

OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA CIREBON

Aura Zharfa Nazhira¹; Candradewini Candradewini²

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran,
Bandung, Indonesia

Email : aura21002@mail.unpad.ac.id; candradewini@unpad.ac.id

Submitted: 23-03-2025; Accepted: 27-06-2025; Published : 08-07-2025

ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) merupakan inovasi penting untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi administrasi kepegawaian. Di Kota Cirebon, Simpeg mulai diterapkan sejak 2016 untuk mendukung layanan berbasis data. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas penerapan Simpeg di BKPSDM Kota Cirebon serta merumuskan strategi optimalisasi sistem. Urgensi penelitian ini muncul karena masih ditemui kendala seperti keterlambatan sinkronisasi data, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan belum optimalnya koordinasi antar-SKPD. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pengelola Simpeg, observasi terhadap proses pemutakhiran data, serta studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Simpeg telah mempermudah pengelolaan data pegawai, mutasi, dan promosi, namun integrasi dengan Sistem Informasi ASN Nasional dan ketersediaan infrastruktur masih menjadi tantangan. Kesimpulannya, optimalisasi Simpeg memerlukan peningkatan koordinasi antarinstansi, penyusunan SOP pemutakhiran data, serta pembaruan infrastruktur. Keberhasilan dapat diukur dari kecepatan dan akurasi layanan, serta kepuasan pengguna sistem.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Pelayanan Berbasis Data, Optimalisasi, Administrasi Kepegawaian

ABSTRACT

The Personnel Management Information System (Simpeg) is a key innovation for improving the efficiency and accuracy of civil service administration. In Cirebon City, Simpeg has been implemented since 2016 to support data-driven services. This study aims to evaluate the effectiveness of Simpeg implementation at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Cirebon City and to formulate strategies for system optimization. The urgency of this research arises from ongoing challenges such as delayed data synchronization, limited technological infrastructure, and suboptimal coordination between agencies. This research uses a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews with Simpeg administrators, direct observation of data updating processes, and document analysis. The findings show that Simpeg has facilitated personnel data management, including transfers and promotions, but integration with the national ASN system and infrastructure limitations remain significant obstacles. In conclusion, optimizing Simpeg requires stronger inter-agency coordination, the development of clear data updating SOPs, and infrastructure improvements. Success can be measured through the speed and accuracy of services, as well as user satisfaction with the system.

Key word: *Personnel Management Information System , Data Based Services, Optimization, Personnel Administration*

PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) merupakan salah satu

terobosan signifikan dalam mendukung transformasi birokrasi, khususnya dalam peningkatan efisiensi dan akurasi pengelolaan informasi kepegawaian. Di

tengah tuntutan era digitalisasi, pelayanan publik dituntut untuk semakin cepat, transparan, dan berbasis data yang akurat. Perubahan dari sistem administrasi konvensional menuju e-Government membutuhkan kesiapan yang matang, termasuk dalam aspek manajemen data kepegawaian (Hikmah et al., 2022). Dalam konteks tersebut, Simpeg hadir sebagai solusi atas berbagai permasalahan administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual, seperti keterlambatan pemrosesan data, inkonsistensi informasi, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan (Kodarisman et al., 2013). Penelitian ini secara khusus mengkaji implementasi dan efektivitas Simpeg di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon, sebagai bagian dari upaya optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian berbasis data yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

Secara hukum, penerapan Simpeg memiliki dasar yang kuat, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan pentingnya pengelolaan ASN berbasis sistem informasi; Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 juncto PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS yang mewajibkan instansi pemerintah memiliki sistem kepegawaian terintegrasi; serta Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pedoman Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMASN) yang mengatur integrasi data ASN secara nasional. Selain itu, kebijakan pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik juga diperkuat melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Strategi Nasional e-Government. Ruang lingkup penerapan Simpeg sendiri telah meluas secara nasional, tidak terbatas hanya pada tingkat daerah seperti Kota Cirebon. Meskipun beberapa daerah mengembangkan Simpeg secara mandiri sesuai kebutuhan lokal, seluruh sistem pada prinsipnya diarahkan untuk terintegrasi dengan platform nasional yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), yaitu Sistem Informasi ASN (SIASN). Hal ini memungkinkan terciptanya keseragaman dan kesinambungan data ASN secara nasional, yang sangat penting dalam perencanaan sumber daya manusia aparatur negara. Dengan demikian, Simpeg tidak hanya menjadi alat bantu administratif, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam membentuk birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel di era digital.

Di Kota Cirebon, penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) telah dimulai sejak tahun 2016 dan merupakan bagian dari strategi transformasi digital dalam sektor pemerintahan, khususnya di Bidang Data dan Informasi. Kota Cirebon dipilih sebagai objek studi karena karakteristiknya sebagai kota sedang dengan dinamika birokrasi yang cukup kompleks serta komitmen pemerintah daerah dalam

mengimplementasikan e-Government menjadikannya representatif untuk mengkaji efektivitas Simpeg di tingkat daerah. Implementasi sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pelayanan administrasi kepegawaian, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih cepat dan tepat. Kebijakan ini diatur dalam Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 12 Tahun 2021. Peraturan ini memberikan pedoman tentang bagaimana SIMPEG diterapkan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon, termasuk ketentuan umum, maksud dan tujuan, ruang lingkup, serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian untuk mendukung efisiensi administrasi ASN (Aparatur Sipil Negara). Selain itu, ada juga Peraturan Walikota Cirebon Nomor 47 Tahun 2021, yang mengatur tentang pembentukan dan kedudukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Pemerintah Daerah, termasuk tugas, fungsi, dan struktur organisasi yang mendukung penerapan sistem informasi manajemen, seperti Simpeg. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui penerapan Simpeg menjadi salah satu prioritas dalam pengembangan e-government di Kota Cirebon.

Keberadaan Simpeg di Kota Cirebon diharapkan dapat menjadi landasan dalam membangun sistem tata kelola pemerintahan yang lebih modern dan responsif terhadap perkembangan teknologi informasi. Meskipun hingga saat ini Simpeg telah memberikan dampak positif, seperti percepatan pemrosesan data pegawai dan kemudahan akses informasi yang tercatat dalam laporan evaluasi BKPSDM Kota Cirebon tahun 2023, proses implementasinya masih menghadapi tantangan signifikan. terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kemudahan dalam pengelolaan data pegawai di wilayah Kota Cirebon, proses implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup signifikan. Salah satu tantangan utama adalah terjadinya keterlambatan dalam proses sinkronisasi data antara Simpeg daerah dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Nasional (Simpegnas), yang berdampak pada ketidaksesuaian data dan potensi terhambatnya integrasi informasi di tingkat pusat dan daerah.

Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi informasi di sejumlah unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon juga menjadi hambatan dalam optimalisasi penggunaan Simpeg. Masih terdapat kekurangan dalam hal perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), serta jaringan internet yang stabil dan memadai, yang berkontribusi terhadap lambatnya operasional sistem. Tak kalah penting, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi aspek krusial dalam mendukung keberhasilan implementasi Simpeg. Banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis dalam pengoperasian sistem informasi kepegawaian

ini. Kebutuhan akan peningkatan kapasitas dan literasi digital para pegawai menjadi penting agar sistem yang telah dibangun dapat dimanfaatkan secara optimal, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan kebijakan maupun perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Hal ini sejalan dengan temuan (Heeks, 2006) yang menyatakan bahwa kegagalan implementasi sistem informasi di sektor publik umumnya disebabkan oleh design-reality gaps, yaitu kesenjangan antara desain sistem dengan realitas kapasitas SDM dan infrastruktur yang tersedia. Selain itu, penelitian (Indrajit, 2004) juga menekankan bahwa kesiapan teknologi dan kompetensi pengguna merupakan faktor kunci dalam keberhasilan e-government. Dengan demikian, keberhasilan implementasi Simpeg di Kota Cirebon bukan hanya bergantung pada teknologi semata, tetapi juga pada sinergi antara perbaikan infrastruktur, peningkatan kemampuan SDM, serta dukungan kebijakan yang konsisten dari pemerintah daerah dan pusat.

Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian merupakan sebuah platform informasi berbasis teknologi yang dikembangkan secara terpadu untuk memfasilitasi proses pengelolaan, pemrosesan, dan penyajian data kepegawaian dengan cara yang lebih sistematis, terstruktur, dan efisien. Sistem ini dirancang sebagai bagian dari upaya modernisasi birokrasi, dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk menjawab tantangan pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam hal pencatatan, pemantauan, dan pelaporan data pegawai secara real-time dan akurat. Secara yuridis, keberadaan dan definisi Simpeg didasarkan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2000, yang dikeluarkan dalam rangka mendukung penerapan sistem informasi berbasis teknologi di lingkungan pemerintahan daerah. Keputusan ini menyatakan bahwa Simpeg merupakan suatu rangkaian sistem yang mencakup berbagai elemen penting, seperti alat bantu pengolahan data, metode pengumpulan dan verifikasi informasi, sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas pengelolaan data, perangkat lunak (software) yang digunakan untuk memproses data, pusat penyimpanan informasi (data center), basis data yang mendukung integrasi informasi, serta infrastruktur komunikasi yang menghubungkan seluruh komponen tersebut. Tujuannya adalah untuk membentuk sebuah sistem informasi yang saling terhubung dan terintegrasi guna menghasilkan data kepegawaian yang tepat, akurat, dan komprehensif.

Optimalisasi Simpeg bertujuan utama untuk membantu pemerintah daerah dalam menyederhanakan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan data kepegawaian. Dengan Simpeg, pemerintah daerah dapat dengan mudah mengakses, memperbarui, dan menganalisis data kepegawaian sebagai dasar dalam penyusunan strategi manajemen

SDM yang berbasis data. Hal ini sangat penting karena data kepegawaian yang terkelola dengan baik akan menjadi sumber informasi yang kredibel dan dapat digunakan sebagai rujukan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis, termasuk dalam hal pengembangan karier pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai, serta evaluasi kinerja aparatur sipil negara (ASN). Lebih jauh lagi, Simpeg juga memiliki peran penting dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian. Dengan sistem yang terdigitalisasi dan data yang terdokumentasi secara sistematis, potensi terjadinya manipulasi atau kesalahan dalam administrasi kepegawaian dapat diminimalisasi. Data yang tersaji dalam sistem juga dapat digunakan oleh pemangku kepentingan untuk melakukan evaluasi, monitoring, serta pengambilan keputusan strategis dalam bidang manajemen SDM aparatur pemerintahan. Menurut (Supriyatna, 2010), keberadaan Simpeg tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai media pendukung utama dalam menciptakan lingkungan kerja birokrasi yang lebih modern, transparan, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan organisasi pemerintahan. Dengan sistem ini, pemerintah diharapkan dapat meningkatkan efisiensi layanan publik sekaligus menyesuaikan diri dengan perkembangan era digital yang menuntut keterbukaan dan kecepatan dalam pengelolaan informasi.

Teori Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dikemukakan oleh (Handoko, 2001) menjadi landasan utama dalam kajian ini. Menurut Handoko, Simpeg terdiri dari tiga aspek utama yang saling berkaitan, yaitu input (masukan), proses (pemeliharaan data), dan output (keluaran). Input (masukan) Aspek ini melibatkan pengumpulan data kepegawaian dari berbagai sumber, seperti Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau pegawai itu sendiri. Data yang dikumpulkan mencakup informasi personalia, kebijakan sumber daya manusia, prosedur kepegawaian, dan dokumen pendukung lainnya. Kualitas input sangat bergantung pada akurasi dan kelengkapan data yang dimasukkan ke dalam sistem. Kedua adalah proses (pemeliharaan data). Setelah data dimasukkan, tahap ini melibatkan pengelolaan dan pemeliharaan data, termasuk pembaruan, penambahan, atau penghapusan data yang sudah tidak relevan. Proses ini bertujuan untuk menjaga kualitas data yang tersimpan agar tetap akurat dan relevan. Pemeliharaan data juga mencakup evaluasi dan monitoring untuk memastikan sistem beroperasi sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Ketiga adalah output (keluaran), output merupakan hasil dari pengolahan data yang digunakan untuk mendukung kebutuhan organisasi. Simpeg menghasilkan laporan khusus dan informasi yang relevan untuk para pembuat kebijakan atau pengguna lainnya. Keluaran ini memungkinkan proses penyajian data dan informasi yang mudah diakses oleh pihak yang berhak dalam waktu yang

cepat. Teori Handoko ini menekankan pentingnya integrasi antara ketiga aspek tersebut untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Simpeg. Tanpa input yang akurat, proses yang terstruktur, dan output yang berkualitas, sistem tidak akan dapat menghasilkan dampak yang maksimal bagi keberlangsungan organisasi.

Meskipun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah diimplementasikan secara resmi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon, pelaksanaan dan operasionalisasi sistem ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat optimalisasi fungsinya secara menyeluruh. Kendala-kendala tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek manajerial dan sumber daya manusia yang menjadi bagian integral dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian modern. Tantangan pertama yang cukup signifikan adalah adanya keterlambatan dalam proses sinkronisasi data antara sistem Simpeg daerah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Nasional (Simpegnas). Keterlambatan ini menimbulkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara data kepegawaian yang tersimpan di tingkat daerah dengan yang tercatat di tingkat nasional, sehingga mengurangi akurasi informasi dan berpotensi menghambat proses pengambilan keputusan yang berbasis data secara nasional.

