

---

## EFEKTIVITAS PENGELOLAAN DATA PEGAWAI BERBASIS WEBSITE MELALUI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM PROVINSI SUMATERA BARAT

<sup>1</sup>Ori Erlangga, <sup>2</sup>Muhammad Fazrul Hisham, <sup>3</sup>Fadhel Fajrin Yunis  
<sup>4</sup>Rafelia Putri Hidayat, <sup>5</sup>Yulia Hanoselina

<sup>1-5</sup> Universitas Negeri Padang

\*Email: <sup>1</sup>[erlanggaori712@gmail.com](mailto:erlanggaori712@gmail.com), <sup>2</sup>[muhammadfazrulhm@gmail.com](mailto:muhammadfazrulhm@gmail.com)  
<sup>3</sup>[fadelyunnis@gmail.com](mailto:fadelyunnis@gmail.com), <sup>4</sup>[rafeliaputri16@gmail.com](mailto:rafeliaputri16@gmail.com), <sup>5</sup>[yuliahanoselina@fis.unp.ac.id](mailto:yuliahanoselina@fis.unp.ac.id)

---

### Abstrak

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

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

---

### Abstract

*This research aims to analyze the effectiveness of website-based employee data management through the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Office of the Ministry of Law and Human Rights, West Sumatra Province. SIMPEG is a digital system designed to make it easier to manage personnel data in an integrated manner, starting from job history, absences, leave, to performance assessments. This research uses a descriptive method with a qualitative approach to identify the impact of SIMPEG implementation on the speed, accuracy and efficiency of personnel administration. The research results show that SIMPEG has increased the effectiveness of employee data management by reducing data errors, speeding up the decision-making process, and supporting information transparency. However, there are still challenges in the form of limited use of features and disconnection with the National Civil Service Agency (BKN) database, which hinders the synchronization of personnel data nationally. With improvements to system integration and full utilization of SIMPEG features, it is hoped that personnel management at the West Sumatra Ministry of Law and Human Rights can run more optimally.*

**Keywords:** SIMPEG, Effectiveness, Employee Data Management, Ministry of Law and Human Rights, West Sumatera

## PENDAHULUAN

Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu teknologi informasi yang dimanfaatkan sekarang ini. Dasar hukum implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Indonesia berakar dari beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kepegawaian dan tata kelola pemerintahan. Salah satu dasar hukum utama adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan pentingnya pengelolaan kepegawaian yang transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi. Dalam UU ASN, disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi untuk menunjang pengelolaan pegawai negeri secara efektif dan efisien. Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) juga menjadi dasar hukum dalam penerapan sistem informasi berbasis web, termasuk SIMPEG, dengan menekankan pada perlindungan data dan informasi dalam transaksi elektronik.

Di tingkat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Sumatera Barat (Sumbar), SIMPEG menjadi alat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 33 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi, yang dapat dicapai melalui penggunaan sistem informasi yang efisien seperti SIMPEG.

Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Barat sendiri, sebagai instansi pemerintah yang memiliki banyak pegawai, dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola data kepegawaian secara manual. Proses administrasi yang masih berbasis kertas tidak hanya memakan waktu tetapi juga rentan terhadap kesalahan dan kehilangan data. Oleh karena itu, penerapan SIMPEG berbasis website diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih efisien dan efektif.

Efektivitas pengelolaan data pegawai melalui SIMPEG berbasis website sangat penting untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Sistem ini tidak hanya memungkinkan pengumpulan dan penyimpanan data

yang lebih terstruktur tetapi juga mempermudah akses informasi yang dibutuhkan oleh berbagai pihak, seperti manajer dan pegawai itu sendiri. Menurut berbagai studi, sistem berbasis web menawarkan kemudahan dalam hal akses dan pengolahan data secara real-time, yang berpotensi mempercepat proses pengambilan keputusan.

Penerapan SIMPEG juga dapat berdampak signifikan pada efisiensi operasional kantor. Dengan mengotomatisasi berbagai proses, seperti absensi, penilaian kinerja, dan manajemen pelatihan, sistem ini mengurangi kebutuhan akan intervensi manual dan mengurangi kemungkinan kesalahan administrasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG dapat menghemat waktu dan sumber daya, serta meningkatkan akurasi data, yang berkontribusi pada efisiensi keseluruhan dalam organisasi.

