



Implementasi Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik

Safinatun Najah¹⁾; Tukiman²⁾

^{1,2)} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: ¹⁾ safinatunn467@gmail.com ; ²⁾ tukiman_upnjatim@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2025]

Revised [18 Juni 2026]

Accepted [23 Juni 2026]

KEYWORDS

Implementation, Personnel Management Information System (SIMPEG), Gresik Regency.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Artikel ini menganalisis tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Analisis ini menggunakan pendekatan kualitatif wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menerapkan teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edward III, yang mencakup dalam empat variabel utama yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, serta Struktur Birokrasi. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG secara keseluruhan berjalan cukup baik, didukung oleh komunikasi melalui surat resmi BKPSDM dan sosialisasi internal, sumber daya cukup memadai seperti admin terlatih dan infrastruktur digital, disposisi positif pegawai meski masih memerlukan pendampingan bagi sebagian pengguna, serta struktur birokrasi yang terstruktur dengan SOP yang jelas. Meskipun begitu, ada beberapa tantangan, seperti ketergantungan pada akses internet yang kadang tidak lancar dan ketidaksetujuan sebagian pegawai senior terhadap perubahan digital. Untuk itu, diperlukan upaya lanjutan berupa pelatihan rutin, pengintegrasian dengan sistem keuangan daerah, serta pemantauan terus-menerus oleh BKPSDM agar implementasi bisa berjalan terus-menerus dan optimal. Hal ini bertujuan untuk mendukung pengelolaan pegawai yang lebih efisien dan transparan di Kabupaten Gresik.

ABSTRACT

This article analyzes the Implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) in the General Section of the Regional Secretariat of Gresik Regency. This analysis uses a qualitative approach of interviews, observations, and documentation. This research applies the theory of public policy implementation from George C. Edward III, which includes four main variables, namely Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. The results of this study show that the overall implementation of SIMPEG is going quite well, supported by communication through official letters from BKPSDM and internal socialization, adequate resources such as trained admins and digital infrastructure, positive disposition of employees even though they still need assistance for some users, and a structured bureaucratic structure with clear SOPs. However, there are several challenges, such as the reliance on sometimes unsmooth internet access and the disapproval of some senior employees to digital change. For this reason, further efforts are needed in the form of routine training, integration with the regional financial system, and continuous monitoring by BKPSDM so that implementation can run continuously and optimally. This aims to support more efficient and transparent employee management in Gresik Regency.

PENDAHULUAN

Pengelolaan kepegawaian merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas administrasi pemerintahan daerah. Data kepegawaian yang akurat dan terkelola dengan sangat baik akan mendukung pengambilan keputusan serta perencanaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Dalam era digital saat ini, pemerintah berupaya untuk memanfaatkan kemajuan teknologi informasi menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data kepegawaian. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur sumber daya manusia dalam instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan negara (Pratiwi, 2018).

Dalam mencapai kesuksesan, pentingnya mengetahui kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus didukung oleh informasi yang tepat dan cepat (Rohaimudin & Aulia, 2025). Informasi yang baik sangat berperan dalam pengembangan organisasi karena bisa membantu dalam mengambil keputusan yang tepat. Jika informasi yang diberikan kepada ASN tidak akurat, solusi yang bisa dilakukan adalah dengan membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG dirancang untuk memudahkan pengelolaan data kepegawaian secara terpadu dan real time, mencakup fungsi seperti pencatatan data pegawai, pengelolaan kehadiran, pengajuan cuti, pemberian kenaikan pangkat, hingga penyusunan laporan kepegawaian (Choirudin et al., 2023). Penerapan SIMPEG tidak hanya mempercepat proses kerja dengan menggabungkan data dari berbagai bagian di Sekretariat Daerah

Kabupaten Gresik, tetapi juga mengurangi kesalahan manusia melalui proses validasi otomatis dan akses berbasis web yang aman, sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat sasaran sesuai prinsip e-government di Indonesia.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri, untuk mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian yang lebih efisien dan transparan. Pedoman tersebut memberikan acuan bagi pemerintah daerah agar melakukan sosialisasi, pelatihan, dan pembinaan bagi pegawai dalam pengelolaan kepegawaian supaya dapat mengoperasikan SIMPEG secara efektif. Selain itu, kebijakan penerapan e-government terkait dengan SIMPEG harus ditunjang dengan infrastruktur institusional yang dapat diwujudkan apabila institusi pemerintah memiliki kesadaran dan eksis melaksanakan tujuannya (Sadat, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas diketahui bahwa dalam pelaksanaan e-government telah diterapkan pada pemerintah daerah Kabupaten Gresik salah satu Instansi yang menggunakan SIMPEG yaitu pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Program ini mendukung kelancaran layanan kepegawaian berbasis online dan meningkatkan Indeks Profesionalitas. Pelayanan administrasi kepegawaian yang secara umum dapat diartikan sebagai upaya menyediakan kebutuhan yang diperlukan oleh Aparatur Sipil Negara termasuk pengurusan, pengaturan, dan manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dengan pemerintah (Oktavianti, 2018). Selain itu, penerapan e-government juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kapasitas ASN yang lebih terarah dan terstruktur, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang akurat. Dengan sistem terintegrasi, koordinasi antar unit kerja menjadi yang lebih baik, memperkuat sinergi dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik adalah unit kerja yang berada di bawah naungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Tugas utamanya adalah menangani urusan tata usaha, keuangan, serta protokol, kepegawaian, dan perlengkapan di Sekretariat Daerah. Fungsi utamanya mencakup perencanaan program dan evaluasi tugas, menangani urusan tata usaha dan keuangan pimpinan serta Sekretariat Daerah, mengatur rumah tangga dan perlengkapan seperti listrik, air, dan telepon, serta menyiapkan dan mengatur berbagai acara pemerintahan daerah sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, Bagian Umum juga mengurus kepegawaian dan protokol, serta menerima tugas lainnya dari Asisten Administrasi Umum. Dalam menjalankan pekerjaannya, Bagian Umum dibagi menjadi beberapa subbagian, masing-masing menangani tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan perlengkapan, serta protokol dan kepegawaian secara terpisah. Bagian ini didukung oleh aplikasi SIMPEG yang digunakan untuk mengelola data pegawai secara terintegrasi, sehingga memastikan informasi yang akurat dan efisien secara real-time sesuai dengan sistem e-government di pemerintahan daerah Kabupaten Gresik.