Kendala kedua berkaitan dengan infrastruktur teknologi informasi yang masih belum sepenuhnya mendukung kemandirian sistem Simpeg di lingkungan BKPSDM Kota Cirebon. Salah satu contoh nyata adalah keberadaan server yang hingga saat ini masih di-hosting secara terpusat oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistika (DKIS) Kota Cirebon. Kondisi ini menciptakan ketergantungan terhadap unit kerja eksternal dalam aspek teknis, termasuk dalam hal pengelolaan server, pemeliharaan jaringan, dan penanganan gangguan teknis, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kontinuitas dan stabilitas sistem. Selanjutnya, keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi tantangan yang tidak kalah penting. Masih terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam mengoperasikan, mengelola, serta melakukan verifikasi dan validasi data dalam sistem Simpeg. Keterbatasan ini menjadi hambatan dalam menjamin integritas dan keakuratan data kepegawaian yang diolah dan dilaporkan melalui sistem tersebut.

Berdasarkan berbagai permasalahan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian secara manual maupun tantangan dalam penerapan digitalisasi, penelitian ini bertujuan untuk melakukan optimalisasi terhadap upaya-upaya peningkatan kualitas layanan administrasi berbasis data melalui penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Kota Cirebon. Optimalisasi ini dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat implementasi, menelaah efektivitas sistem yang telah berjalan, serta merumuskan strategi yang relevan dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja sistem di masa mendatang. Harapannya, hasil dari evaluasi ini dapat menjadi landasan dalam menyempurnakan pemanfaatan Simpeg sebagai instrumen utama untuk mendukung proses administrasi kepegawaian yang lebih efisien, akurat, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Untuk memperjelas fokus dan arah studi, penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan utama sebagai yaitu Bagaimana optimalisasi penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di lingkungan BKPSDM Kota Cirebon dalam meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian, serta apa saja faktor penghambat dan strategi yang dapat diterapkan untuk optimalisasi sistem tersebut ke depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif sebagai metode utama untuk menganalisis pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon. Pemilihan pendekatan kualitatif deskriptif didasarkan pada pertimbangan bahwa pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan, menginterpretasikan, dan memahami suatu fenomena secara komprehensif dan kontekstual. Melalui pendekatan ini, penulisan ini dapat menggali berbagai aspek yang berkaitan dengan implementasi Simpeg, termasuk dinamika, hambatan, serta respons para pelaku atau pemangku kepentingan yang terlibat langsung dalam pengelolaan sistem tersebut.

Metode kualitatif dinilai relevan dalam konteks penelitian ini karena mampu mengungkap realitas sosial dan manajerial yang seringkali tersembunyi di balik data formal dan angka-angka statistik yang berbeda dari pendekatan kuantitatif yang cenderung menitikberatkan pada angka dan generalisasi. Menurut (Candradewini, 2017), penelitian kualitatif memiliki kekuatan dalam mengungkap makna, motif, dan persepsi yang tidak dapat dijangkau secara optimal oleh pendekatan kuantitatif. Dengan demikian, pendekatan ini dinilai efektif untuk memahami implementasi sistem informasi kepegawaian yang kompleks dan penuh dinamika, termasuk aspek teknis, kebijakan, dan sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua teknik utama, yaitu kajian literatur dan observasi lapangan. Kajian literatur dilakukan dengan menelaah berbagai referensi teoritis dan praktis yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut meliputi dokumen resmi pemerintah, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku teks, laporan penelitian terdahulu, serta

berbagai dokumen tertulis lain yang relevan dengan pengelolaan Simpeg dan sistem informasi pemerintahan.

Sementara itu, observasi lapangan dilakukan secara langsung di lokasi penelitian selama kurang lebih 1 bulan dengan menerapkan tiga teknik utama, yaitu: (1) observasi langsung, untuk mengamati praktik operasional pengelolaan Simpeg di lingkungan BKPSDM Kota Cirebon; (2) wawancara mendalam, yang dilaksanakan dengan narasumber kunci guna memperoleh informasi yang detail dan berbobot mengenai pengalaman serta pandangan mereka terkait implementasi sistem; serta (3) studi dokumentasi, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah dokumen- dokumen pendukung, seperti laporan kegiatan, arsip internal, data rekapitulasi kepegawaian, dan dokumen kebijakan teknis yang digunakan dalam pengelolaan sistem. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan memilih individu- individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam operasionalisasi Simpeg. Informan yang dipilih dalam penelitian ini antara lain adalah Kepala BKPSDM, sebagai pengambil kebijakan strategis dan penanggung jawab sistem. Sekretaris BKPSDM, yang menangani aspek koordinasi dan teknis administrasi; serta staf teknis yang secara khusus menangani aspek pengelolaan data dan teknologi informasi dalam sistem Simpeg. Setiap informan dipilih karena mewakili perspektif berbeda yang diperlukan untuk membangun gambaran utuh mengenai sistem, mulai dari kebijakan hingga operasional lapangan.

Untuk menjamin keandalan dan validitas data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode triangulasi sebagai strategi verifikasi data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, metode, atau perspektif yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh dan objektif terhadap fenomena yang diteliti. Penggunaan metode ini sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena karakteristik datanya yang bersifat deskriptif dan interpretatif cenderung rentan terhadap subjektivitas peneliti maupun bias narasumber. Dalam konteks penelitian mengenai pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di BKPSDM Kota Cirebon, triangulasi dilakukan melalui beberapa langkah sistematis. Pertama, peneliti melakukan perbandingan antara data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam, pengamatan langsung di lapangan, dan analisis dokumen-dokumen resmi yang relevan.

Dengan membandingkan informasi dari ketiga sumber ini, peneliti dapat mengidentifikasi konsistensi data sekaligus mendeteksi kemungkinan adanya informasi yang bertentangan atau kurang akurat. Kedua, triangulasi juga dilakukan melalui penggunaan beragam informan, yang memiliki latar belakang jabatan dan peran yang berbeda-beda dalam

pengelolaan Simpeg, seperti Kepala BKPSDM, staf teknis pengelola sistem, serta pegawai pelaksana. Dengan melibatkan informan dari berbagai tingkatan dan fungsi, peneliti memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan mendalam mengenai dinamika implementasi Simpeg di instansi tersebut. Ketika ditemukan ketidaksesuaian data, peneliti melakukan cross-check terhadap dokumen formal atau meminta klarifikasi tambahan kepada informan terkait untuk memastikan akurasi informasi. Teknik ini membantu dalam menghindari dominasi narasi tunggal dan memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan mencerminkan realitas secara lebih objektif. Penerapan triangulasi dalam penelitian ini berfungsi tidak hanya sebagai alat verifikasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat validitas internal dan reliabilitas hasil temuan. Dengan demikian, data yang disajikan dalam laporan penelitian ini diharapkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi, kredibel, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Langkah ini juga mendukung pencapaian hasil penelitian yang lebih transparan dan akuntabel, yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai referensi bagi pengembangan kebijakan atau perbaikan sistem Simpeg di masa mendatang.

