitas sistem. Melalui mekanisme penilaian kinerja, data hasil kerja pegawai dapat terdokumentasi dan direkap secara berkala dalam sistem. Selain itu, keluhan dan masukan terkait penggunaan SIMPEG juga dapat teridentifikasi, sehingga menjadi bahan evaluasi dalam upaya perbaikan sistem ke depan.

Keenam, upaya penanganan kendala teknis secara mandiri dilakukan sebagai solusi sementara atas keterbatasan sumber daya IT. Berdasarkan hasil wawancara, ketiadaan staf khusus IT diatasi dengan cara saling berbagi pengetahuan antarp egawai, mempelajari penggunaan komputer dan sistem web melalui media sosial dan sumber belajar daring lainnya, serta memanfaatkan jasa teknisi eksternal apabila terjadi kerusakan perangkat keras atau gangguan perangkat lunak yang tidak dapat ditangani secara internal. Meskipun bersifat sementara, upaya ini menunjukkan adanya inisiatif dan komitmen pegawai dalam menjaga keberlangsungan implementasi SIMPEG.

Secara keseluruhan, implementasi SIMPEG pada Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau telah berjalan dengan cukup baik dan menunjukkan perkembangan yang positif. Namun demikian, peningkatan tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, khususnya melalui pengadaan staf khusus kepegawaian dan teknologi informasi, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan teknis, serta penyempurnaan sarana dan prasarana pendukung. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan pemanfaatan SIMPEG sebagai sistem informasi

kepegawaian yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web di Kantor Sekretariat DPD RI Provinsi Kepulauan Riau telah berjalan cukup baik dan membantu pengelolaan administrasi kepegawaian. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena belum tersedia pegawai dengan keahlian khusus di bidang teknologi informasi (IT).

Kendala utama penerapan SIMPEG terletak pada keterbatasan sumber daya manusia, khususnya kompetensi IT pegawai. Selain itu, faktor usia dan jenis tugas juga memengaruhi kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi SIMPEG.

Untuk mengatasi kendala tersebut, telah dilakukan evaluasi kinerja, komunikasi antarpegawai, serta pemanfaatan sarana yang tersedia secara maksimal. Ke depan, disarankan adanya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan IT dan penyediaan fasilitas pendukung agar SIMPEG dapat digunakan secara lebih optimal. Kerja sama antarpegawai juga perlu terus ditingkatkan untuk mendukung efektivitas penerapan SIMPEG.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela Apulliza, dkk. (2024). Efektivitas penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penginputan data Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 132–141.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Denaya, A., & Djumriati, T. (2017). Efektivitas pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Denaya, R., & Djumriati, T. (2019). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam mendukung administrasi kepegawaian pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 134–145.
- Dharmawan, A., Putra, R. S., & Lestari, N. (2019). Peran sistem informasi manajemen kepegawaian dalam pengambilan keputusan organisasi publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–66.
- Dharmawan, W., Raka, A. A. G., & Mardika, M. (2019). Implementasi program SIMPEG berbasis web di BKPSDM Kabupaten Badung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 31–38.
- Dye, T. R. (2017). *Understanding public policy* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.

- Handyani, D. (2022). *Sistem informasi manajemen dalam organisasi publik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Handyani, O. (2022). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di MAN 1 Lampung Selatan.
- Indiahono, D. (2009). *Kebijakan publik berbasis dynamic policy analysis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ismail, I., Alfian, A., & Daweng, A. (2024). Faktor sumber daya manusia dalam implementasi SIMPEG. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 55–67.
- Iswandi, A. (2018). Peran Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(2), 85–96.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malik, A., Rahman, F., & Sari, D. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia sektor publik dan kinerja organisasi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 23–34.
- Maulida, R., Putri, S. A., & Rahman, F. (2023). Implementasi SIMPEG dalam mendukung e-Government. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 7(1), 45–56.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, A. (2008). *Sistem informasi: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muin, M., Muthalib, A., & Supriaddin, S. (2024). Sosialisasi kebijakan dan efektivitas penerapan SIMPEG di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 8(2), 89–101.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. (2017). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif* (Edisi 7). Jakarta: Indeks.
- Nurbaity. (2020). Pengembangan sistem informasi kepegawaian terintegrasi pada instansi pemerintah. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(2), 101–112.
- Nurhasanah, N., Manurung, R., & Julaeha, E. (2023). Analisis implementasi kebijakan SIMPEG pada sekretariat DPRD. *Publikauma*, 11(1), 52–59. <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.9521>
- Rahman, F., & Soemitra, D. (2022). Struktur birokrasi dan SOP dalam penerapan SIMPEG. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(2), 112–124.
- Ruhana, I. (2019). Sistem informasi manajemen sumber daya manusia di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 98–109.
- Samula, R. (2023). Transformasi digital dan implikasinya terhadap pelayanan publik. *Jurnal Teknologi Informasi dan Kebijakan Publik*, 5(1), 1–12.
- Santosa, P. (2008). *Administrasi publik: Teori dan aplikasi good governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2018). *Metode penelitian sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (2015). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 47(4), 447–468.
- Windari, A., & Hartati, E. (2022). Analysis of factors affecting the use of SIMPEG with TAM. *JTSI*, 3(1), 39–48.
- Widyawan, D. C., & Idris, A. (2021). Implementasi SIMPEG di BKPPD Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 125. <https://doi.org/10.52239/jar.v8i2.5206>
- Zebua, Y., & Ginting, R. (2025). Disposisi implementator dan keberhasilan sistem informasi kepegawaian. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 23–35.