Selain memiliki peran strategis, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik juga bertugas menjamin implementasi berbagai kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah. Implementasi ini juga, menerapkan sistem administrasi yang efisien dan mengelola sumber daya secara optimal agar operasional Sekretariat Daerah berjalan lancar. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik melakukan implementasi tugas secara terus menerus, dengan didampingi oleh evaluasi dan pemantauan yang dilakukan secara berkala.

LANDASAN TEORI

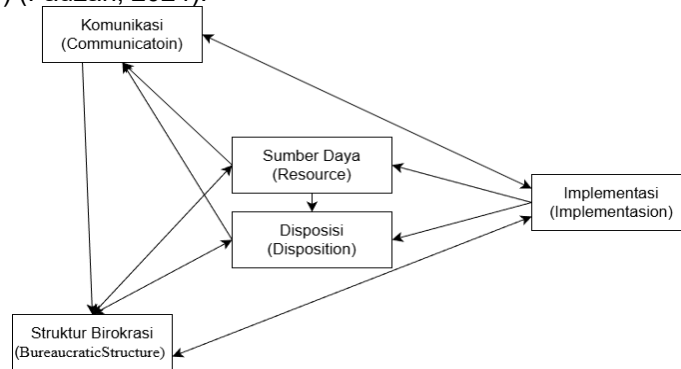
Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik adalah tahapan penting dalam proses penyusunan kebijakan secara keseluruhan karena langsung mempengaruhi hasil, output, dan efek yang diharapkan (Sutmasa, 2021). Beberapa hal penting yang memengaruhi keberhasilan implementasi antara lain: tujuan dan ukuran kebijakan yang realistis, ketersediaan sumber daya manusia dan keuangan yang cukup, karakteristik pelaksana kebijakan, sikap atau disposisi pelaksana, komunikasi yang jelas dan konsisten, kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi yang mendukung, serta kemampuan penyusunan struktur implementasi yang tepat (Sidiq et al., 2022).

Lebih lanjut, tujuan dan ukuran kebijakan yang realistis berarti kebijakan harus disesuaikan dengan situasi di lapangan agar tidak terlalu besar atau sulit dicapai. Dengan demikian, pelaksana bisa fokus pada target yang masuk akal tanpa merasa terlalu berat. Ketersediaan sumber daya manusia dan keuangan yang cukup juga penting, karena hal ini memastikan adanya personel yang terlatih dan anggaran yang cukup untuk mendukung semua kegiatan dari awal sampai akhir, tanpa terganggu karena kurangnya dana atau tenaga kerja. Karakteristik pelaksana kebijakan, seperti organisasi yang fleksibel dan profesional, sangat penting karena mereka yang bertugas di lapangan harus mampu menangani berbagai tantangan sehari-hari.

Sementara itu, sikap atau disposisi pelaksana, seperti kesiapan mental, komitmen, dan penerimaan terhadap kebijakan, sangat menentukan agar tidak terjadi resistensi internal yang bisa memperlambat proses. Menurut (Winarno:2021) dalam (Marsella, 2025) Komunikasi menjadi cara utama untuk menyampaikan informasi mengenai kebijakan yang harus dipahami dengan jelas dan konsisten oleh orang-orang yang menerapkannya. Jika informasi yang diberikan tidak cukup, maka kebijakan tersebut bisa disalahartikan atau tidak diterapkan secara benar.

Menurut George C. Edward III, keberhasilan dalam menerapkan Implementasi kebijakan menurut George C. Edwards III bergantung pada empat variabel utama untuk mencapai keberhasilan, yaitu Komunikasi (Communication), Sumber Daya (Resource), Disposisi (Disposition), dan Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) (Fauzan, 2024).