PENELITIAN TERKAIT

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di berbagai instansi pemerintah. Misalnya, Widyawan dan Idris (2020) menemukan bahwa efektivitas Simpeg di BKPPD Kota Samarinda belum optimal karena rendahnya motivasi dan pemahaman operator, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Oktari (2011) mencatat kendala pada fasilitas pendukung dan pemeliharaan data dalam Simpeg Kementerian Agama RI. Sementara itu, Prayoga (2024) dalam penelitiannya terhadap aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang menyoroti pentingnya pelatihan intensif untuk meningkatkan adaptasi pegawai terhadap sistem digital.

Penelitian ini mengambil pendekatan berbeda dengan meneliti implementasi Simpeg di BKPSDM Kota Cirebon secara menyeluruh melalui analisis aspek input, proses, dan output berdasarkan kerangka teori Handoko (2001). Pemilihan teori ini didasarkan pada kesesuaiannya dalam menilai efektivitas sistem manajemen, khususnya dalam organisasi publik, karena mampu memetakan keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia, proses pengelolaan data, dan hasil keluaran sistem dalam bentuk layanan kepegawaian. Selain itu, penelitian ini menyoroti tantangan spesifik yang belum banyak dibahas dalam studi sebelumnya, yaitu keterlambatan sinkronisasi data dengan Simpegnas dan keterbatasan infrastruktur internal. Tantangan ini penting dianalisis karena dapat berdampak langsung pada akurasi dan ketepatan waktu data kepegawaian yang dikirim ke sistem nasional, serta menimbulkan

hambatan koordinasi lintas instansi. Integrasi Simpeg daerah dengan Simpegnas juga menghadirkan kesulitan teknis, seperti perbedaan format data dan keterbatasan akses jaringan, yang dapat memperlambat proses pembaruan informasi ASN secara real-time.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang efektivitas Simpeg dari sisi operasional, tetapi juga mengangkat isu strategis dalam tata kelola data kepegawaian lintas level pemerintahan. Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa studi ini mengisi kekosongan dalam literatur terkait pengelolaan Simpeg daerah dalam konteks integrasi nasional dan penguatan infrastruktur digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan dalam mendukung pengelolaan data kepegawaian secara lebih tepat, efisien, dan terstruktur. Sistem ini telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akurasi data pegawai, efisiensi proses administratif, serta ketersediaan informasi yang dapat diakses dengan lebih cepat oleh pemangku kebijakan. Namun demikian, untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa peningkatan layanan berbasis data yang optimal dan berkelanjutan, dibutuhkan suatu evaluasi menyeluruh yang mencakup berbagai aspek dalam implementasi Simpeg. Salah satu pendekatan evaluatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penilaian terhadap tiga komponen utama, yaitu masukan (input), proses (process), dan keluaran (output). Ketiga komponen ini menjadi kerangka acuan untuk menilai sejauh mana sistem telah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

1. Input (Masukan)

Input merupakan tahap pertama dalam pengoperasian Simpeg, yang mencakup proses pengumpulan dan pengisian data kepegawaian ke dalam sistem. Indikator-indikator dalam aspek input meliputi:

A. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Di BKPSDM Kota Cirebon, operator Simpeg umumnya memiliki kompetensi teknis dasar yang memadai. Namun, ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan formal dengan tugas teknis yang dijalankan berpotensi menimbulkan kendala operasional, seperti kesalahan input data dan lambatnya respon penanganan gangguan sistem. Kondisi ini berdampak pada efisiensi pengelolaan

data dan akurasi informasi kepegawaian. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan program pelatihan teknis yang terstruktur dan berkelanjutan. Materi pelatihan harus mencakup pengoperasian sistem, manajemen data, keamanan informasi, serta pemahaman integrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Nasional (Simpegnas). Contoh pelatihan yang dapat dijadikan acuan antara lain: pelatihan penggunaan dashboard Simpeg, teknik validasi data otomatis, dan keamanan siber.

Program bimbingan teknis (bimtek) dan pendidikan berjenjang juga perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan regulasi terbaru. Selain itu, BKPSDM sebaiknya melakukan rekrutmen tenaga TI profesional yang memiliki keahlian dalam pengembangan dan manajemen sistem informasi pemerintahan. Tenaga ahli ini akan mempercepat pengembangan fitur baru, pemeliharaan sistem, dan penanganan gangguan teknis secara mandiri, sekaligus mengurangi ketergantungan pada pihak eksternal.

Mengenai integrasi Simpeg dengan Simpegnas, proses sinkronisasi data menuntut pengelolaan yang cermat agar data daerah dapat sesuai dengan standar nasional. Implementasi integrasi ini terkadang menghadapi tantangan teknis seperti keterlambatan update dan perbedaan format data, yang perlu diantisipasi melalui pelatihan khusus dan penyusunan SOP yang jelas. Dengan penguatan SDM dan peningkatan kapasitas teknis yang tepat, Simpeg dapat berfungsi optimal tidak hanya sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sistem strategis penyedia informasi akurat untuk pengambilan kebijakan berbasis data di tingkat daerah maupun nasional.

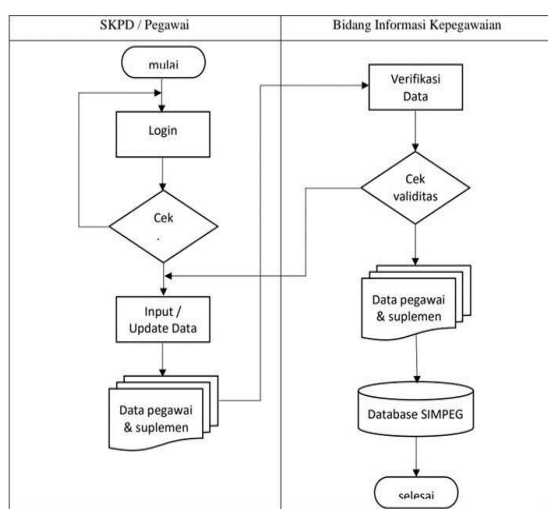
B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam operasional Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di BKPSDM Kota Cirebon, pengumpulan data kepegawaian masih dilakukan manual oleh masing-masing SKPD dan pegawai, diikuti oleh proses verifikasi dan validasi oleh tim pengelola. Namun, proses ini kerap terlambat akibat kesalahan input data oleh pegawai, yang menambah beban kerja tim pengelola untuk melakukan koreksi manual.

