

**PENERAPAN DIGITALISASI MANAJEMEN PEGAWAI MELALUI APLIKASI
SIMASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI KABUPATEN TANGERANG PROVINSI BANTEN**

Rivaldi Febrian Mandela

NPP. 32.0588

Asdaf Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0588@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement: The SIMASN (Civil Servant Management Information System) application has been implemented in various government agencies; however, gaps remain in its implementation, such as limited infrastructure, low employee awareness regarding data completeness, and the absence of binding local regulations. Previous studies have not extensively examined the comprehensive and in-depth application of digital personnel management at the regional personnel agencies, particularly at the regency level. This study focuses on analyzing the implementation of digital employee management through the SIMASN application at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Tangerang Regency. **Purpose:** To investigate how digital employee management is implemented through SIMASN at BKPSDM Tangerang Regency. **Method:** This research used a descriptive qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. The data were analyzed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. **Result:** The implementation of digital employee management through SIMASN has helped streamline administrative processes, improve service efficiency, and increase the accuracy of personnel data. The application is effective in supporting planning, competency-based recruitment, and employee development through training and education programs. However, several challenges persist, such as incomplete employee data, inadequate system infrastructure, and low awareness among civil servants regarding updating their personal information. Additionally, the system's effectiveness is hindered by the lack of strong supporting local regulations. **Conclusion:** Digitalization through SIMASN has shown a positive impact on more efficient and accountable personnel management at BKPSDM Tangerang Regency. Nevertheless, its success is still influenced by the readiness of infrastructure, human resources, and regulatory support.

Keywords: SIMASN, digital personnel management, BKPSDM Tangerang Regency, bureaucratic efficiency, civil servants, bureaucratic reform, personnel information system, public service, accountability, transparenc

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Digitalisasi manajemen kepegawaian melalui aplikasi SIMASN telah diterapkan di berbagai instansi pemerintah, namun masih ditemukan kesenjangan dalam pelaksanaannya, seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya kesadaran pegawai terhadap kelengkapan data, dan belum adanya regulasi pendukung yang mengikat di tingkat daerah. Penelitian sebelumnya belum banyak membahas penerapan digitalisasi ini secara menyeluruh dan mendalam pada lingkup Badan Kepegawaian di tingkat kabupaten, terutama dalam konteks perencanaan, pengadaan, dan pengembangan pegawai. **Tujuan:** Untuk mengetahui bagaimana penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan metode Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui SIMASN telah membantu dalam menyederhanakan proses administrasi kepegawaian, meningkatkan efisiensi pelayanan, dan akurasi data pegawai. Aplikasi ini efektif dalam mendukung proses perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan berbasis kompetensi, dan pengembangan pegawai melalui pelatihan dan diklat. Namun, ditemukan hambatan seperti data kepegawaian yang belum lengkap, infrastruktur sistem yang belum optimal, serta rendahnya kesadaran pegawai terhadap pembaruan data pribadi. BKPSDM juga belum sepenuhnya didukung oleh regulasi daerah yang kuat. **Kesimpulan:** Digitalisasi melalui SIMASN telah menunjukkan dampak positif terhadap manajemen kepegawaian yang lebih efisien dan akuntabel di BKPSDM Kabupaten Tangerang. Namun, keberhasilannya masih dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur, SDM, dan kebijakan pendukung.

Kata Kunci: SIMASN, manajemen pegawai digital, BKPSDM Kabupaten Tangerang, efisiensi birokrasi, aparatur sipil negara, reformasi birokrasi, sistem informasi kepegawaian, pelayanan publik, akuntabilitas, transparan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam perkembangan suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci perkembangan organisasi dan memegang peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi (Samori & Nangameka, 2024). Di era transformasi digital, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang memerlukan pembaruan sistem. Isi inti dari manajemen SDM umumnya telah dipahami dengan baik dan mencakup praktik-praktik yang diadopsi organisasi untuk mengatur karyawan, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, dan manajemen kinerja (Farndale et al., 2020). Digitalisasi manajemen SDM berperan dalam meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat pengambilan keputusan strategis, serta mendukung pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan zaman (Putri, N. A.). Melalui teknologi digital, organisasi mampu mengotomasi berbagai proses seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengelolaan data pegawai secara terpadu. Dalam sektor pemerintahan, hal ini selaras dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menekankan pentingnya digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). UU tersebut menegaskan transformasi dalam komponen manajemen ASN, termasuk perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberhentian. Tujuannya adalah menciptakan sistem manajemen ASN yang efisien, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, digitalisasi menjadi instrumen strategis dalam mendukung reformasi birokrasi serta meningkatkan kualitas layanan publik yang berbasis kinerja.