Gambar 1 Model Implementasi Kebijakan George Edward III

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan menurut George C. Edward III sebagai berikut :

a. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan proses penyampaian kebijakan, aturan, maupun prosedur kerja dari pimpinan kepada pelaksana di tingkat operasional. Komunikasi perlu memiliki kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan pelaksana. Menurut Edward III, komunikasi yang efektif harus disampaikan secara jelas dan tepat, konsisten, dan mudah dipahami supaya tidak menimbulkan perbedaan penafsiran pada apa yang dikomunikasikan. Kejelasan yang diperlukan supaya pelaksana dapat memahami tujuan, isi, dan prosedur kebijakan. Selain itu, komunikasi yang keberlangsungan secara berkelanjutan memungkinkan adanya umpan balik antara pelaksana dan pembuat kebijakan. Apabila komunikasi tidak berjalan secara efektif, kemungkinan pelaksana berpotensi terjadinya kesalahan dalam menafsirkan kebijakan atau bahkan menghiraukan kebijakan tersebut. Dalam model implementasi kebijakan menurut Edward III, komunikasi ideal mencakup empat aspek utama yaitu: penyampaian pesan yang tepat sasaran (clear transmission), keselarasan antar level hierarki, pemahaman penuh oleh pelaksana, serta sikap positif yang dibentuk melalui umpan balik dua arah. Pendekatan ini memastikan kebijakan tidak hanya dipahami secara logis, tetapi juga diterima secara emosional, sehingga mengurangi penolakan dan meningkatkan ketaatan operasional melalui cara-cara seperti sosialisasi berkali-kali, pelatihan yang interaktif, serta saluran umpan balik yang rutin untuk memperbaiki kesalahpahaman secara cepat.

b. Sumber Daya

Sumber daya adalah hal penting yang memengaruhi apakah kebijakan bisa berhasil sesuai tujuannya. Edward III mengatakan bahwa kebijakan yang terbaik pun tidak akan bekerja maksimal jika tidak ada sumber daya yang cukup. Sumber daya terdiri dari berbagai hal seperti orang-orang yang menjalankan kebijakan, informasi, wewenang, dan fasilitas yang dibutuhkan. Orang-orang itu perlu memiliki jumlah yang cukup, tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai. Informasi juga penting, karena pelaksana kebijakan harus memahami isi kebijakan, panduan teknis, serta cara-cara menjalankannya. Wewenang yang jelas juga diperlukan, agar mereka bisa mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan perintah kebijakan. Fasilitas seperti alat, sarana, prasarana, dan teknologi juga penting untuk memudahkan proses pelaksanaan. Jika salah satu dari aspek ini kurang, maka pelaksanaan kebijakan bisa terganggu, meskipun komunikasi antar pihak sudah lancar. Menurut Edward III dalam model empat faktor keberhasilan dalam menerapkan kebijakan (1978), sumber daya adalah faktor keempat yang penting selain komunikasi, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Tanpa alokasi sumber daya yang cukup, seperti tenaga manusia yang berkualitas, anggaran, alat, dan dukungan teknis, kebijakan tidak akan berhasil meskipun faktor lainnya sudah optimal.

c. Disposisi

Disposisi merujuk pada sikap, komitmen, dan tingkat penerimaan pelaksanaan terhadap kebijakan yang akan diimplementasikan. Edward III menyebutkan bahwa pelaksana sebagai aktor utama yang menentukan apakah kebijakan dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Oleh karena itu, sikap pelaksana sangat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Disposisi positif terlihat dari ketersediaan pelaksana untuk menjalankan kebijakan sesuai dengan aturan, adanya rasa pertanggung jawaban terhadap tugas dan komitmen untuk mencapai tujuan kebijakan. Menurut Edward III dalam model implementasinya yang terkenal, disposisi pelaksana adalah salah satu dari empat variabel penting yang memengaruhi sejauh mana kebijakan dapat diubah menjadi tindakan nyata di lapangan. Selain itu, faktor-faktor seperti komunikasi yang jelas, ketersediaan sumber daya yang cukup, serta struktur birokrasi yang mendukung juga berperan penting. Disposisi ini tidak hanya mencakup sikap pribadi seperti loyalitas dan motivasi dari dalam diri pelaksana, tetapi juga bagaimana mereka memandang kebijakan tersebut, termasuk apakah mereka memahami isinya, percaya bahwa kebijakan itu sah, dan merasa mampu untuk melaksanakannya. Jika disposisi pelaksana negatif muncul seperti ketidaksetujuan ideologis, rasa jenuh karena beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya rasa memiliki terhadap tujuan kebijakan, maka kebijakan cenderung tidak berhasil sepenuhnya, meskipun faktor-faktor lainnya sudah cukup baik. Edward III menekankan bahwa untuk mengatasi masalah ini, pembuat kebijakan harus memilih pelaksana yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan kebijakan, memberikan pelatihan yang intensif agar mereka memahami dan komitmen pada kebijakan tersebut, serta membangun sistem insentif yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas, sehingga disposisi positif bisa menjadi faktor utama dalam kesuksesan implementasi di tingkat operasional.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan pengaturan organisasi yang meliputi pembagian tugas, hierarki kewenangan, prosedur kerja, serta mekanisme koordinasi dalam pelaksanaan kebijakan. Menurut Edward III, struktur birokrasi yang terlalu rumit dan hierarkis bisa menghambat dalam implementasi kebijakan karena memperpanjang alur pengambilan keputusan dan tindakan di lapangan terasa lebih lambat. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur birokrasi yang jelas, mudah dipahami, dan didukung oleh prosedur standar supaya kebijakan bisa diterapkan dengan konsisten. Selain itu, kerja sama antarbagian juga tidak kalah pentingnya dalam struktur birokrasi, karena kebijakan biasanya melibatkan beberapa bagian atau pihak tertentu. Jika struktur birokrasi terdapat ketidakjelasan atau saling tumpah tindih, bisa adanya terjadi kesalahpahaman atau konflik dalam kewenangan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan kebijakan. Edward III menekankan bahwa untuk menghadapi masalah tersebut, struktur birokrasi harus dibuat dengan pembagian tugas yang jelas dan saluran komunikasi yang cepat, agar menghindari kekacauan dalam organisasi yang sering kali menyebabkan bingungnya peran dan penundaan dalam penerapan kebijakan. Dalam model empat faktor yang dia usulkan, yaitu komunikasi, sumber daya, kemauan pelaksana, dan struktur birokrasi, faktor terakhir ini sangat penting karena memengaruhi cara perintah kebijakan bergerak dari pusat ke daerah. Di mana hierarki yang terlalu kaku bisa membuat sistem tidak responsif, sedangkan kurangnya kerja sama antar unit bisa menyebabkan tugas yang diulang-ulang atau kekosongan tanggung jawab. Oleh karena itu, Edward III menyarankan adanya reformasi struktur seperti penyebaran wewenang secara lebih luas dan pembentukan tim yang terdiri dari berbagai bagian fungsi, agar proses kerja menjadi lebih cepat dan terpadu, sehingga penerapan kebijakan tidak terhambat oleh ketatnya struktur organisasi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Menurut Mulyanto (2008:28) dalam (Widyawan & Idris, 2021). Sistem informasi didefinisikan sebagai gabungan dari prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang disusun secara terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) menjadi dasar teori utama dalam mengelola sumber daya manusia aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan Indonesia, terutama di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Sistem ini berfungsi sebagai penggabungan teknologi informasi untuk mengelola seluruh siklus manajemen pegawai, mulai dari proses perekrutan hingga pensiun. Secara konseptual, SIMPEG adalah aplikasi berbasis web yang mengelola data pegawai secara real-time, mencakup informasi pribadi, riwayat pendidikan, jabatan, kinerja, disiplin, dan perencanaan karir (Novianto et al., 2023). Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Penggunaan SIMPEG. Teori dasar SIMPEG berasal dari pendekatan Human Resource Information System (HRIS), yang bersifat holistik dan menggabungkan database relational seperti MySQL untuk menyimpan data secara terstruktur. Selain itu, sistem ini juga menggunakan algoritma analitik untuk memprediksi keinginan pegawai meninggalkan jabatannya, serta dashboard visual untuk keperluan laporan manajerial. Dengan demikian, SIMPEG