Namun, untuk memastikan keberhasilan implementasi SIMPEG, perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap efektivitasnya setelah diterapkan. Ini mencakup penilaian terhadap berbagai aspek, seperti kemudahan penggunaan, kecepatan sistem, dan tingkat kepuasan pengguna. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem serta mengusulkan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis website melalui SIMPEG di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Barat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang dampak teknologi informasi terhadap pengelolaan kepegawaian dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan sistem manajemen data di masa depan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Teori Efektivitas**

Efektivitas adalah konsep yang sering dibahas dalam berbagai bidang, mulai dari manajemen hingga pendidikan, dan berkaitan dengan kemampuan suatu sistem, organisasi, atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil yang maksimal. Secara umum, efektivitas mengacu pada sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Peter Drucker, seorang ahli manajemen terkemuka, efektivitas berkaitan dengan "melakukan hal yang benar," yaitu memastikan bahwa tindakan yang diambil benar-benar mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Ini berarti bahwa

efektivitas tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga proses dan strategi yang digunakan untuk mencapainya.

Dalam konteks organisasi, efektivitas seringkali diukur dengan cara menganalisis output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan. Stephen Robbins, seorang ahli dalam manajemen dan organisasi, menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dilihat dari seberapa baik organisasi tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, karyawan, dan pemegang saham. Dengan kata lain, sebuah organisasi dianggap efektif jika dapat mencapai tujuan strategisnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal dan memuaskan semua pihak terkait.

Pendapat lain disampaikan oleh James MacGregor Burns, seorang ahli kepemimpinan, yang menekankan pentingnya efektivitas dalam konteks kepemimpinan transformasional. Burns berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mencapai hasil yang diinginkan tetapi juga memotivasi dan menginspirasi timnya untuk berkontribusi secara maksimal terhadap visi bersama. Ini menunjukkan bahwa efektivitas juga berkaitan dengan kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota tim, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja keseluruhan.

Namun, efektivitas tidak selalu mudah diukur secara kuantitatif, dan seringkali melibatkan aspek kualitatif yang lebih sulit dinilai. Menurut Robert Kaplan dan David Norton, pencipta Balanced Scorecard, pengukuran efektivitas harus mencakup berbagai perspektif, seperti keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Dengan demikian, efektivitas harus dilihat secara holistik, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi hasil dan bagaimana berbagai elemen organisasi saling berinteraksi untuk mencapai tujuan akhir.

#### b. Konsep Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian adalah disiplin yang mengelola semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam sebuah organisasi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia. Konsep ini meliputi berbagai kegiatan, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Menurut Edwin B. Flippo, seorang pakar dalam manajemen sumber daya manusia, administrasi kepegawaian adalah "proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan

---

mengendalikan berbagai fungsi terkait tenaga kerja." Ini mencakup penciptaan dan pelaksanaan kebijakan yang dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dan memastikan bahwa kebutuhan organisasi dan individu dapat terpenuhi secara seimbang.

Salah satu aspek penting dalam administrasi kepegawaian adalah rekrutmen dan seleksi, yang bertujuan untuk menarik dan memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia. Michael Armstrong, seorang penulis terkenal dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menjelaskan bahwa "proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi dengan memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan tetapi juga cocok dengan budaya organisasi." Proses ini melibatkan berbagai metode untuk mengevaluasi calon karyawan, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis.

Selain rekrutmen, pelatihan dan pengembangan merupakan komponen kunci dalam administrasi kepegawaian. Menurut Bruce J. Avolio, seorang ahli dalam kepemimpinan dan pengembangan organisasi, "pelatihan dan pengembangan yang efektif membantu karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi." Ini termasuk penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan kemampuan baru yang dapat mendukung pertumbuhan karir mereka serta kemajuan organisasi.

