



## Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://issn.org/3063-9719) |  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i2.288>



### Peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat

Serli Marshanda<sup>1</sup>, Fitri<sup>2</sup>, Sabhena Binta Hadira<sup>3</sup>, Audri Putri Zalino<sup>4</sup>, Yulia Hanoselina<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, [serlimasrhanda27@gmail.com](mailto:serlimasrhanda27@gmail.com)

<sup>2</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, [fitriiii@gmail.com](mailto:fitriiii@gmail.com)

<sup>3</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, [sabenahadira@gmail.com](mailto:sabenahadira@gmail.com)

<sup>4</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, [audriiipz@gmail.com](mailto:audriiipz@gmail.com)

<sup>5</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, [yuliahanoselina@fis.unp.ac.id](mailto:yuliahanoselina@fis.unp.ac.id)

Corresponding Author: [serlimasrhanda27@gmail.com](mailto:serlimasrhanda27@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The employee management information system (simpeg) is a digital system that facilitates digital-based personnel administration processes, making it easier to manage integrated employee data. one of the institutions promoting this innovation is the regional office of the ministry of law in west sumatra in managing personnel data. At the regional office of the ministry of law in west sumatra, the employee management information system (simpeg) has been implemented since 2015. This study aims to examine the role of the employee management information system (simpeg) in the digital transformation of bureaucracy at the regional office of the ministry of law in west sumatra. This research uses a qualitative method with data collection techniques through interviews and documentation to identify the roles, benefits, and challenges in the implementation of the employee management information system (simpeg). Research results indicate that the personnel management information system (simpeg) provides convenience in managing employee data such as attendance, performance evaluation, promotions, and others. However, there are still challenges in the personnel management information system (simpeg), such as synchronization processes that need further development.*

**Keywords:** SIMPEG, Digital Transformation, Bureaucracy

**Abstrak:** Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah sistem digital yang mendorong proses administrasi kepegawaian berbasis digital sehingga mempermudah dalam pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi. Salah satu instansi yang mendorong inovasi ini adalah Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat dalam pengelolaan data

kepegawaian. Di, Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah diterapkan sejak tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi untuk mengidentifikasi peran, manfaat, dan kendala dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memberikan kemudahan dalam mengelola data pegawai seperti absensi, penilaian kinerja, promosi dan lainnya. Namun, masih terdapat tantangan pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) seperti proses sinkronisasi yang perlu dikembangkan lagi.

**Kata Kunci:** SIMPEG, Tranformasi digital, Birokrasi

---

## PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi saat ini membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, salah satunya pada tata kelola pemerintahan. Pemerintahan dikatakan modern jika tidak bergantung pada sistem manual yang lambat, melainkan beradaptasi pada sistem berbasis teknologi yang lebih cepat. Pemerintah mulai dituntut untuk mampu mewujudkan birokrasi yang lebih efektif, efisien dan akuntabel, sehingga dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan responsif. Tujuan menciptakan pemerintahan yang bersih, profesional, dan melayani adalah salah satu prioritas strategis di Indonesia, dan salah satu tujuan tersebut adalah reformasi birokrasi. E-Government, atau penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, adalah salah satu bentuk spesifik dari reformasi birokrasi tersebut. Diharapkan pemerintah pusat dan daerah dapat menggabungkan sistem informasi untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan koordinasi antar instansi.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan semua kegiatan dapat dilakukan melalui sistem digital. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut yaitu melalui transformasi digital pada proses pengelolaan administrasi pegawai. Transformasi digital menjadi salah satu agenda yang penting dalam pembangunan birokrasi modern di Indonesia. Transformasi digital dimulai sejak awal dekade 2000-an ditandai dengan keluarnya Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 sebagai bentuk pengenalan konsep e-government dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (Sariasih, 2025).

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, salah satu aspek penting dari reformasi birokrasi adalah pengelolaan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintahan yang efektif dan efisien memerlukan sistem pengelolaan data dan informasi yang terintegrasi, transparan dan akuntabel. Sehingga perlunya perubahan dari sistem administrasi konvensional menuju *e-Government*. Transformasi digital memang menjadi agenda penting dalam pembangunan birokrasi di Indonesia saat ini. Dengan digitalisasi, pemerintah pusat dan daerah dapat menggabungkan sistem informasi untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan koordinasi antar instansi. Dengan adanya digitalisasi ini, diharapkan proses administrasi kepegawaian yang sebelumnya manual dapat dilakukan secara cepat, tepat dan akuntabel.

Pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi ini, didukung oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang ini mewajibkan instansi pemerintah untuk mulai mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis digital agar mampu mengelola administrasi kepegawaian secara efektif dan efisien (Samauna, 2022). Pemerintah dalam mendukung kebijakan tersebut, mulai menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) guna mempermudah proses pengelolaan kepegawaian. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah teknologi informasi

guna mengelola data pegawai yang dibutuhkan secara online (Erlangga, Hisham, et al., 2024). Dalam implementasi SIMPEG, menjadi perlindungan data dan informasi dalam transaksi elektronik yang didukung oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) (Samauna, 2022). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pelayanan administrasi kepegawaian serta bertujuan untuk mengambil keputusan berbasis data secara cepat dan tepat (Nazhira & Candradewini, 2025).

Menurut Ahmad dan Luthfi dalam Sariasih (2025), SIMPEG bukan hanya berperan sebagai sarana administratif, namun juga menjadi salah satu strategi dalam pengambilan keputusan berbasis data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Kemudian, SIMPEG juga mampu mempilkan data secara *real-time* sehingga pegawai dapat langsung mengakses informasi dengan cepat. Perkembangan ini sejalan dengan peningkatan tranformasi digital dalam sistem pemerintahan. Selain itu, SIMPEG berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan berbasis data dalam manajemen ASN. Data kepegawaian yang disimpan secara digital dapat digunakan untuk perencanaan kebutuhan karyawan, penilaian kinerja, dan pembentukan kebijakan pengembangan SDM di sektor publik. Selain itu, SIMPEG mendukung prinsip *good governance* karena masyarakat dapat melihat bahwa proses kepegawaian dilakukan secara terbuka dan berbasis sistem, bukan hanya berdasarkan pilihan subjektif.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dirancang sebagai upaya dalam melakukan modernisasi digitalisasi birokrasi, sehingga mampu menghadapi tantangan pada pencatatan, pemantauan, dan pelaporan data secara *real-time*. Dengan SIMPEG, pemerintah daerah akan mampu melakukan pembaharuan dan analisis data kepegawaian dengan mudah. Hal ini dikarenakan SIMPEG data kepegawaian terkelola dengan baik dan akan menjadi sumber data yang kredibel (Nazhira & Candradewini, 2025). Saat ini, telah banyak Instansi pemerintah yang telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis digital dalam membantu pengelolaan data kepegawaian. Salah satunya instansi pemerintah di Sumatera Barat yaitu Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat juga mendorong inovasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat mulai melakukan transformasi data kepegawaian pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sejak tahun 2015. Pengelolaan data pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat dapat dilakukan secara mandiri oleh pegawai melalui aplikasi SIMPEG. Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, SIMPEG memberikan kemudahan dalam hal absensi, pengelolaan kinerja pegawai, pengurusan izin cuti ataupun sakit secara online, promosi, mutasi, penilaian disiplin pegawai dan fitur lainnya. Fitur-fitur tersebut memberikankemudahan dalam proses pengelolaan pegawai menjadi lebih cepat dan transparan.