membantu pengambilan keputusan berdasarkan bukti yang valid di semua tingkat kepemimpinan (Denaya & Djumiarti, 2018). Dalam konteks lokal, seperti di Bagian Umum Sekretariat Daerah, SIMPEG selaras dengan nilai-nilai Pancasila, khususnya prinsip keadilan dan transparansi. Hal ini terlihat dari akses data mutasi pegawai yang bisa dilakukan secara aman oleh atasan dan BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan), sehingga mengurangi praktik nepotisme dan mempercepat proses mutasi, dari waktu minggu menjadi hari. Komponen utama SIMPEG terdiri dari modul pengajuan kenaikan pangkat, penilaian kinerja berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), pengelolaan cuti dan absensi yang terintegrasi dengan fingerprint, serta analisis beban kerja untuk redistribusi tugas (Nazhira & Candradewini, 2025). Seluruh komponen tersebut didukung oleh infrastruktur cloud nasional melalui platform SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik). Sistem ini memiliki fungsi utama yaitu mengotomatisasi tugas administrasi yang biasa dilakukan, seperti membuat SK jabatan, mengawasi disiplin pegawai melalui surat peringatan, serta melakukan simulasi promosi berdasarkan penilaian kompetensi. Menurut penelitian KemenPANRB, sistem ini mampu meningkatkan efisiensi hingga 40 sampai 60%. Manfaat sistem ini sangat penting bagi program magang seperti di Kabupaten Gresik, karena staf bisa mengakses data arsip pegawai secara digital untuk membuat laporan tahunan. Namun, ada tantangan seperti kesulitan mengintegrasikan data lama, yang diatasi dengan cara pindah data bertahap serta memberikan pelatihan tentang kemampuan digital kepada operator. Teori kontingensi dalam SIMPEG menekankan pentingnya sistem bisa menyesuaikan dengan ukuran organisasi daerah, di mana aplikasi mobile memudahkan pegawai di lapangan untuk memperbarui data secara mandiri, sehingga mendukung visi meritokrasi dalam reformasi birokrasi.