Sebagai solusi, penerapan fitur Pegawai Data Mandiri (PDM) memungkinkan pegawai mengelola dan memperbarui data pribadi secara langsung melalui portal Simpeg. Selain meningkatkan partisipasi dan akurasi data, PDM berpotensi mengurangi beban administratif tim pengelola. Namun, keberhasilan fitur ini harus didukung oleh sosialisasi dan edukasi intensif kepada pegawai mengenai pentingnya akurasi data dan dampaknya terhadap hak ASN seperti tunjangan dan promosi. Untuk memberikan gambaran konkret, selama periode Januari–Desember 2023 tercatat rata-rata 15% kesalahan input data yang menyebabkan keterlambatan verifikasi hingga 2 minggu per kasus.

Dengan PDM, diharapkan frekuensi kesalahan ini dapat menurun signifikan, sehingga mempercepat proses validasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, PDM dapat mendukung reformasi manajemen ASN dengan mempermudah pengawasan data, pemetaan kebutuhan kompetensi, dan pengembangan karier pegawai secara real-time. Dengan demikian, PDM tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi tetapi juga memperkuat budaya digitalisasi dan transparansi dalam tata kelola kepegawaian yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan reformasi birokrasi dan pelayanan publik berbasis data.

Gambar 1.1
Flowchart Input Data Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Cirebon



C. Anggaran

Aspek pendanaan merupakan elemen krusial dalam mendukung keberlanjutan dan optimalisasi pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Saat ini, alokasi anggaran untuk kegiatan pengelolaan dan pemeliharaan Simpeg di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Namun demikian, alokasi tersebut belum dirancang secara spesifik untuk mendukung operasional Simpeg secara optimal, mengingat sistem ini merupakan bagian dari program nasional yang dikembangkan dan dikoordinasikan oleh pemerintah pusat.

Berdasarkan data terakhir, anggaran khusus untuk pengelolaan Simpeg di Kota Cirebon belum mencapai 10% dari total anggaran IT daerah, jauh di bawah rata-rata alokasi anggaran serupa di beberapa daerah lain seperti Kota Bandung dan Surabaya yang mengalokasikan lebih dari 20% untuk sistem informasi kepegawaian. Hal ini menunjukkan perlunya pembenahan pendanaan agar pengelolaan Simpeg dapat lebih terarah dan berkelanjutan.

Kondisi ini juga terkait erat dengan prinsip desentralisasi fiskal (fiscal decentralization) yang menegaskan tanggung jawab bersama (shared responsibility) antara pemerintah pusat dan daerah dalam membiayai dan mengelola sistem informasi nasional. Oleh karena itu, perlu adanya mekanisme pembagian dana yang lebih jelas dan terstruktur agar daerah mendapat dukungan anggaran memadai dari pusat, sembari memperkuat komitmen pendanaan dari APBD. Dengan penguatan pendanaan yang terintegrasi, pengelolaan Simpeg di Kota Cirebon dapat lebih maksimal mendukung tata kelola kepegawaian berbasis data yang efisien dan transparan.

Ketiadaan anggaran khusus di tingkat daerah menjadi kendala tersendiri, terutama dalam hal pengembangan sistem, pemeliharaan infrastruktur teknologi informasi, penyediaan pelatihan teknis bagi operator, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan Simpeg. Situasi ini menyebabkan keterbatasan fleksibilitas bagi BKPSDM dalam melakukan inovasi, perbaikan sistem, atau merespons kebutuhan teknis secara cepat dan mandiri. Ketergantungan pada program pusat tanpa dukungan anggaran daerah juga berisiko memperlambat respons terhadap permasalahan teknis yang bersifat lokal atau spesifik terhadap kebutuhan organisasi. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan langkah strategis dalam bentuk pengusulan anggaran khusus untuk pengelolaan Simpeg di tingkat Pemerintah Daerah. Anggaran ini dapat diarahkan pada beberapa aspek penting, seperti penguatan infrastruktur (server, jaringan, dan perangkat lunak pendukung), pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM, pembaruan sistem dan fitur, serta pengadaan dukungan teknis internal. Dengan adanya pos anggaran yang jelas dan terstruktur, pengelolaan Simpeg dapat dilakukan secara lebih terencana, adaptif, dan berkelanjutan.

Selain penguatan dari sisi internal daerah, perlu juga dilakukan peningkatan koordinasi dengan pemerintah pusat, khususnya kementerian atau lembaga teknis yang bertanggung jawab atas pengembangan Simpeg secara nasional. Koordinasi ini mencakup sinkronisasi kebijakan teknis, pertukaran data, serta penyusunan strategi bersama untuk memastikan bahwa daerah mendapat dukungan anggaran dan teknis yang memadai dalam melaksanakan implementasi sistem. Di samping itu, advokasi terhadap pentingnya otonomi pengelolaan sistem informasi di daerah dapat dilakukan melalui forum-forum koordinasi antar-pemerintah. Sebagai landasan hukum dan kebijakan, koordinasi pusat-daerah ini merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, serta Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 03 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional. Kedua dokumen tersebut menegaskan

pentingnya sinergi dan dukungan antara pusat dan daerah dalam pengelolaan data kepegawaian secara terintegrasi dan berbasis teknologi. Dengan dukungan anggaran yang memadai, baik dari pusat maupun daerah, serta koordinasi yang kuat antara berbagai pihak terkait, pengelolaan Simpeg di Kota Cirebon dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini tidak hanya akan memperkuat aspek teknis dan operasional sistem, tetapi juga akan meningkatkan efektivitas Simpeg sebagai instrumen utama dalam tata kelola kepegawaian berbasis data yang transparan dan akuntabel.

D. Peralatan dan Fasilitas Pendukung

Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi merupakan prasyarat utama dalam mendukung keberhasilan implementasi dan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) secara optimal. Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon, akses terhadap jaringan internet pada dasarnya sudah tersedia dan mencukupi untuk menjalankan kebutuhan dasar operasional sistem. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan signifikan pada aspek perangkat keras, khususnya kondisi komputer dan server yang digunakan dalam mendukung aktivitas sistem Simpeg.