Akhirnya, administrasi kepegawaian juga mencakup aspek manajemen kinerja dan kompensasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku mereka "*Human Resource Management*," sistem manajemen kinerja yang baik memungkinkan penilaian karyawan yang objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif, sementara kebijakan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Dengan memantau kinerja karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang berprestasi tinggi tetap termotivasi dan terikat pada tujuan perusahaan.

c. KONSEP SIMPEG

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah alat yang dirancang untuk mengelola dan mengoptimalkan berbagai fungsi terkait kepegawaian dalam organisasi atau instansi pemerintah. SIMPEG bertujuan untuk mengintegrasikan data dan informasi mengenai pegawai, mulai dari rekrutmen hingga manajemen kinerja dan administrasi gaji. Menurut Henry Simamora (2012) mengemukakan bahwa: "Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karakteristik-karakteristik, unit-unit organisasi."

Menurut Musanef (2011), Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai.

Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Menurut Scott George dalam Abdul Kadir (2010:9) yang mengatakan bahwa Sistem Informasi memiliki tiga kegiatan utama yaitu input, process dan output berikut ini uraiannya :

1. Masukan (Input) Fungsi input memberikan kemampuan untuk memasukkan informasi personalia ke dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
2. Proses (Process) Dalam kaitannya dengan system informasi, Lott dalam The Liang Gie (1983: 319) berpendapat "Processing refers to any steps taken, by whatever means possible, to make data usable for expected purpose". (proses menunjuk pada langkah-langkah apa pun yang dilakukan dengan sarana-sarana apapun yang mungkin untuk membuat data dapat dipergunakan bagi sesuatu maksud tertentu).
3. Keluaran (output) Menurut Kartaprawira (2009:28) "output adalah aktifitas yang dijalankan oleh sistem informasi sebagai respon terhadap tuntutan, tekanan dan masukan lainnya.

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya, Menurut Siagan (2011), efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai,

sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sumatera Barat.

## **METODE PENELITIAN**

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

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

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

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

*Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sumatera Barat*  
Faradita et al, 2024

---

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

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

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

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

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

Secara keseluruhan, Efektivitas SIMPEG di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat terlihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kecepatan dan akurasi pengelolaan data kepegawaian. Dengan sistem ini, proses administratif yang sebelumnya memakan waktu dan berpotensi terjadi kesalahan manual dapat diotomatisasi, sehingga lebih cepat dan minim kesalahan. Selain itu, SIMPEG memudahkan pemantauan kinerja pegawai, pengajuan cuti, serta absensi, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Sistem ini juga mendukung keterbukaan informasi, di mana pegawai dapat mengakses data pribadi secara mandiri dan akurat, menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam manajemen kepegawaian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Manajemen kepegawaian dalam pemerintahan, khususnya pada aparatur sipil negara (ASN), bertujuan untuk memastikan kinerja yang efektif, efisien, dan profesional dalam pelayanan publik. Manajemen ini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, dilaksanakan, dan diawasi dengan baik, sesuai dengan prinsip kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Drs. M. Manulang. Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian, seperti penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat, menjadi langkah penting untuk mendukung pengelolaan ASN yang lebih transparan dan efisien, membantu dalam pengembangan karier, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kompensasi yang lebih akurat.

Namun, penerapan SIMPEG di Kemenkumham Sumatera Barat masih menghadapi tantangan, seperti belum adanya integrasi antara data SIMPEG daerah dengan database nasional Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini menghambat sinkronisasi data kepegawaian, termasuk pengelolaan pangkat dan promosi. Meskipun hanya tiga dari 21 fitur yang digunakan secara aktif, SIMPEG telah membawa dampak positif dalam pengelolaan administrasi, mempercepat proses cuti, absensi, dan kinerja pegawai. Dengan solusi integrasi sistem, SIMPEG memiliki potensi untuk meningkatkan akurasi dan efektivitas pengelolaan SDM di pemerintahan secara menyeluruh.

## REFERENSI

- Andarwati, D., Rusli, Z., & Andri, S. (2019). Efektivitas Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 17(2), 334-340.
- Aprian, Z. (2022). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Denaya, A., & Djumiarti, T. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Bkd Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(4), 1-13.
- Djapai, L. N. L. (2024). Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 707-713.
- Febrianti, P., & Nurlaila, N. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 10-21.
- Harmawan, R., Cangara, H., & Arianto, A. (2024). Analisis Penerapan SIMPEG dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian pada Lapas Perempuan Kelas III Mamuju. *Jurnal Diskursus Islam*, 12(1).