Disamping banyaknya manfaat SIMPEG di Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat, aplikasi ini masih memiliki beberapa kendala. Salah satunya seperti proses sinkronisasi data yang kurang baik, masih terdapat beberapa data yang tidak akurat dan terekam secara *real time* pada SIMPEG tersebut. Hal ini menunjukkan masih perlunya perkembangan lebih lanjut agar pengelolaan data menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam memberikan kemudahan pengelolaan data secara digital pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Berdasarkan pernyataan diatas, artikel ini akan membahas Peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Penggunaan penelitian kualitatif akan menekankan pada prosedur analisis yang mendalam terhadap topik penelitian, melalui proses pengumpulan data yang kemudian akan dianalisis secara sistematis. Adapun menurut Denzin dan Lincon dalam (Agustini et al.,2023) menyatakan bahwa penelitian

kualitatif yaitu suatu metodologi yang menyediakan instrumen untuk memahami makna terkait dengan fenomena dalam kehidupan sosial secara praktis. Selanjutnya Creswell dalam (Agustini et al., 2023), penelitian kualitatif yaitu metode yang digunakan untuk mengubah pernyataan teoritis berdasarkan perspektif konstruktif, partisipasi atau bahkan menggunakan keduanya. Sehingga, penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena fokus penelitian ini diarahkan untuk menggali secara mendalam terkait dengan peran dari SIMPEG dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh langsung melalui wawancara pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Peneliti mewawancarai salah satu pegawai Analisis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat. Kemudian, data sekunder diperoleh dari buku, artikel, laporan, peraturan dan dokumen terkait dengan fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis data dalam (Sutikno & Hadisaputra, 2020) yang terdiri atas 3 komponen, diantaranya:

1. Reduksi data, proses penyederhanaan data yang mentah pada saat penelitian di lapangan.
2. Penyajian data, proses penyajian data dalam bentuk uraian singkat mengemukakan data yang lebih jelas dan informatif.
3. Simpulan, peneliti menyimpulkan data yang telah disajikan pada penyajian data sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Menurut Musanef dalam (Erlangga, Muhammad, et al., 2024), SIMPEG adalah Sistem yang prosesnya terdiri dari pengumpulan, pengelolaan, penganalisaan, penyajian informasi yang diperlukan dalam mendukung administrasi dan manajemen pegawai. Sistem Informasi Manajemen adalah rangkaian elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang bertujuan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi. Dalam kepegawaian, sistem ini berfungsi dalam mengelola dan mengumpulkan segala hal yang berkaitan dengan pegawai (Armah & Firdaus, 2024). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah platform digital yang dirancang untuk memudahkan pengelolaan data kepegawaian secara terpadu, mencakup pengelolaan riwayat jabatan, kehadiran, izin cuti, sampai evaluasi kinerja pegawai (Erlangga, Muhammad, et al., 2024). SIMPEG juga merupakan salah satu sarana informasi digital yang dikembangkan untuk mempermudah proses pengelolaan, pengolahan, dan penyajian data kepegawaian secara lebih terorganisir, sistematis, dan efisien (Armah & Firdaus, 2024).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ini memiliki tiga komponen utama menurut Scott Gerge dalam (Erlangga, Muhammad, et al., 2024), diantaranya:

1. *Input* (Masukan), fungsi ini merupakan kemampuan yang dimiliki sistem dalam memasukkan informasi-informasi pegawai ke dalam sistem.
2. *Process* (Proses) yaitu berkaitan dengan langkah-langkah atau tahapan yang dilakukan dalam membuat informasi dapat berguna bagi pegawai.
3. *Output* (Keluaran), yaitu sistem merespon tuntutan dan tekanan sehingga mengeluarkan hasil. Dalam SIMPEG, output akan menghasilkan informasi-informasi yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai.

### Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses mengubah suatu organisasi dari sistem manual ke penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan penciptaan nilai baru. Menurutnya, transformasi digital tidak hanya mencakup penerapan teknologi, tetapi juga perubahan dalam budaya organisasi, cara orang berpikir, dan cara mereka bekerja. Untuk menghadapi perubahan, fleksibilitas kerja sama, dan kesiapan diperlukan (Fahmi, 2024).

Transformasi digital berfokus pada penggunaan sistem informasi manajemen untuk mempercepat proses operasional, membantu pengambilan keputusan, dan mengoptimalkan sumber daya organisasi (Nadia & Nasution, 2024). Dapat dikatakan transformasi digital adalah perkembangan yang berkelanjutan yang menghasilkan nilai baru melalui komunikasi yang lebih cepat layanan yang lebih baik, dan kontrol yang lebih mudah. Kemudian, Matt et all (2015) dalam (Nadia & Nasution, 2024), mengidentifikasi dimensi-dimensi penting dalam strategi transformasi digital, diantaranya:

1. Penggunaan teknologi, berkaitan dengan sikap organisasi yang mulai memanfaatkan teknologi baru secara efektif.
2. Perubahan dalam penciptaan nilai, tranformasi digital dapat mengubah cara organisasi menciptakan nilai dalam organisasinya.
3. Perubahan struktural, berkaitan dengan perubahan dalam pengaturan organisasi yang mendukung adopsi teknologi.
4. Aspek keuangan, pertimbangan keuangan yang menilai dampak tranformasi digital terhadap keberlanjutan organisasi.

### **Birokrasi**

Kata birokrasi berasal dari dua bahasa, yaitu bahasa Prancis "*bureau*" yang bermakna kantor atau meja kerja. Adapun dari bahasa Yunani "*cretain*" yang berarti mengatur dan pengelolaan. Selanjutnya pada ahli menyatakan birokrasi menurut Weber dalam (Endah & Vestikowati, 2021) adalah sebagai salah satu sistem yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai peraturan-peraturan tertentu. Dapat diartikan bahwa birokrasi adalah pengaturan sistematis terhadap suatu pekerjaan yang melibatkan banyak individu. Sedangkan menurut J.B Kristiadi (1994) dalam (Endah & Vestikowati, 2021) birokrasi sebagai organisasi yang memiliki SDM dengan jumlah yang cukup banyak serta setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab dan struktur organisasi yang jelas. Kemudian berkaitan dengan pengertian birokrasi pemerintahan Ismail (2009) dalam (Endah & Vestikowati, 2021) mengatakan bahwa birokrasi pemerintah merupakan garda paling depan untuk pelayanan umum kepada masyarakat. Ismail menambahkan bahwa dalam menjalankan fungsi pelayanan tersebut, birokrasi pemerintah harus bekerja secara efektif dan efisien agar dapat mengutamakan mutu pelayanan. Adapun Ndraha (2003) dalam (Endah & Vestikowati 2021) mengartikan birokrasi pemerintahan sebagai susunan organisasi pemerintah yang menghasilkan layanan sipil dan jasa untuk masyarakat berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan. Karakteristik Birokrasi Menurut Weber dalam (Endah & Vestikowati 2021) mengidentifikasi beberapa karakteristik utama birokrasi, yaitu:

1. Posisi-posisi administratif disusun dalam struktur berjenjang
2. Penempatan jabatan berdasarkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki
3. Pegawai negeri direkrut dan ditempatkan berdasarkan kualifikasi pendidikan serta melalui proses seleksi
4. Pegawai negeri mendapatkan gaji rutin yang disesuaikan dengan pangkat dan jabatannya
5. Masa kerja pegawai pemerintah memiliki batas waktu hingga memasuki usia pensiun
6. Pejabat tidak memiliki ruang kerja pribadi
7. Pejabat berada dalam sistem pengawasan dan kedisiplinan

### **Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah lebih dari sekadar alat administrasi, melainkan itu adalah bagian dari strategi modernisasi birokrasi yang menekankan pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang efisien, transparan, dan akuntabel. Seluruh data karyawan dapat disimpan secara terpusat dalam SIMPEG, yang memudahkan pimpinan instansi untuk mengawasinya. Setiap langkah administrasi karyawan, seperti penilaian kinerja,



promosi, mutasi, dan pensiun, dapat dilakukan secara digital dan tercatat dengan baik dengan sistem ini. Akibatnya, SIMPEG berfungsi sebagai landasan utama untuk membangun pemerintahan berbasis data, atau pemerintahan yang didorong oleh data, yang merupakan ciri khas birokrasi kontemporer.

Pemerintah, melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), menunjukkan komitmen kuat dalam membangun tata kelola pemerintahan atau governance yang baik dengan menjadikan sistem ini sebagai fondasi utama. SIMPEG tidak hanya dirancang sebagai alat administratif, melainkan juga sebagai instrumen yang mampu memenuhi prinsip-prinsip kunci governance seperti transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi. Dengan digitalisasi data kepegawaian, kemungkinan terjadinya kesalahan manusia (human error) dan manipulasi data dapat diminimalkan secara signifikan, sehingga meningkatkan kualitas pengelolaan informasi kepegawaian yang akurat dan terpercaya.

Sistem ini juga memberi rasa tanggung jawab lebih besar kepada pegawai atas kinerja dan administrasi kepegawaiannya sendiri, karena mereka dapat langsung mengakses dan memantau status data pribadi dan aktivitas kepegawaian melalui platform SIMPEG. Mekanisme ini memperkuat pengawasan internal yang bersifat mandiri dan transparan, sehingga mendorong budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kecepatan dalam pelayanan administrasi meningkat drastis, dari yang sebelumnya membutuhkan proses berhari-hari melalui metode manual, kini dapat diselesaikan dalam hitungan menit berkat kelengkapan dan integrasi sistem digital. Dengan demikian, SIMPEG menjadi pilar utama dalam reformasi birokrasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, khususnya Kantor Wilayah Sumatera Barat. Melalui sistem ini, pengelolaan pegawai dapat dilakukan dengan proses yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel, sekaligus mendukung percepatan pengambilan keputusan strategis yang berbasis data valid dan real-time.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan strategi yang digunakan untuk mendukung reformasi birokrasi di Indonesia, termasuk di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat. SIMPEG hadir sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan lama dalam manajemen administrasi kepegawaian yang sebelumnya dilakukan secara manual menggunakan dokumen berbasis kertas dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Sistem manual tersebut memiliki berbagai kelemahan, antara lain lambat dalam pemrosesan data, rawan terhadap kesalahan pencatatan, dan menyulitkan proses pencarian data pegawai. Hingga awal tahun 2010-an, mayoritas data pegawai Kementerian Hukum masih dikelola dengan mesin ketik atau aplikasi sederhana yang belum terintegrasi. Sebagai implementasi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah memperkenalkan SIMPEG pada tahun 2014 untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut. Sistem ini dirancang secara sistematis, terpusat, dan berbasis elektronik, sehingga memungkinkan pengumpulan dan pengelolaan data administrasi kepegawaian yang lebih cepat, akurat, dan transparan (Samauna, 2022). SIMPEG bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pelayanan administrasi kepegawaian serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara cepat dan tepat (Nazhira & Candradewini, 2025).

Implementasi SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2015 menandai perubahan paradigma yang signifikan dalam pengelolaan kepegawaian. Transisi dari sistem manual berbasis kertas ke sistem digital ini tidak hanya mengubah cara kerja administratif, tetapi juga mengubah budaya organisasi dalam pengelolaan data kepegawaian. Menurut Nadia & Nasution (2024), transformasi digital berfokus pada penggunaan sistem informasi manajemen untuk mempercepat proses operasional, membantupengambilan keputusan, dan mengoptimalkan sumber daya organisasi. Hal ini sejalan dengan kondisi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, di mana penerapan SIMPEG telah mengoptimalkan sumber daya manusia yang sebelumnya banyak terlibat dalam pekerjaan administratif manual.

Perubahan ini juga mencerminkan salah satu dimensi penting dalam strategi transformasi digital yang diidentifikasi oleh Matt et al. (2015) dalam Nadia & Nasution (2024), yaitu penggunaan teknologi yang berkaitan dengan sikap organisasi yang mulai memanfaatkan teknologi baru secara efektif. Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat menunjukkan sikap progresif dengan mengadopsi SIMPEG sejak tahun 2015, bahkan

sebelum banyak instansi pemerintah daerah lainnya melakukan transformasi serupa. Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mulai diterapkan pada tahun 2015. Sistem ini digunakan untuk menyimpan seluruh informasi kepegawaian, meliputi riwayat kehadiran, cuti, kinerja, promosi, mutasi, dan data pekerjaan lainnya. Menurut Erlangga et al. (2024),

SIMPEG adalah teknologi informasi yang berfungsi mengelola data pegawai yang dibutuhkan secara online dengan tujuan mempermudah proses pengelolaan kepegawaian. Seiring perkembangan teknologi, SIMPEG telah berevolusi menjadi SIMPEG Mobile, sebuah aplikasi berbasis perangkat mobile yang semakin memudahkan akses pegawai. Melalui aplikasi ini, pegawai Kementerian Hukum dapat mengisi jurnal harian, mengajukan cuti secara online, dan melakukan absensi kapan saja dan di mana saja. Inovasi ini mendukung konsep birokrasi tanpa kertas (*paperless bureaucracy*), yang merupakan model pengelolaan birokrasi yang lebih efektif dan ramah lingkungan (Latifa & Frinaldi, 2024). Evolusi SIMPEG menjadi SIMPEG Mobile menunjukkan adaptabilitas sistem terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pengguna. Menurut Fahmi (2024), transformasi digital tidak hanya mencakup penerapan teknologi, tetapi juga perubahan dalam budaya organisasi, cara orang berpikir, dan cara mereka bekerja. Kehadiran SIMPEG Mobile mencerminkan perubahan cara kerja pegawai yang kini lebih fleksibel dan mobile. Pegawai tidak lagi terikat pada komputer desktop di kantor untuk melakukan administrasi kepegawaian, tetapi dapat mengakses sistem melalui perangkat mobile kapan saja dan di mana saja.