Berdasarkan hasil observasi dan pengumpulan data, diketahui bahwa sejumlah peralatan utama, seperti unit komputer dan server, sudah berada dalam kondisi usang atau mengalami penurunan kinerja. Hal ini berdampak langsung pada kecepatan, efisiensi, dan keandalan sistem dalam memproses serta menyimpan data kepegawaian. Ditambah lagi, server yang digunakan hingga saat ini masih dihosting secara eksternal di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistika (DKIS) Kota Cirebon, sehingga menimbulkan ketergantungan teknis dan memperpanjang rantai koordinasi dalam hal perawatan sistem, penanganan gangguan, maupun pengembangan fitur baru. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan langkah konkret berupa pembaruan (upgrading) perangkat keras, terutama unit komputer kerja dan server penyimpanan data, agar sistem dapat berjalan lancar dan responsif. Pembaruan ini juga sejalan dengan kebutuhan sistem informasi yang mampu menangani volume data yang semakin besar dan kompleks seiring perkembangan kebijakan serta jumlah aparatur sipil negara yang dikelola. Standar atau spesifikasi minimum perangkat keras dan infrastruktur TI yang direkomendasikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) sebaiknya dijadikan acuan dalam proses upgrading untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan operasional Simpeg. Meski ketergantungan terhadap DKIS memiliki beberapa kelemahan, potensi kolaborasi juga perlu dianalisis secara mendalam,

misalnya melalui formalitas kerja sama berupa Service Level Agreement (SLA) yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun demikian, perlu diwaspadai pula risiko keamanan data apabila server dikelola oleh pihak eksternal tanpa kontrol penuh dari BKPSDM, yang dapat membuka peluang kebocoran data atau akses tidak sah, sehingga perlu diterapkan mekanisme pengamanan yang ketat dan audit rutin.

Lebih lanjut, BKPSDM disarankan untuk mulai mengembangkan infrastruktur teknologi informasi secara mandiri, termasuk membangun data center internal atau mengelola server secara otonom. Infrastruktur mandiri ini menawarkan sejumlah keuntungan strategis, seperti peningkatan kecepatan akses terhadap sistem tanpa ketergantungan pada jalur komunikasi lintas instansi, peningkatan keamanan data karena pengelolaan dilakukan sepenuhnya oleh internal, serta pengurangan ketergantungan terhadap Dinas Komunikasi dan Informatika (DKIS) sebagai pihak pengelola eksternal. Namun, langkah ini perlu diseimbangkan dengan pertimbangan risiko dan prasyarat penting, seperti tersedianya sumber daya manusia (SDM) teknologi informasi yang andal, biaya investasi awal yang cukup besar, serta kesiapan institusi dalam menjamin keberlangsungan layanan—melalui mekanisme redundancy, sistem backup, dan disaster recovery yang memadai. Oleh karena itu, pengembangan infrastruktur ini sebaiknya menjadi bagian dari roadmap transformasi digital daerah yang lebih luas, sehingga dapat selaras dengan arah kebijakan teknologi informasi pemerintah daerah, termasuk dalam hal integrasi sistem, keamanan data, dan interoperabilitas layanan digital publik.

Dengan infrastruktur yang diperbarui dan dikelola secara mandiri, BKPSDM Kota Cirebon dapat membangun sistem kepegawaian yang lebih stabil, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Hal ini juga mendukung pencapaian target transformasi digital pemerintahan daerah, serta meletakkan dasar yang kokoh bagi tata kelola kepegawaian berbasis teknologi yang berkelanjutan.

2. Proses

Proses dalam pengelolaan Simpeg meliputi pemeliharaan data, evaluasi, dan monitoring sistem. Indikator-indikator dalam aspek proses meliputi:

A. Pemutakhiran Data

Pemutakhiran data kepegawaian merupakan salah satu aspek krusial dalam memastikan keakuratan dan kelancaran operasional Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon, pemutakhiran data dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa informasi yang tercatat di dalam sistem selalu terkini dan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Meskipun demikian, proses

pemutakhiran ini sering kali mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kesalahan input data oleh pegawai. Kesalahan ini dapat terjadi karena kurangnya pemahaman atau ketelitian dalam pengisian data, serta keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang bertanggung jawab atas verifikasi dan pembaruan data.

Dalam rangka mengoptimalkan proses pemutakhiran data, langkah-langkah strategis perlu diambil, salah satunya dengan menerapkan sistem otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu pembaruan data. Salah satu contoh yang dapat diimplementasikan adalah pemberian notifikasi otomatis kepada pegawai melalui email atau aplikasi terkait, yang mengingatkan mereka untuk memperbarui data pribadi mereka secara berkala. Notifikasi ini dapat diatur untuk dikirimkan dalam jangka waktu tertentu, seperti setiap tiga bulan atau enam bulan, untuk memastikan bahwa data yang ada di dalam sistem selalu terjaga keakuratannya. Dengan demikian, pegawai akan lebih terdorong untuk segera memperbarui informasi yang diperlukan tanpa harus menunggu arahan dari tim pengelola. Namun, selain penerapan sistem otomatisasi, penting pula untuk memperhatikan koordinasi yang lebih baik antara tim pengelola Simpeg dan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Koordinasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pemutakhiran data dapat berjalan dengan lebih terorganisir dan terkoordinasi dengan baik di seluruh tingkatan organisasi. Tim pengelola Simpeg perlu memastikan bahwa setiap SKPD memiliki pemahaman yang cukup mengenai pentingnya pemutakhiran data secara tepat waktu, serta menjamin adanya dukungan dalam hal verifikasi dan validasi data yang dilakukan oleh masing-masing SKPD.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan efektivitas koordinasi dan akurasi data, perlu dipertimbangkan penyusunan prosedur standar operasional (SOP) yang lebih jelas, terstruktur, dan mudah diikuti oleh seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait proses pemutakhiran data kepegawaian. Berdasarkan temuan awal, SOP yang mengatur mekanisme pemutakhiran data secara spesifik sebelumnya belum diimplementasikan secara optimal di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon. Akibatnya, terjadi ketidakterpaduan dalam pelaksanaan pembaruan data antar SKPD, yang berdampak pada keterlambatan dan potensi kesalahan data dalam sistem. Dengan adanya SOP yang disusun secara sistematis, setiap SKPD akan memiliki acuan yang jelas mengenai langkah-langkah dan jadwal pembaruan data, serta tanggung jawab masing-masing pihak dalam proses tersebut. Secara keseluruhan, penerapan sistem otomatisasi untuk pemutakhiran data, yang didukung oleh peningkatan koordinasi antara tim pengelola Simpeg dan SKPD, diharapkan dapat mengurangi hambatan dalam proses

pembaruan data kepegawaian. Dengan demikian, Simpeg dapat berfungsi secara lebih efektif sebagai sistem informasi yang handal dan terpercaya, serta mampu mendukung pengambilan kebijakan berbasis data yang akurat di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon.