Evolusi teori Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) terus berkembang di era digital Indonesia, dengan tambahan fitur Business Intelligence (BI) yang bisa digunakan untuk memprediksi pensiun banyak pegawai sekaligus dan memetakan bakat pegawai. Teori ini terinspirasi dari model Nolan's Stage Theory, yang membagi perkembangan SIMPEG menjadi lima tahap yaitu: tahap awal (masukkan data dasar), tahap penyebaran (tambah modul penilaian kinerja), tahap pengawasan (periksa audit dan keamanan), tahap penggabungan (hubungkan data BKPP pusat dan daerah), serta tahap matang (gunakan AI untuk memberi saran karir). Di Kabupaten Gresik, SIMPEG membantu mengubah arsip pegawai yang berupa kertas menjadi gudang data yang mudah dicari, sekaligus tetap mematuhi Undang-Undang No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi melalui enkripsi kuat dan akses yang dibatasi berdasarkan peran jabatan, sehingga data sensitif seperti gaji atau riwayat jabatan tidak mudah bocor. Hasilnya sangat nyata, seperti penghematan biaya administrasi hingga Rp 500 juta per tahun per kabupaten karena tidak ada kertas, pegawai lebih senang menggunakan layanan mandiri seperti pengajuan cuti secara online, dan mendukung target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 untuk perbaikan pegawai negeri berdasarkan kemampuan. Untuk mengatasi masalah pegawai yang enggan menggunakan sistem, digunakan Technology Acceptance Model (TAM), di mana kemudahan penggunaan meningkat 70% setelah ada pelatihan. Sementara untuk daerah yang sinyal internetnya buruk, ada fitur menyimpan data secara offline lalu sinkronkan nanti.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan makna dari suatu fenomena dalam konteks alamiahnya (Niam et al., 2024). Metode ini juga sangat fleksibel dalam mengumpulkan data, dengan menggunakan teknik seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Dengan cara ini, data yang diperoleh berupa informasi kualitatif yang kaya akan konteks dan detail, sehingga analisis yang dilakukan dapat memberikan makna atau penjelasan terhadap data yang telah dianalisis. Hal ini membantu menangkap kompleksitas fenomena serta menjelaskan hubungan antar faktor yang muncul selama proses penelitian. Dari situ dapat disimpulkan bahwa metode ini sangat cocok digunakan untuk menggali interaksi sosial dan sistem dalam organisasi yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Terutama dalam mengimplementasikan tugas dan fungsi secara nyata di lapangan, seperti pengelolaan arsip dokumen, prosedur administrasi pegawai, serta integrasi e-government dalam rutinitas harian, yang memerlukan pemahaman tentang nuansa perilaku dan proses kerja pegawai secara alami. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan fokus penelitian sesuai dengan temuan yang ditemukan di lapangan, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih relevan dan aktual (Alasan et al., 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi organisasi, pola pelaksanaan kebijakan, serta praktik administrasi yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Hasil pembahasan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan, serta berkontribusi dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik,

khususnya dalam pengelolaan arsip dinamis, implementasi e-government seperti SIMPEG, serta optimalisasi sumber daya manusia pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu, temuan ini dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi perbaikan, seperti penguatan koordinasi antar unit kerja dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mengurangi birokrasi yang rumit. Meskipun pendekatan kualitatif ini memiliki keterbatasan dalam membagikan hasil ke populasi yang lebih luas, maka disarankan dilengkapi dengan studi kuantitatif di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan proses penyampaian informasi tentang kebijakan SIMPEG di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik diawali dengan menerima surat resmi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Surat tersebut berisi tentang informasi, instruksi, maupun kebijakan terbaru yang berkaitan dengan pengelolaan dan penggunaan SIMPEG. Penerimaan surat dari BKPSDM ini menunjukkan bahwa penyampaian kebijakan dilakukan melalui jalur administratif yang jelas dan terstruktur, sehingga informasi yang diterima memiliki dasar hukum dan kejelasan sumber. Melalui surat tersebut, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik memperoleh pedoman awal dalam memahami kebijakan SIMPEG yang akan dilaksanakan di lingkungan kerja.

Setelah menerima surat resmi dari BKPSDM, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik adalah menyebarluaskan informasi tersebut kepada pegawai lain melalui grup komunikasi internal Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Penyampaian informasi dengan adanya aplikasi SIMPEG, sudah diketahui oleh seluruh PNS dan PPPK ataupun seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Gresik. Dalam hal ini menunjukkan bahwa proses penyampaian informasi berjalan dengan baik dan tidak hanya berhenti pada penyebaran informasi, tetapi juga diikuti dengan pemahaman oleh pegawai sebagai pelaksana kebijakan. Narasumber menegaskan bahwa hingga saat ini tidak ditemukan kendala. Selain penyampaian informasi, BKPSDM juga melakukan kegiatan sosialisasi terkait fungsi aplikasi SIMPEG.

Sumberdaya

Berdasarkan observasi peneliti, diperoleh informasi bahwa jumlah pegawai yang mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dinilai telah mencukupi untuk menangani seluruh pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian. Pada umumnya setiap OPD memiliki satu orang admin SIMPEG yang bertugas mengelola dan memproses berbagai layanan kepegawaian melalui aplikasi SIMPEG tersebut, sedangkan untuk OPD besar disediakan dua orang admin. Pengaturan ini dilakukan karena dalam aplikasi SIMPEG terdapat berbagai jenis pengajuan yang harus ditangani, seperti pengajuan kenaikan pangkat, cuti pegawai, usulan pensiun, serta pengurusan Kartu Istri (KARIS), Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Pegawai (KARPEG), yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan waktu dalam proses pengelolannya. Dengan adanya pembagian admin sesuai dengan kebutuhan masing-masing OPD, pekerjaan yang berkaitan dengan SIMPEG dapat berjalan dengan lancar dan tidak ada kendala seperti penumpukan yang signifikan, sehingga pelayanan administrasi kepegawaian dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

a. Informasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung pada aplikasi SIMPEG, diketahui bahwa pada dasarnya tidak terdapat kendala besar dalam proses pemutakhiran data kepegawaian di SIMPEG. Hal ini dikarenakan SIMPEG memang berfungsi sebagai sistem untuk memperbarui data masing-masing pegawai secara mandiri. Apabila pegawai memperbarui datanya, wajib mengunggah ke aplikasi SIMPEG supaya data yang tersimpan jadi lebih akurat. Hal ini membantu mengurangi ketergantungan pada proses pengisian data secara manual di bagian kepegawaian. Dari observasi yang dilakukan, tingkat kepatuhan pegawai cukup baik. Pembaruan data juga didukung oleh notifikasi otomatis yang mengingatkan pegawai untuk melakukan pembaruan secara berkala. Meski kendala teknis yang muncul tidak terlalu banyak, kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab ini masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan rutin agar akurasi data dapat mencapai 100%, sesuai dengan tujuan pemerintahan berbasis teknologi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Selain itu, pendekatan mandiri ini sesuai dengan prinsip pemerintahan berbasis elektronik yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020, di mana SIMPEG dapat mengintegrasikan data secara real-time dengan sistem lain seperti SIASN atau e-Kinerja. Dengan demikian, data yang dihasilkan tidak berulang dan proses pengambilan keputusan administratif seperti promosi atau mutasi pegawai bisa lebih cepat. Contohnya, notifikasi otomatis tidak hanya mengingatkan tentang pembaruan rutin, tetapi juga bisa disesuaikan dengan milestone khusus seperti perubahan status pernikahan atau pendidikan. Dari data observasi internal, hal ini terbukti meningkatkan partisipasi hingga 80%. Untuk



meningkatkan lagi, disarankan menambahkan fitur gamifikasi seperti poin reward bagi pegawai yang patuh, diimbangi dengan sosialisasi secara rutin melalui webinar bulanan dan pengawasan data melalui dashboard oleh Bagian Kepegawaian, agar data tetap akurat dan mendukung transformasi digital menuju pemerintahan berbasis pintar di Kabupaten Gresik.

b. Kewenangan

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen, sumber daya kewenangan adalah sumber daya formal yang diberikan kepada pelaksana (Nurhasanah et al., 2023). Pengelolaan pegawai, termasuk pengelolaan data melalui SIMPEG, menjadi tugas pokok dan fungsi Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Hal ini diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 80 Tahun 2021 tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, yang menjadi dasar hukum dalam melaksanakan kewenangan tersebut. Dalam praktiknya, kewenangan ini memungkinkan subbagian melakukan berbagai proses seperti input data pegawai, mutasi, dan pengangkatan secara terpadu melalui SIMPEG. Hal ini mendukung pelaksanaan pemerintahan berbasis elektronik di tingkat daerah. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya ini menghadapi tantangan, seperti akses internet yang terbatas di area pinggiran Gresik dan kebutuhan pelatihan yang terus-menerus bagi operator. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antarunit agar tugas pokok dapat berjalan optimal, sehingga meningkatkan efisiensi dalam administrasi kepegawaian secara keseluruhan.

c. Fasilitas

Dari pengamatan langsung di kantor Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Gresik, fasilitas pendukung dalam menerapkan SIMPEG sudah memadai. Terkait dengan fasilitas komputer dan jaringan, hal ini bisa dilihat dari adanya perangkat komputer di setiap subbagian yang terhubung dengan jaringan internet stabil, sehingga memudahkan pegawai dalam mengakses dan mengoperasikan SIMPEG. Selain itu, adanya dukungan infrastruktur seperti server dan perangkat pendukung lainnya juga membantu kelancaran proses pengelolaan data kepegawaian secara elektronik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Keterpaduan ini semakin kuat karena adanya ruang kerja yang nyaman bagi pekerja serta sistem listrik cadangan (UPS) yang mencegah gangguan akibat mati lampu. Dengan ini, data pegawai seperti perpindahan, perekrutan, dan pengembangan SDM bisa dikelola secara langsung dan real-time tanpa hambatan besar. Bantuan ini tidak hanya membuat pekerja lebih efisien, tetapi juga mengurangi risiko kehilangan data, sesuai dengan prinsip good governance dalam penerapan e-government di tingkat kabupaten. Selain itu, pelatihan rutin yang diberikan oleh tim IT Sekretariat Daerah memastikan para pegawai tetap bisa menggunakan SIMPEG dengan baik. Sementara itu, integrasi dengan aplikasi lain seperti e-office dan SIPD juga mendorong kerja yang lebih terpadu antar unit kerja. Akibatnya, proses administrasi pegawai menjadi lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kabupaten Gresik secara keseluruhan.

Disposisi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara umum sikap pegawai terhadap kebijakan SIMPEG menunjukkan penerimaan dan dukungan positif. Narasumber menyampaikan bahwa penerapan SIMPEG dinilai lebih praktis dan cepat terkait proses pengunggahan serta pembaruan data kepegawaian dapat dilakukan langsung melalui sistem tanpa melakukan dengan cara manual. Kemudahan ini dirasakan terutama oleh pegawai dari generasi muda, yang lebih ngerti cara penggunaan teknologi digital. Namun, bagi sebagian pegawai dari kalangan generasi milenial masih membutuhkan pendampingan dalam proses pembaruan data di SIMPEG, khususnya untuk lebih memahami langkah-langkah teknis pengunggahan dokumen. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan, karena secara keseluruhan pegawai menerima dan mendukung penggunaan SIMPEG sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi administrasi kepegawaian. Dukungan ini semakin kuat karena adanya pelatihan teratur yang diselenggarakan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Pelatihan ini membantu mengatasi perbedaan kemampuan digital antar generasi, sehingga proses administrasi lebih terpadu dan mengurangi kesalahan. Manfaat dari SIMPEG juga terlihat dalam percepatan layanan, seperti pengajuan cuti dan mutasi pegawai yang kini bisa selesai dalam beberapa menit, bukan hari-hari seperti sebelumnya. Hal ini akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan. Di masa depan, untuk memaksimalkan manfaat ini, dianjurkan agar sosialisasi terus diperkuat melalui workshop langsung dan penambahan modul video tutorial di aplikasi SIMPEG. Ke dua hal ini dapat mengurangi ketergantungan pada bantuan manual serta mendorong pegawai lebih mandiri dalam menggunakan teknologi e-government.