**Gambar 1. Logo SIMPEG Kementerian Hukum**

Konsep *paperless bureaucracy* yang didukung oleh SIMPEG Mobile juga sejalan dengan dimensi perubahan struktural dalam transformasi digital yang dikemukakan oleh Matt et al. (2015) dalam Nadia & Nasution (2024), yaitu perubahan dalam pengaturan organisasi yang mendukung adopsi teknologi. Pengurangan penggunaan kertas tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada aspek keberlanjutan lingkungan dan pengurangan biaya operasional jangka panjang. SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat memiliki berbagai fitur yang mendukung pengelolaan kepegawaian secara digital. Meskipun sistem ini menyediakan sekitar 20 fitur, terdapat tiga fitur utama yang paling sering digunakan dalam aktivitas sehari-hari pegawai, yaitu absensi, kinerja, dan izin cuti. Selain ketiga fitur utama tersebut, SIMPEG juga menyediakan fitur-fitur informasi lainnya, seperti informasi terkait diklat (pendidikan dan pelatihan), penugasan luar negeri, dan lowongan jabatan yang kosong. Fitur-fitur tersebut memberikan kemudahan dalam proses pengelolaan pegawai menjadi lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Kemampuan sistem untuk terkoneksi dengan database seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM menunjukkan bahwa SIMPEG tidak hanya berfungsi sebagai sistem informasi lokal, tetapi juga sebagai bagian dari sistem informasi kepegawaian nasional yang lebih besar. Hal ini mencerminkan perubahan struktural dalam dimensi transformasi digital, di mana organisasi tidak lagi bekerja secara terisolasi tetapi terintegrasi dalam jaringan informasi yang lebih luas. Integrasi data dengan

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan upaya standardisasi dan sinkronisasi data kepegawaian di tingkat nasional. Menurut Nazhira & Candradewini (2025), SIMPEG akan membuat data kepegawaian terkelola dengan baik dan menjadi sumber data yang kredibel. Integrasi dengan BKN memastikan bahwa data kepegawaian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat memiliki kredibilitas dan dapat diverifikasi pada tingkat nasional.

Implementasi SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat telah mengubah karakteristik birokrasi dari model tradisional menuju model digital yang lebih efisien. Menurut Weber dalam Endah & Vestikowati (2021), birokrasi memiliki ciri pokok berupa jabatan administratif yang terorganisasi secara hierarki, aparatur yang diterima sesuai kompetensi, dan sistem kontrol dan disiplin. SIMPEG memperkuat ciri-ciri birokrasi tersebut dengan menyediakan data yang akurat tentang kompetensi pegawai, sistem penilaian kinerja yang objektif, dan mekanisme kontrol yang terukur. Namun demikian, SIMPEG juga mengubah dinamika birokrasi dengan mengurangi hierarki dalam akses informasi. Pegawai kini dapat secara mandiri mengakses dan mengelola data pribadi mereka, mengajukan cuti, dan melihat penilaian kinerja tanpa harus melalui lapisan birokrasi yang panjang. Hal ini sejalan dengan konsep birokrasi pemerintahan menurut Ismail (2009) dalam Endah & Vestikowati (2021), yang menyatakan bahwa birokrasi pemerintah merupakan garda paling depan untuk pelayanan umum kepada masyarakat dan dituntut lebih efektif dan efisien. SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Provinsi Sumatera Barat berperan lebih dari sekadar alat administratif rutin. Sistem ini telah berkembang menjadi instrumen strategis yang penting dalam pengawasan dan peningkatan kedisiplinan pegawai. Dengan integrasi data kehadiran dan kinerja pegawai yang dikombinasikan dengan sistem tunjangan kinerja, pimpinan dapat melakukan pemantauan secara objektif dan berbasis data konkret. Kemampuan ini memungkinkan evaluasi kinerja berjalan lebih transparan dan adil, sekaligus mendorong peningkatan disiplin kerja melalui sistem insentif yang terukur. Sebagai pilar utama dalam transformasi birokrasi digital di Kementerian Hukum dan HAM, khususnya di wilayah Sumatera Barat, SIMPEG mendukung terwujudnya tata kelola sumber daya manusia yang modern dan efisien. Dengan teknologi ini, seluruh proses administrasi, pengawasan, dan pengelolaan kinerja pegawai dapat dilakukan secara terpusat dan terintegrasi, sehingga mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian.

Namun, meskipun berbagai manfaat tersebut sudah nyata, implementasi SIMPEG juga menghadapi sejumlah tantangan operasional dan teknis. Beberapa kendala yang muncul meliputi proses sinkronisasi data absensi yang terkadang tidak lancar, terutama ketika data absensi yang bersifat manual harus dimasukkan ulang ke dalam sistem. Selain itu, integrasi data dengan aplikasi eksternal seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum sepenuhnya mulus, sehingga memerlukan pengecekan dan input ulang secara manual. Tantangan ini menuntut perbaikan teknis sistem dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang mengelolanya agar manfaat SIMPEG dapat dioptimalkan secara berkelanjutan. Transformasi dari sistem manual ke digital memerlukan tidak hanya infrastruktur teknologi yang memadai, tetapi juga perubahan mindset dan budaya kerja pegawai. Menurut Fahmi (2024), untuk menghadapi perubahan, fleksibilitas, kerja sama, dan kesiapan diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan SIMPEG tidak hanya ditentukan oleh kualitas teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi sistem baru. Aspek keuangan juga menjadi pertimbangan penting dalam transformasi digital.

Meskipun SIMPEG dapat mengurangi biaya operasional jangka panjang melalui efisiensi administrative dan pengurangan penggunaan kertas, investasi awal untuk infrastruktur teknologi, pelatihan pegawai, dan pemeliharaan sistem memerlukan alokasi anggaran yang signifikan. Hal ini sejalan dengan dimensi aspek keuangan dalam transformasi digital yang diidentifikasi oleh Matt et al. (2015) dalam Nadia & Nasution (2024), yang menekankan pentingnya pertimbangan keuangan dalam menilai dampak transformasi digital terhadap keberlanjutan organisasi.



### Peran SIMPEG dalam Transformasi digital

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam transformasi digital berperan sangat penting. Dalam penerapannya pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, SIMPEG memberikan perubahan yang sangat signifikan. Pada tahun 2014 ke bawah saat SIMPEG belum diterapkan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, pengelolaan segala kebutuhan pegawai dilakukan secara manual terutama dalam pengelolaan data manual yang dinamakan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Saat Tahun 2015 SIMPEG mulai digunakan, dalam penerapannya SIMPEG memberi banyak perubahan dalam pekerjaan, mulai dari segi penulisan tidak perlu lagi untuk mengetik satu persatu hanya perlu dengan memilih opsi-opsi yang tersedia saja karena di dalam aplikasi sudah ada database pegawai. SIMPEG juga membuat Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat tidak lagi membutuhkan dokumen berbentuk kertas karena semua sudah berbasis digital. Sistem ini membuat pekerjaan lebih praktis dan efisien, apalagi sekarang juga tersedia dalam bentuk aplikasi mobile, yaitu SIMPEG Mobile, sehingga semakin memudahkan dalam penggunaannya. Data mengenai pekerjaan, jenis tugas, hingga jumlah kegiatan sudah tercatat di dalam sistem SIMPEG itu sendiri. Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat menggunakan tiga fitur utama dari 20 fitur yang ada pada SIMPEG. ketiga fitur itu diantaranya:

1. Absensi guna mencatat kehadiran pegawai.
2. Kinerja guna mencatat dan menilai capaian kerja pegawai.
3. Izin dan cuti guna mencakup izin sakit, izin dinas, atau keperluan lainnya.