B. Evaluasi dan Monitoring

Evaluasi dan monitoring sistem merupakan bagian integral dalam siklus manajemen teknologi informasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa sistem yang dioperasikan berjalan dengan baik, aman, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon, kegiatan evaluasi dan monitoring terhadap Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) telah dilaksanakan secara rutin dengan frekuensi triwulanan. Evaluasi ini meliputi aspek-aspek teknis operasional, performa sistem, serta keandalan data. Meskipun kegiatan tersebut sudah berjalan, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah kelalaian dalam aspek pemeliharaan teknis yang bersifat berkala, terutama dalam hal pembaruan perangkat lunak (software updates) dan pemantauan server secara real-time. Kondisi ini berisiko menurunkan stabilitas dan keamanan sistem, serta memperbesar potensi terjadinya gangguan teknis yang dapat menghambat proses pelayanan administrasi kepegawaian.

Untuk meningkatkan efektivitas kegiatan evaluasi dan monitoring Simpeg, diperlukan peningkatan frekuensi dan cakupan kegiatan ini, khususnya dalam aspek keamanan sistem informasi, integritas data, serta keberlanjutan infrastruktur. Mengingat tingginya risiko keamanan siber dan potensi kesalahan sistem, pemantauan yang hanya dilakukan setiap tiga bulan tidak cukup untuk menjamin operasional sistem yang optimal dan tanggap terhadap gangguan. Oleh karena itu, pembentukan tim teknis khusus menjadi langkah strategis. Tim ini bertugas menjalankan evaluasi sistem secara berkala serta melakukan pemeliharaan teknis harian dan mingguan. Prosedur kerja tim meliputi: pembaruan sistem operasi dan aplikasi Simpeg melalui jadwal rilis internal berbasis patch management system; pemantauan performa server menggunakan server uptime tracker dan analisis log sistem untuk mendeteksi penurunan performa; serta pengawasan keamanan melalui mekanisme role-based access control (RBAC), audit log akses, serta penerapan pembaruan keamanan (security patches) secara real-time.

Kegiatan ini dapat didukung oleh alat bantu otomatis, seperti Nagios, Zabbix, atau SolarWinds, yang telah terbukti efektif digunakan di berbagai instansi pemerintah untuk pemantauan performa dan keamanan sistem informasi secara menyeluruh. Alat ini memungkinkan notifikasi otomatis jika terjadi anomali, penurunan layanan, atau potensi serangan, sehingga respons dapat dilakukan lebih cepat dan

akurat. Selain aspek teknis, proses evaluasi juga perlu melibatkan pengguna dan pemangku kepentingan (stakeholders) dari berbagai SKPD untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja sistem. Umpan balik ini dapat dikumpulkan melalui survei kepuasan pengguna, forum diskusi teknis, atau pelaporan langsung terhadap kendala operasional. Dengan membentuk feedback loop yang aktif, perbaikan sistem dapat dilakukan secara berkelanjutan (continuous improvement) dan responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Langkah-langkah ini merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola sistem informasi kepegawaian yang adaptif, aman, dan berbasis kinerja, selaras dengan prinsip reformasi birokrasi dan transformasi digital dalam pelayanan publik.

C. Penghapusan Data yang Tidak Perlu

Penghapusan data yang tidak relevan merupakan aspek penting dalam pengelolaan Simpeg untuk menjaga agar data tetap terorganisir, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan operasional terkini. Meskipun proses ini telah dilakukan secara berkala, masih sering terjadi penumpukan data pegawai yang sudah pensiun atau mutasi ke instansi lain yang tetap tersimpan dalam sistem. Hal ini disebabkan oleh proses identifikasi dan pemisahan data yang masih dilakukan secara manual, sehingga rawan keterlambatan dan kesalahan.

Sebagai solusi, penerapan teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI) dapat diusulkan untuk mengotomatisasi proses deteksi dan penghapusan data tidak relevan. Misalnya, sistem dapat dikembangkan agar secara otomatis mengenali status kepegawaian berdasarkan input dari sistem induk atau update berkala, lalu memindahkan atau menghapus data yang tidak lagi aktif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga membantu menjaga kualitas database, meminimalkan kerancuan dalam laporan kepegawaian, serta mempercepat proses analisis dan pelaporan secara keseluruhan.

Untuk mengatasi tantangan ini, penerapan sistem filter otomatis yang dapat secara proaktif mengidentifikasi dan menghapus data yang sudah tidak relevan merupakan solusi yang tepat. Sistem ini dapat dikembangkan untuk memfilter data berdasarkan kategori tertentu, seperti status kepegawaian (pensiun, mutasi, atau non-aktif), sehingga secara otomatis sistem akan menghapus atau memindahkan data yang tidak lagi diperlukan. Pembaruan sistem secara berkala untuk memperbaiki fitur filter ini juga penting dilakukan untuk menyesuaikan dengan perubahan kebijakan atau kebutuhan organisasi. Selain itu, untuk mendukung keberhasilan pengelolaan data, perlu dilakukan sosialisasi secara rutin kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya melaporkan data yang sudah tidak diperlukan, baik terkait status kepegawaian (misalnya, pegawai yang sudah pensiun atau

mengundurkan diri) maupun perubahan data pribadi yang perlu dihapus atau diperbarui. Sosialisasi ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau pengingat berkala yang menyarankan pegawai untuk secara aktif memeriksa dan melaporkan pembaruan status mereka dalam sistem. Hal ini akan membantu memastikan bahwa data yang tersimpan tetap terjaga kualitasnya, serta mengurangi beban kerja tim pengelola dalam menangani data yang tidak relevan. Secara keseluruhan, dengan penerapan sistem filter otomatis, didukung oleh pendidikan dan sosialisasi yang berkelanjutan kepada pegawai, proses pengelolaan data di Simpeg dapat dilakukan dengan lebih efisien, akurat, dan terstruktur. Dengan demikian, kualitas data yang ada di dalam sistem tetap terjaga, dan sistem Simpeg akan lebih optimal dalam mendukung kegiatan administrasi kepegawaian dan pengambilan kebijakan berbasis data yang akurat.

3. Output

Output merupakan hasil akhir dari proses pengelolaan Simpeg, yang mencakup laporan dan data kepegawaian yang digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan. Beberapa indikator dalam aspek output antara lain:

A. Ketepatan Waktu Memperoleh Data

Laporan dan informasi kepegawaian melalui Simpeg dapat dihasilkan secara cepat untuk kebutuhan internal organisasi. Namun, masih terjadi keterlambatan dalam proses sinkronisasi data dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Nasional (Simpegnas), yang berdampak pada akurasi data di tingkat pusat. Salah satu penyebab utama keterlambatan tersebut adalah terbatasnya kapasitas jaringan internet, terutama pada unit kerja dengan infrastruktur teknologi yang belum memadai. Untuk mengoptimalkan kecepatan dan ketepatan waktu dalam memperoleh serta menyampaikan data, perlu dilakukan peningkatan pada dua aspek utama: kapasitas jaringan dan efisiensi sistem. Peningkatan kapasitas jaringan dapat dilakukan melalui perluasan bandwidth serta penyediaan koneksi internet yang stabil di seluruh SKPD. Sementara itu, dari sisi sistem, optimalisasi dapat mencakup peningkatan kapasitas server, penerapan teknologi kompresi data untuk mempercepat transfer, serta penyesuaian interval sinkronisasi data secara otomatis agar lebih terjadwal dan responsif.