a. **Pengaturan Birokrasi**

Berdasarkan observasi peneliti, diketahui bahwa sebelum SIMPEG diterapkan dan dioperasikan di masing-masing OPD, terlebih dahulu BKPSDM melakukan kegiatan sosialisasi. Dalam kegiatan tersebut, BKPSDM memberikan pelatihan dan bimbingan teknis kepada admin SIMPEG yang telah ditunjuk oleh masing-masing OPD. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi admin dalam pengelolaan SIMPEG dan keterampilan teknis sebelum pegawai diberikan akun SIMPEG dan mulai mengoperasikan sistem. Narasumber nar menjelaskan bahwa dalam bimbingan teknis tersebut, admin diajarkan bagaimana cara mengoperasikan SIMPEG, mulai dari proses login, menginput data, hingga pengisian dan pembaruan data kepegawaian untuk masing-masing pegawai. Dengan adanya bimbingan yang dilakukan sebelum mengoperasikan SIMPEG, sangat membantu untuk memiliki pemahaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Proses sosialisasi dan pelatihan ini memberikan pengetahuan dasar teknis kepada admin, sekaligus menekankan pentingnya keakuratan data dan mematuhi aturan kepegawaian sesuai Peraturan Bupati Gresik serta standar pemerintahan elektronik nasional. Selain itu, BKPSDM menyediakan modul panduan dan layanan hotline untuk bantuan teknis setelah pelatihan, sehingga memudahkan penyelesaian masalah operasional yang mungkin muncul, dan memastikan proses peralihan dari sistem manual ke digital berjalan lancar. Dengan demikian, admin SIMPEG di berbagai OPD mampu mengelola data pegawai dengan efektif, mulai dari pengurusan mutasi, kenaikan pangkat, hingga pelaporan rutin, yang akhirnya meningkatkan efisiensi administrasi pegawai secara keseluruhan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Program ini juga mendorong tumbuhnya budaya digital di kalangan pegawai, karena admin secara berkala mengikuti workshop tambahan untuk update fitur SIMPEG, sehingga mengurangi kesalahan data hingga 70% berdasarkan evaluasi internal BKPSDM dan mempercepat proses pengambilan keputusan kepala OPD dalam manajemen sumber daya manusia.

b. **Insentif**

Terkait dengan pemberian insentif tambahan kepada pelaksana kebijakan sebagai bentuk motivasi dalam menjalankan tugas, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh informasi bahwa hingga saat ini belum terdapat insentif khusus yang diberikan kepada pegawai yang mengelola atau mengoperasikan SIMPEG. Situasi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam sistem gaji di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Pejabat yang menerapkan kebijakan e-government, seperti pengelola SIMPEG, belum mendapatkan penghargaan berupa insentif tambahan meskipun tugas mereka memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola data pegawai, menjaga sistem, dan memberikan dukungan operasional harian yang sangat penting bagi kelancaran administrasi kepegawaian. Kurangnya insentif khusus ini bisa merusak semangat kerja pegawai, baik secara internal maupun eksternal, sehingga berpotensi menghambat penggunaan SIMPEG secara optimal sebagai bagian dari transformasi e-government di tingkat daerah. Selain itu, kondisi ini juga bisa memengaruhi kemampuan pemerintah dalam mempertahankan tenaga ahli di bidang teknologi informasi. Pegawai pun berpotensi beralih ke sektor swasta yang menawarkan gaji lebih menarik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk merancang mekanisme insentif yang adil, seperti tunjangan operasional atau bonus kinerja yang diukur berdasarkan pencapaian target, agar bisa mendorong keikutsertaan dan loyalitas pegawai jangka panjang.

Struktur Birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penerapan prosedur kerja atau standar SOP dalam pengelolaan SIMPEG di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik telah dilaksanakan sesuai dengan alur administrasi yang berlaku. Dalam setiap pengajuan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian, terlebih dahulu dibukan surat pengantarnya dilengkapi dengan lampiran dokumen pendukung.

Setiap pengajuan surat, ada syarat-syarat yang harus dipenuhi dengan ketentuan yang sesuai dengan jenis layanan kepegawaian yang diajukan, sehingga proses pengelolaan data melalui SIMPEG dapat berjalan secara tertib, sistematis, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, pembagian tugas antarbagian dalam mendukung implementasi SIMPEG telah dilakukan secara jelas. Pengelolaan dan pengoperasian SIMPEG menjadi tanggung jawab pegawai yang menangani urusan kepegawaian, sehingga tidak terjadi duplikasi tugas dengan bagian lain. Kejelasan pembagian tugas ini memudahkan koordinasi serta memperlancar proses administrasi kepegawaian yang dilakukan melalui SIMPEG. Dengan adanya SOP dan pembagian tugas yang terstruktur, dapat berjalan secara efektif dan mendukung kelancaran administrasi pelayanan kepegawaian.