Selain tiga fitur utama SIMPEG memiliki fitur yang bersifat informasi, misalnya terkait diklat (pendidikan dan pelatihan), penugasan luar negeri, hingga lowongan jabatan yang kosong. Jadi SIMPEG berperan sebagai sistem informasi kepegawaian yang mendukung transformasi digital di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Fungsi utama SIMPEG adalah mempermudah pengelolaan data pegawai secara digital, mulai dari absensi, pengajuan cuti, izin, hingga penilaian kinerja melalui jurnal harian dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sistem ini menggantikan metode manual yang memakan waktu dan tenaga, sehingga meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian. Selain itu, SIMPEG juga membantu proses administratif seperti monitoring potongan absensi, pengunggahan dokumen, dan memfasilitasi pelaksanaan sistem penilaian kinerja berbasis feedback langsung dari atasan. Dengan keberadaan SIMPEG, proses administrasi menjadi lebih cepat, praktis, dan terintegrasi, mendukung budaya kerja yang semakin digital dan fleksibel di era transformasi digital.

Adapun peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, yaitu:

1. Digitalisasi Data Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat

Digitalisasi data kepegawaian adalah aspek penting dalam perubahan digital, karena merubah proses administrasi yang awalnya menggunakan kertas (manual) menjadi berbasis digital yang berhubungan dengan teknologi. Dengan adanya penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat ini, seluruh data pegawai menjadi terintegrasi. Digitalisasi data kepegawaian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) membawa perubahan signifikan dalam tata kelola administrasi pegawai. Sebelumnya, proses administrasi seperti pencatatan data pegawai, mutasi, promosi, dan kenaikan pangkat dilakukan secara manual dengan dokumen kertas yang rentan terhadap kesalahan dan keterlambatan. Dengan SIMPEG, seluruh data pegawai kini terintegrasi dalam satu sistem berbasis digital yang terhubung langsung dengan database pusat Kementerian Hukum dan HAM, sehingga memudahkan akses dan pengelolaan informasi. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Ashary Khaif Akbar sebagai Analisis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat saat melakukan wawancara pada tanggal 22 Oktober 2025, “...Kemudian, pada tahun 2015 kita mulai beralih ke sistem digital melalui SIMPEG. Versi 2015 untuk Kementerian Hukum dan HAM ini sudah

*terkoneksi dengan database seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada saat itu”.*

Kemudian, SIMPEG memberikan kemudahan dalam proses pembaharuan data seperti mutasi, promosi dan kenaikan pangkat. Karena, data-data pegawai tinggal diperbaharui melalui data yang telah disediakan. Selain proses administrasi yang menjadi lebih cepat, akurasi data juga menjadi lebih mudah. Selain mempercepat proses administratif, integrasi data dalam SIMPEG memungkinkan pengawasan dan pelaporan menjadi lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Data pegawai dapat diperbarui secara real-time, meminimalkan duplikasi dan inkonsistensi. Dengan sistem ini, proses pengambilan keputusan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih berbasis data, sehingga peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi dapat dicapai.

## 2. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan

Dalam birokrasi pemerintahan, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat memiliki peran yang sangat penting dalam proses administrasi kepegawaian yang menjadi lebih cepat dan otomatis. *“Salah satunya, kita tidak lagi membutuhkan dokumen berbentuk kertas karena semua sudah berbasis digital. Sistem ini membuat pekerjaan lebih praktis dan efisien, apalagi sekarang juga tersedia dalam bentuk aplikasi mobile, yaitu SIMPEG Mobile, sehingga semakin memudahkan dalam penggunaannya”* (Bapak Ashary Khaif Akbar sebagai Analis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat). Hal ini akan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. Dalam hal ini, SIMPEG memberikan manfaat pada:

### a. SIMPEG memberikan pengurangan beban administrasi pegawai,

Tenaga yang dibutuhkan menjauh lebih efisien, misalnya sebelum adanya SIMPEG, pegawai yang bertugas dalam proses arsip laporan kinerja pegawai melakukan proses pengarsipan, namun setelah munculnya SIMPEG, proses pengarsipan laporan kinerja tidak perlu dilakukan, karena data sudah tersimpan dalam sistem. Sehingga, SIMPEG menjadi alat efektif untuk mendorong efisiensi dan profesionalisme internal instansi. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Ashary Khaif Akbar sebagai Analis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat saat melakukan wawancara pada tanggal 22 Oktober 2025, *“Setelah munculnya aplikasi, pekerjaan menjadi jauh lebih terbantu. Pertama, dari segi penulisan, kita tidak perlu lagi mengetik secara manual. Cukup memilih opsi-opsi yang tersedia karena di dalam aplikasi sudah ada database pegawai. Misalnya, data mengenai pekerjaan, jenis tugas, hingga jumlah kegiatan sudah tercatat di dalam sistem. Sekarang Bapak lebih banyak memantau saja. Kalau dulu, semua pegawai membuat DP3, baik itu diketik manual atau lewat komputer, lalu setiap tahun mereka menyerahkan ke Bapak untuk diarsipkan. Tapi dengan adanya SIMPEG, sistemnya sudah jauh lebih sederhana. Setiap pegawai bisa login ke akun pribadinya, lalu mengunggah SKP yang sudah discan, sehingga otomatis masuk ke database. Jadi Bapak tidak perlu lagi repot-repot meminta atau mengingatkan berulang kali. Dulu biasanya Bapak sering telepon atau minta-minta dokumen itu, tapi sekarang sudah lebih praktis”.*

### b. Proses administrasi menjadi lebih cepat

Sebelumnya, proses administrasi dilakukan secara manual mulai dari pencatatan hingga pelaporan yang mana prosesnya membutuhkan waktu berminggu-minggu untuk menunggu persetujuan data. Dengan adanya SIMPEG, semua data pegawai sudah terintegrasi dalam sistem, sehingga tidak perlu menunggu waktu lama untuk proses persetujuan data. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Ashary Khaif Akbar sebagai Analis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat saat melakukan wawancara pada tanggal 22 Oktober 2025, *“Ya, betul. Lebih efisien, lebih*

*hemat, lebih cepat, dan lebih terukur. Karena di dalam SIMPEG itu ada berbagai kategori, sehingga prosesnya bisa berjalan lebih cepat dan terstruktur”.*

3. Pengelolaan dan Pengendalian Data yang Lebih Baik (Integrasi Data dengan BKN) Fitur-fitur utama yang paling sering digunakan dalam aplikasi SIMPEG oleh pegawai, yaitu absensi, kinerja, dan izin/cuti. Meskipun terdapat sekitar 20 fitur dalam sistem, ketiga fitur tersebut menjadi fokus utama dalam kegiatan hari-hari pegawai karena berkaitan langsung dengan aktivitas rutin dan aspek administrasi kepegawaian.