Selain itu, perlu diidentifikasi lebih lanjut tahapan-tahapan dalam proses sinkronisasi yang memerlukan waktu paling lama—misalnya pada tahap validasi data ganda, enkripsi informasi, atau integrasi antar database—sehingga tindakan teknis yang lebih spesifik dapat dirumuskan untuk mempercepat alur data dari tingkat lokal ke nasional. Dengan pendekatan tersebut, proses pelaporan dan sinkronisasi akan menjadi lebih efisien, akurat, dan mendukung pengambilan kebijakan secara real-time.

B. Keakuratan Data

Data yang dihasilkan oleh Simpeg relatif akurat, namun masih terdapat kesalahan akibat keterlambatan dalam pemutakhiran data. Untuk meningkatkan keakuratan data, sistem validasi otomatis dapat diterapkan untuk memastikan data yang diinput oleh pegawai sudah akurat sebelum diproses. Selain itu, koordinasi antara tim pengelola Simpeg dan SKPD perlu ditingkatkan untuk memastikan data selalu terbaru.

C. Laporan yang Sesuai dengan Kebutuhan Pimpinan

Laporan yang dihasilkan oleh Simpeg telah digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, namun masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kualitas laporan. Untuk mengoptimalkan laporan, fitur laporan yang lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pimpinan perlu dikembangkan. Selain itu, pelatihan bagi pimpinan dalam menggunakan laporan Simpeg untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif juga perlu dilakukan.

Optimalisasi pelayanan berbasis data melalui Simpeg di BKPSDM Kota Cirebon dapat dicapai dengan memperbaiki aspek input, proses, dan output. Dengan meningkatkan kualitas SDM, memperbaiki proses pengumpulan dan pemutakhiran data, serta menghasilkan laporan yang akurat dan relevan, Simpeg dapat berfungsi sebagai instrumen yang lebih efisien dalam mendukung manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan mutu layanan publik di Kota Cirebon.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan ketepatan dan efektivitas pengelolaan data kepegawaian. Sistem ini telah membantu menghasilkan informasi yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Namun, optimalisasi layanan masih menghadapi sejumlah tantangan.

Dari sisi masukan (input), kompetensi SDM dalam pengelolaan Simpeg sudah cukup, namun masih perlu peningkatan melalui pelatihan teknis serta rekrutmen tenaga ahli bidang teknologi informasi. Verifikasi dan validasi data masih sering terlambat akibat kesalahan input, sehingga implementasi fitur Pegawai Data Mandiri (PDM) menjadi penting untuk meningkatkan keakuratan dan mengurangi beban kerja operator. Alokasi anggaran serta peningkatan infrastruktur, seperti jaringan dan server, juga diperlukan agar sistem dapat berjalan stabil.

Pada aspek proses, meskipun pemutakhiran data dan

evaluasi telah dilakukan secara berkala, sistem sempat mengalami gangguan serius akibat serangan hacker yang menyebabkan portal Simpeg tidak dapat diakses selama beberapa hari. Insiden ini mengganggu pelayanan kepegawaian dan menyoroti pentingnya keamanan siber. Sebagai respon, BKPSDM telah memperkuat sistem keamanan, melakukan audit server, dan membentuk tim teknis untuk pemantauan dan pemeliharaan sistem secara berkala. Penghapusan data tidak relevan juga disarankan untuk menjaga efisiensi.

Dari segi keluaran (output), Simpeg telah menghasilkan laporan kepegawaian yang dimanfaatkan dalam proses promosi, mutasi, dan perencanaan kebutuhan pegawai. Namun, keterlambatan sinkronisasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Nasional (Simpegnas) masih menjadi hambatan, yang dapat mengurangi konsistensi data nasional. Selain itu, format dan isi laporan masih perlu disesuaikan agar lebih relevan dengan kebutuhan pimpinan.

Secara keseluruhan, Simpeg di Kota Cirebon memiliki potensi besar dalam mendukung transformasi digital tata kelola kepegawaian. Untuk itu, peningkatan kompetensi SDM, penguatan infrastruktur, perbaikan proses operasional, serta peningkatan kualitas pelaporan menjadi langkah penting menuju sistem yang lebih adaptif, aman, dan berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Adha, R. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Anza, F. A., & Cahyaningsih, T. (2019). Penerapan sistem informasi Kelola UI dalam menunjang proses bisnis pada Direktorat Pendidikan PAU Universitas Indonesia. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 7(2), 45–60. <https://doi.org/10.7454/jvi.v7i2.135>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Diakses 10 Juni 2025, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Candradewini. (2017). The analysis of job characteristics of medium scale industries in Baros Subdistrict, Sukabumi City, West Java. *Jurnal AdBispreneur*, 2(3), 191–200. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i3.36272>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Denaya, A., & Djumriati, T. (2017). *Efektivitas pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen*

- Kepegawaian (Simpeg) di BKD Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(4), 1689–1699.
- Diakses 10 Juni 2025, dari https://repository.uin-suska.ac.id/12738/7/7.%20BABII_201871ADN.pdf
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heeks, R. (2006). *Implementing and Managing eGovernment: An International Text*. London: SAGE Publications.
- Hikmah, A. N., Candradewini, & Miradhia, D. (2022). Kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan sistem knowledge management pada Bappeda Provinsi DKI Jakarta. Departemen Administrasi Publik, FISIP Universitas Padjadjaran. (Tidak tersedia DOI).
- Indrajit, R. E. (2004). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2000). Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Kodarisman, R., & Nugroho, E. (2013). Evaluasi penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2(2), 24–32. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2013.2.2.24>
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Oktari, M. D. (2011). Analisis pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ditinjau dari aspek input, proses, dan output di Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–59.
- Diakses 10 Juni 2025, dari <https://jurnal.ui.ac.id/jap/article/view/4>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatna, H. (2010). *Tujuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wali Kota Cirebon. (2021). Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penetapan Unit Pelaksana Teknis dalam Pengelolaan Simpeg. Cirebon: Pemerintah Kota Cirebon.
- Widyawan, D. C., & Idris, A. (2021). Implementasi Simpeg di BKPPD Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 125–135. <https://doi.org/10.52239/jar.v8i2.5206>
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. Jakarta: Erlangga.