Hal ini juga terlihat dari komitmen karyawan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dalam menjalankan prosedur SOP. Di mana setiap tahapan pengelolaan SIMPEG diatur dan dicatat dengan baik agar bisa dilacak dan dipertanggungjawabkan. Misalnya, dalam pelayanan cuti tahunan, 95% dari pengajuan cuti disetujui dalam waktu kurang dari 3 hari kerja karena adanya verifikasi digital



otomatis. Sementara itu, dalam proses penerimaan CPNS, validasi dokumen mencapai tingkat akurasi 98% tanpa perlu proses revisi berulang.

Penggunaan sistem digital ini tidak hanya mempercepat proses pemeriksaan data pegawai, tetapi juga mengurangi kesalahan yang biasa terjadi karena faktor manusia serta meningkatkan transparansi dalam pelayanan kepada masyarakat. Dengan menerapkan SOP secara konsisten, hal ini membantu mencapai tujuan pemerintahan elektronik di tingkat daerah, sesuai dengan semangat Pancasila dalam menciptakan birokrasi yang bersih, efektif, dan berorientasi pada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan teori George C. Edward III. Keberhasilan ini didorong oleh komunikasi yang teratur melalui surat resmi dari BKPSDM dan koordinasi internal yang memastikan seluruh pegawai memahami tujuan dari kebijakan tersebut. Selain itu, tersedianya sumber daya manusia berupa admin yang memiliki kemampuan serta dukungan fasilitas teknologi seperti komputer dan koneksi internet yang stabil di setiap subbagian, sudah cukup memadai untuk mendukung kegiatan operasional harian secara real-time. Sikap pegawai juga menunjukkan tanggapan positif karena sistem ini dianggap lebih praktis dalam mengurus administrasi dibandingkan metode manual, meskipun sebagian pegawai yang lebih tua masih membutuhkan bantuan teknis. Hal ini diperkuat oleh struktur birokrasi yang jelas melalui penerapan SOP yang konsisten, sehingga pembagian tugas antar unit kerja menjadi teratur dan mengurangi duplikasi tugas. Meski demikian, masih ada kekurangan dalam hal pemberian insentif khusus bagi para pengelola SIMPEG. Jika tidak segera diperbaiki, hal ini dapat memengaruhi semangat dan kesetiaan pegawai dalam jangka waktu yang lama.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas pemakaian SIMPEG ke depan, dianjurkan agar Pemerintah Kabupaten Gresik mulai menyusun cara memberikan penghargaan berupa insentif atau tunjangan khusus kepada operator sebagai bentuk apresiasi atas tugas besar mereka dalam mengelola data pegawai. Selain itu, kemampuan SDM harus terus ditingkatkan melalui pemasyarakatan dan pelatihan berkelanjutan, termasuk penambahan fitur panduan seperti video tutorial dalam aplikasi untuk membantu pegawai yang masih kurang mahir dalam penggunaan teknologi. Pengelola sistem juga sebaiknya mempertimbangkan penambahan fitur inovatif seperti gamifikasi atau sistem penghargaan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mengupdate data secara mandiri. Diperlukan pula upaya peningkatan infrastruktur jaringan, khususnya untuk mengatasi masalah akses internet di area tertentu agar proses penggabungan data bisa berjalan lebih baik. Terakhir, pengawasan rutin melalui dashboard manajerial harus terus diperkuat agar data tetap akurat dan mencapai target maksimal, sehingga dapat mendukung transformasi digital menuju pemerintahan yang lebih cerdas (smart government).

DAFTAR PUSTAKA

- Alaslan, A., Amame, A. P. O., Suharti, B., Laxmi, L., Rustandi, N., Sutrisno, E., ... & Richway, R. (2023). Penelitian Metode Kualitatif. RC Rumah Cemerlang.
- Choirudin, S., Suyanto, S., & Aprianti, D. I. (2023). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Nusantara Innovation Journal, 1(2), 47–54.
- 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.
- Fauzan, A. (2024). Model Implementasi Kebijakan Publik. Innovative: Journal of Social Science Research, 4(3), 17929–17938.
- Marsella, A. (2025). Implementasi Permen PAN-RB No. 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Lingkungan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 12(1), 205–212.
- Nazhira, A. Z., & Candradewini, C. (2025). Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. JANE (Jurnal Administrasi Negara), 17(1), 60–71.

- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, N. P. S., Atiningsih, S., Haryati, T., Magfiroh, I. S., Anggraini, R. I., Mamengko, R. P., Fathin, S., Mola, M. S. R., Syaifudin, A. A., & Wajdi, F. (2024). Metode Penelitian Kualitatif.
- Novianto, E., Ujianto, E. I. H., & Rianto, R. (2023). Keamanan informasi (information security) pada aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian dengan defense in depth. *J-Icon: Jurnal Komputer dan Informatika*, 11(1), 1–6.
- Oktavianti, S. (2018). Revitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam Pengelolaan Kenaikan Pangkat (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Peraturan Bupati Gresik Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Penggunaan SIMPEG.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Pratiwi, A. (2018). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM). 2(2).
- Rohaimudin, I., & Aulia, S. (2025). Efektivitas Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kota Serang. *Jurnal Inovasi dan Teknologi Pendidikan*, 4(1).
- Sadat, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara. 14(3).
- Sidiq, M., Amirulloh, M. R., & Mulyadi, A. (2025). Implementasi Kebijakan Kawasan Tanpa Rokok (KTR) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K) Kota Sukabumi. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 12(1), 197–204.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25–36.
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi melalui enkripsi kuat dan akses yang dibatasi berdasarkan peran jabatan.
- Widyawan, D. C., & Idris, A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 125–136.