**Gambar 2. Fitur-Fitur SIMPEG**

- a. Absensi merupakan fitur yang digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai. Fitur ini sangat penting karena menjadi dasar untuk memantau kehadiran, keterlambatan, serta hari kerja pegawai. Data absensi ini juga berpengaruh terhadap hak-hak pegawai, seperti potongan gaji atau tunjangan. Data absensi yang akurat mendukung pengelolaan disiplin pegawai dan memberikan data dasar untuk laporan kehadiran bulanan ataupun tahunan.
- b. Kinerja atau yang dikenal sebagai SKP (Sasaran Kerja Pegawai), digunakan untuk mencatat dan menilai capaian kerja pegawai. Fitur ini penting karena berhubungan langsung dengan pengukuran produktivitas dan pencapaian pekerjaan pegawai. Data dari fitur ini juga menjadi bahan penilaian dalam proses kenaikan pangkat dan penentuan tunjangan kinerja (tukin). Penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan melalui feedback langsung dan evaluasi terhadap capaian kerja yang didokumentasikan dalam sistem. Fitur ini penting karena mendukung proses objektivitas dan transparansi dalam penilaian kinerja, yang berdampak pada aspek kenaikan pangkat dan pengembangan karir.
- c. Izin dan Cuti mencakup berbagai keperluan izin, seperti izin sakit, izin dinas, dan jenis izin lainnya. Fitur ini memungkinkan pegawai mengajukan permohonan izin secara digital dan mendapatkan persetujuan dari atasan secara online pula. Penggunaan fitur ini membuat proses administratif lebih efisien dan terdokumentasi dengan baik. Penggunaan ketiga fitur ini sangat dominan dan dianggap esensial dalam kegiatan sehari-hari pegawai. Mereka yang paling sering digunakan karena terkait langsung dengan aspek kehadiran, penilaian kinerja, dan administrasi izin yang merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah. Pengelolaan izin secara digital membantu mengurangi proses administratif yang berbelit dan memudahkan pengawasan serta pencatatan izin oleh atasan dan bagian kepegawaian.

### **Manfaat SIMPEG di Kantor Kementerian Hukum Sumatera Barat**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah sistem digital yang dirancang untuk membantu pengelolaan data dan administrasi kepegawaian secara efisien, terintegrasi, dan transparan. Manfaat utama dari penerapan SIMPEG adalah meningkatkan efektivitas proses administrasi kepegawaian, memudahkan pengelolaan data pegawai, serta mempercepat akses informasi yang dibutuhkan. Dengan adanya SIMPEG, pengelolaan kepegawaian menjadi lebih rapi dan terkontrol karena semua data penting seperti absensi, kinerja, cuti, dan dana pensiun tercatat secara sistematis dan otomatis. Selain itu, sistem ini juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan adil melalui data yang real-time serta memudahkan dalam pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai. Secara umum, keberadaan SIMPEG membantu mempercepat proses administratif dan meningkatkan

akuntabilitas pengelolaan kepegawaian di organisasi pemerintahan maupun instansi lainnya. Setelah pengenalan manfaat tersebut, penjelasan lebih mendalam terkait implementasi dan tantangan yang dihadapi dalam penggunaan SIMPEG dapat dilanjutkan. Dari hasil wawancara yang telah kami lakukan pada 22 Oktober 2025 lalu, berikut adalah manfaat dari aplikasi SIMPEG:

1. Pengurangan Pekerjaan Manual dan Efisiensi Waktu, Kemudahan dalam penggunaan sistem absensi fingerprint di kantor belum sepenuhnya otomatis terintegrasi dengan sistem SIMPEG. Ketika pegawai melakukan absensi melalui fingerprint, terdapat dua situasi yang berbeda:
  - a. Absensi WFH (*Work From Home*): Data absensi online langsung masuk ke SIMPEG, karena pegawai mengisi secara online saat bekerja dari rumah.
  - b. Absensi di fingerprint langsung di kantor: Data absensi dicatat secara manual melalui mesin fingerprint yang belum terintegrasi secara otomatis dengan SIMPEG. Akibatnya, data tersebut harus diambil secara manual dari mesin fingerprint, kemudian dicabut, dan diunggah kembali ke aplikasi SIMPEG.

Dengan adanya keberadaan SIMPEG, pegawai menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan kewajiban pegawai mengisi jurnal harian. Jika pegawai tidak mengisi jurnal tersebut, mereka akan menerima konsekuensi berupa potongan gaji. Ini menunjukkan bahwa sistem mendorong kedisiplinan, meskipun terkadang ada pegawai yang lupa, tetap ada mekanisme sanksi yang diterapkan. Selain itu, terkait masukan untuk perbaikan sistem di masa depan, Bapak Ashary Khaif Akbar (Narasumber) menekankan bahwa mereka menunggu pengembangan aplikasi E-kinerja, yang memiliki fitur lebih lengkap dan mampu memberikan feedback langsung dari atasan terhadap pekerjaan pegawai. Sistem E-kinerja ini diharapkan bisa terintegrasi dengan SIMPEG, sehingga proses penilaian kinerja menjadi lebih objektif, transparan, dan adil. Dengan pengembangan sistem seperti E-kinerja, diharapkan proses penilaian dan pengelolaan kepegawaian bisa lebih efisien, otomatis, dan mengurangi beban administrasi manual. Hal ini juga akan meningkatkan akurasi data dan meminimalkan potensi kesalahan atau duplikasi data yang selama ini terjadi, mengingat sistem yang terintegrasi akan otomatis menyinkronkan berbagai data kepegawaian, termasuk data absensi, kinerja, dan penilaian.

## 2. Akurasi Data dan Kemudahan Akses

Dengan adanya sistem ini, semua informasi penting terkait kepegawaian, seperti data pribadi, absensi, kinerja, cuti, izin, dan data jabatan, dapat disimpan dan diakses secara terpusat dan terintegrasi. Karena seluruh data pegawai disimpan dalam satu sistem yang terintegrasi, petugas maupun pengambil keputusan dapat dengan mudah mengakses dan mencari data hanya dalam hitungan detik. Proses pencarian dan pengolahan data menjadi cepat dan efisien, tanpa harus memeriksa dokumen manual atau memadukan data dari berbagai sumber yang berbeda. Kemudahan akses ini memungkinkan pengelolaan data berjalan lebih lancar dan mengurangi beban kerja administratif. Hal ini meminimalkan risiko kesalahan data dan duplikasi informasi karena data tersusun rapi dan diperbarui secara otomatis setiap ada perubahan. Selain itu, SIMPEG memungkinkan proses pencarian dan pengolahan data menjadi lebih cepat, karena petugas atau pengambil keputusan tidak perlu lagi melakukan pengolahan secara manual dari berbagai dokumen atau sistem berbeda. Pengelolaan data secara otomatis mendukung transparansi karena setiap perubahan data dapat dipantau dan dievaluasi secara real-time oleh pihak yang berwenang. Data yang terdokumentasi lengkap dan akurat memudahkan proses audit dan pelaporan, sehingga pertanggungjawaban terhadap pengelolaan kepegawaian menjadi lebih jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem ini menghilangkan celah kemungkinan manipulasi data yang mungkin terjadi pada sistem manual. Secara umum, sistem ini menghemat waktu, tenaga, dan biaya operasional, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kepegawaian secara menyeluruh (Darmawan, 2008). Dengan otomatisasi pengelolaan data, SIMPEG secara umum menghemat waktu, tenaga, dan biaya operasional. Petugas tidak lagi harus melakukan pengolahan data secara manual, mengurangi kesalahan input, dan mempercepat proses administrasi seperti pengajuan cuti, Mutasi, promosi, dan penilaian kinerja. Efisiensi ini

berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas institusi dan kualitas layanan kepegawaian secara keseluruhan.

### 3. Meningkatkan Disiplin dan Pemantauan Kinerja, dengan menggunakan SIMPEG

Proses pencatatan dan pengolahan data kepegawaian menjadi lebih cepat dan terstruktur, karena semua data pegawai seperti absensi, cuti, izin, dan kinerja dihimpun dalam satu platform terintegrasi. Sebelumnya, pengelolaan data ini dilakukan secara manual yang membutuhkan waktu lama dan rawan kesalahan, namun dengan adanya sistem digital ini, proses administrasi bisa dilakukan secara otomatis dan langsung terupdate, sehingga mengurangi beban kerja administrasi manual (Fadilah, 2022). Selain itu, SIMPEG memungkinkan pengelolaan data yang lebih akurat dan real-time sehingga pengambil keputusan atau atasan dapat dengan mudah memantau dan mengevaluasi kepegawaian secara cepat dan tepat waktu. Karena data tersaji secara real-time dan terstruktur, atasan maupun pengambil keputusan dapat dengan mudah memantau absensi dan kinerja pegawai secara langsung melalui sistem. Evaluasi menjadi lebih cepat, akurat, dan valid tanpa harus menunggu laporan manual yang memakan waktu. Hal ini memungkinkan respons dan tindak lanjut terhadap isu disiplin atau kinerja pegawai bisa dilakukan secara segera. Peningkatan efisiensi ini juga membantu mencegah terjadinya duplikasi data dan mempermudah penyusunan laporan maupun pengambilan keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia. Secara keseluruhan, sistem ini mendukung pengelolaan yang lebih profesional dan transparan, meningkatkan produktivitas pegawai dan institusi secara keseluruhan. Keberadaan data yang tersimpan terintegrasi juga mencegah terjadinya duplikasi data yang kerap muncul pada pengelolaan manual. Selain itu, penyusunan laporan kepegawaian menjadi lebih praktis dan efisien karena SIMPEG menyediakan fitur otomatisasi pembuatan laporan berkala. Laporan ini penting bagi pengelolaan sumber daya manusia serta pengambilan keputusan strategis yang berbasis bukti dan data valid.

### Tantangan Implementasi SIMPEG

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memiliki banyak manfaat dalam sistem kepegawaian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat, namun sistem ini masih memiliki beberapa tantangan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, tantangan yang sering dihadapi oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat yaitu pada aspek teknis, diantaranya adalah:

#### 1. Kendala pada Sinkronisasi data absen

Pada implementasinya, SIMPEG masih memiliki kendala dalam proses sinkronisasi data absen pegawai. Absen pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat yang biasanya dilaksanakan secara manual, telah beralih ke digitalisasi melalui SIMPEG. Dalam praktiknya, absen pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat memiliki dua versi yaitu *fingerprint* online dan *fingerprint* manual. Ketika absen dilakukan secara manual, maka harus data absensi pegawai harus dimasukkan lagi ke aplikasi SIMPEG. Proses sinkronisasi data absen inilah yang sering menjadi kendala. Hal ini dikarenakan petugas harus melakukan input manual ke dalam aplikasi yang menimbulkan keterlambatan pengelolaan informasi. Tantangan teknis dalam implementasi SIMPEG, seperti sinkronisasi data dan keamanan siber, didukung oleh penelitian Santoso (2020) yang mengungkapkan bahwa kendala utama yang masih dihadapi adalah keterbatasan integrasi sistem SIMPEG dengan database pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). Ketidakterhubungan ini menyebabkan perlunya verifikasi dan input data manual yang memperlambat proses administrasi dan meningkatkan risiko inkonsistensi data.

Selain itu, sebagian pegawai masih memerlukan peningkatan keterampilan teknis dalam menggunakan sistem digital yang terus berkembang, sehingga memengaruhi efisiensi dan kecepatan operasional SIMPEG. Tantangan keamanan siber juga menjadi perhatian penting agar data pegawai terlindungi dari potensi ancaman digital. Selain masalah tersebut, Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat juga mengalami kendala dalam sinkronisasi



beberapa data yang tidak terekam di aplikasi eksternal yaitu BKN. Misalnya pada fitur e-kinerja, terdapat beberapa data pegawai yang tidak tersinkronkan langsung pada aplikasi BKN, sehingga perlunya pengecekan dan melakukan penginputan ulang data pegawai oleh Kantor Wilayah Kementerian Provinsi Sumatera Barat. Kondisi ini menimbulkan persoalan karena petugas harus melakukan input ganda, sehingga proses pengolahan data menjadi lebih lambat dan rentan terhadap kesalahan manusia. Keterlambatan ini otomatis berdampak pada pengelolaan informasi kepegawaian yang tidak dapat dilakukan secara cepat dan efektif.

Padahal berdasarkan teori Scott Gerge dalam (Erlangga et al., 2024) yang mengatakan bahwa proses termasuk pada 3 komponen penting dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Proses ini merupakan langkah-langkah untuk menghasilkan *output* yang baik. Proses yang berjalan lancar, akan memberikan *output* yang baik, begitupun sebaliknya. SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat ini masih memiliki tantangan dalam proses penginputan atau sinkronisasi data yang dihasilkan masih kurang. Hal ini menyebabkan perlunya penginputan ulang secara manual oleh SDM pada SIMPEG. Sehingga, SIMPEG di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat belum dapat dikatakan berjalan secara efektif dan efisien. Kendala-kendala ini mencerminkan perlunya peningkatan teknologi sistem agar beban kerja petugas dapat berkurang dan proses pengelolaan data kepegawaian dapat berjalan lebih efisien. Solusi idealnya adalah penerapan perangkat fingerprint yang benar-benar terintegrasi online dengan sistem SIMPEG serta pengembangan mekanisme sinkronisasi data dengan BKN secara otomatis. Langkah ini akan mempercepat pengolahan data dan meningkatkan akurasi informasi yang menjadi dasar pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat.

## 2. Tantangan dalam pencatatan kedisiplinan pegawai secara real-time (Sakit, izin, terlambat)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, setiap pegawai yang sakit, izin ataupun terlambat dikenakan potongan yang berbeda sesuai kondisi izin. Dalam praktiknya, data potongan pada pegawai belum sepenuhnya masuk secara *real-time* pada aplikasi SIMPEG tersebut. Misalnya, terdapat salah satu pegawai yang terlambat beberapa kali dan dikenakan potongan sesuai dengan aturan yang ada. Nominal potongan tersebut yang kadang tidak masuk secara real-time ke aplikasi. Akibatnya, petugas harus melakukan verifikasi data secara manual pada aplikasi SIMPEG. Proses ini mungkin akan menimbulkan ketidaksesuaian data apabila tidak dilakukan dengan cermat.

Strategi yang dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum agar menghindari hal tersebut yaitu menggunakan data print out dari mesin absensi yang digunakan. Pada print out tersebut akan terlihat secara jelas dan pasti waktu kapan pegawai datang ke kantor. Sehingga, data ini akan mempermudah petugas mengetahui secara pasti waktu keterlambatan pegawai dan dapat memberikan transparansi pada konsekuensinya. Menurut Bapak Ashary Khaif Akbar sebagai Analisis SDM Muda Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Barat, *"Misalnya, kalau ada pegawai yang terlambat beberapa kali, tentu ada konsekuensinya. Contohnya, sekali terlambat dalam sehari bisa dikenakan potongan 1,55% dari tunjangan, yang kemudian dikalikan dengan besaran nominal yang diterima. Untuk menyasiasi hal ini, biasanya kita lakukan secara manual dengan mengambil data print out dari mesin absensi. Dari situ bisa terlihat jam masuk pegawai, misalnya seharusnya jam setengah delapan, tapi masuknya terlambat 10–15 menit. Nah, data itu kemudian kita kompilasi untuk mengetahui berapa kali keterlambatan terjadi dalam satu bulan, sehingga bisa dihitung potongan yang sesuai"*.

(Wawancara, 22 September 2025).

## KESIMPULAN

Penerapan SIMPEG pada Kantor Kementerian Hukum Sumatera Barat ini merupakan langkah strategis yang signifikan dalam mendorong transformasi digital dan meningkatkan efisiensi, transparansi, serta disiplin kerja pegawai. Sistem SIMPEG telah mampu menggantikan proses manual yang selama ini memakan waktu dan rawan kesalahan, seperti pengelolaan

absensi, administrasi kinerja, dan pengajuan cuti maupun izin, dengan solusi berbasis digital yang lebih terstruktur dan mudah diakses. Namun, keberhasilan integrasi teknologi ini tidak lepas dari tantangan operasional dan teknis. Kendala utama yang dihadapi meliputi sinkronisasi data secara otomatis dari mesin fingerprint dan berbagai aplikasi eksternal seperti BKN, serta perlunya sistem yang mampu menyediakan data real-time dan otomatisasi lengkap agar proses administratif tidak berulang dan lebih efisien. Kendala ini menunjukkan perlunya pengembangan dan peningkatan infrastruktur serta algoritma sistem agar mampu bersinergi secara optimal.

Selain aspek teknis, wawancara juga menyinggung aspek budaya organisasi yang mengalami pergeseran. Digitalisasi mengarahkan pegawai dan manajemen untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap penggunaan sistem, misalnya melalui potongan otomatis apabila pegawai lupa mengisi jurnal harian atau tidak mengunggah dokumen pendukung izin serta absensi. Di satu sisi, perubahan budaya ini membawa manfaat besar dalam membangun budaya kerja yang lebih transparan dan berbasis data, serta mempercepat pengambilan keputusan. Di sisi lain, terdapat kekhawatiran terhadap berkurangnya interaksi sosial secara langsung yang menjadi bagian dari budaya organisasi tradisional. Seiring perkembangan teknologi, terdapat harapan besar agar sistem SIMPEG dapat diintegrasikan secara lebih mendalam dengan platform pusat seperti BKN, sehingga data kepegawaian dapat terkoneksi secara otomatis dan komprehensif. Hal ini akan memperkuat efektivitas dan keandalan sistem serta mendukung pengembangan fitur berbasis kinerja seperti E-kinerja yang mampu memberikan umpan balik langsung dari atasan dan meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, keberhasilan dan tantangan sistem SIMPEG mencerminkan proses transisi yang kompleks dari paradigma manual menuju digital, yang tidak hanya melibatkan aspek teknologi tetapi juga budaya dan kebijakan organisasi. Implementasi sistem ini harus didukung dengan pelatihan, peningkatan infrastruktur, dan pengembangan sistem yang berkelanjutan agar mampu memenuhi tuntutan birokrasi modern yang berbasis kinerja, akuntabilitas, serta transparansi. Dengan komitmen yang tepat, integrasi penuh dan pengembangan sistem yang komprehensif di masa depan akan mampu memperkuat tata kelola kepegawaian yang lebih baik dan adaptif terhadap era digital yang terus berubah.

## REFERENSI

- Agustini, Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, & Guampe, F. A. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Armah, S., & Firdaus, R. (2024). Konsep Dan Penerapan Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 50–56. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.V1i3.192>
- Darmawan, D. (2008). Sistem Informasi Manajemen. Mahardika.
- Endah, K., & Vestikowati, E. (2021). Birokrasi Pemerintahan Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Jurnal MODERAT*, 7(3), 647–656.
- Erlangga, O., Hisham, M. F., Yunis, F. F., Hidayat, R. P., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 1792–1797. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V4i6.1429>
- Erlangga, O., Muhammad, ), Hisham, F., Fadhel, ), Yunis, F., Rafelia, ), Hidayat, P., & Hanoselina, Y. (2024). EFEKTIVITAS PENGELOLAAN DATA PEGAWAI BERBASIS WEBSITE MELALUI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 2(4), 313–322. <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE>
- Fahmi, T. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 101–109. <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/Jumali>

- Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika di Indonesia
- JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, 2(1), 627–634.  
<https://doi.org/10.61722/Jemba.V2i1.675>
- Latifa, A., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Digital Dalam Manajemen Kepegawaian: Studi Kasus Implementasi Aplikasi E-Cuti Untuk Mewujudkan Good Governance. *Future Academia: The Journal Of Multidisciplinary Research On Scientific And Advanced*, 2(4), 601–610. <https://doi.org/10.61579/Future.V2i4.272>
- Nadia, & Nasution, M. I. P. (2024). Transformasi Digital: Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi.
- Nazhira, A. Z., & Candradewini,; Candradewini. (2025). OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA CIREBON. *Jurnal Administrasi Negara*, Agustus, 17, 60–71. <https://doi.org/10.24198/Jane.V17i1.62438>
- Samauna, R. H. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1849. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V22i3.2509>
- Sariasih, K. Y., & Wijaya, K. A. S. (2025). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Mendukung eGovernment Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Bali. *Indonesian Journal Of Public Administration*, 2 (3), 1-13.
- Sutikno, S., & Hadisaputra, P. (2020). Penelitian Kualitatif (Nurlaeli, Ed.). Holisti.
- Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.