Digitalisasi manajemen ASN menjadi relevan di tengah dinamika globalisasi dan disrupsi teknologi. Pemerintah tidak hanya membutuhkan ASN yang kompeten tetapi juga sistem pengelolaan yang mampu mendukung inovasi layanan publik. Dengan memanfaatkan teknologi, pemerintah dapat mengintegrasikan data kepegawaian, mempercepat proses birokrasi, dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan. Langkah ini diharapkan mampu

menjawab tantangan pengelolaan ASN di era modern, termasuk permasalahan seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, dan kebutuhan investasi infrastruktur (Yuniarti, S).

Transformasi manajemen ASN melalui digitalisasi berpotensi menciptakan ekosistem kepegawaian yang lebih adaptif, responsif, dan profesional. Langkah ini mendukung visi pemerintah dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kinerja dan akuntabilitas, sekaligus mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi secara menyeluruh. Dengan pendekatan yang strategis, digitalisasi mampu menjadi solusi jangka panjang dalam menghadapi berbagai tantangan birokrasi dan meningkatkan kualitas layanan publik (Mckenna, S. A., 2013). Implementasi sistem digital tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang berbasis data (Iqbal, M. F., 2022). Salah satu bentuk konkret penerapan digitalisasi ini adalah pengembangan aplikasi Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMASN) oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang. Aplikasi ini berfungsi sebagai platform untuk mengelola data kepegawaian secara digital dan terintegrasi, sehingga dapat mendukung penyederhanaan birokrasi, efisiensi pelayanan, serta perencanaan pengembangan ASN secara lebih tepat sasaran.

Dalam pelaksanaannya, aplikasi Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMASN) berhasil merekonsiliasi disparitas data yang menghambat manajemen ASN hingga 49,42% dari seluruh data disparitas pada tahun 2024, berikut tabel rekonsiliasi data kepegawaian melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMASN):

Tabel 1. Jumlah Capaian Target Rekonsiliasi Data Disparitas

No	Jenis Disparitas Data	Jumlah Data disparitas	Sisa penyelesaian
1	Belum SKP Tahun Sebelumnya	438	358
2	BUP Masih Aktif	135	22
3	CPNS Lebih 1 Tahun	1	0
4	DPK DPB Jenis Pegawai Tidak Sesuai	10	0
5	Jabatan Kosong	1	0
6	NIK Belum Valid	431	136
7	Struktural Ganda	22	0
8	Unor Nonaktif	5	0
9	Formasi JF belum diangkat	1	0
Jumlah		1044	516

Sumber : Bidang Pengembangan Pegawai Kabupaten Tangerang 2024

Meskipun aplikasi SIMASN dinilai efektif dalam membantu pengelolaan data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang, masih ditemukan berbagai data disparitas yang belum terekonsiliasi. Beberapa di antaranya seperti ketidaksesuaian NIK dengan NIP, status BUP (Batas Usia Pensiun) yang masih aktif, dan ketidaksesuaian data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). BKPSDM telah merumuskan tindak lanjut, seperti sosialisasi verifikasi NIK melalui MyASN, analisis lebih lanjut dengan pihak Kanreg 3 BKN Bandung untuk BUP, serta rekonsiliasi data SKP (Aditia, R., 2022). Meski demikian, tantangan lain tetap muncul, terutama dalam hal kesiapan infrastruktur dan kapasitas sumber daya manusia. Permasalahan tersebut diungkap langsung oleh pengolah data dari bidang terkait, yang menyebut bahwa banyak data kepegawaian masih tidak lengkap atau tidak rapi, jaringan dan server belum optimal, serta kesadaran pegawai dalam memperbarui data masih rendah. Faktor-

faktor ini membuat potensi SIMASN belum dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung manajemen ASN yang modern dan efektif (Basri, W. S., 2021).

Permasalahan utama yang menyebabkan belum optimalnya penerapan digitalisasi manajemen kepegawaian melalui SIMASN adalah belum adanya regulasi turunan yang bersifat mengikat dari pemerintah provinsi maupun kabupaten. Ketiadaan payung hukum ini berdampak pada rendahnya kesadaran ASN dalam melengkapi atau memperbarui data pribadi mereka pada sistem. Tanpa kebijakan yang bersifat memaksa dan berkelanjutan, banyak pegawai mengabaikan pentingnya kelengkapan data, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas manajemen kepegawaian secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan strategis dan pendekatan sistemik yang melibatkan peningkatan kapasitas teknis, edukasi pegawai, serta dukungan regulatif yang kuat.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas penerapan digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Misalnya, Nova Rita (2022) dalam penelitiannya mengenai manajemen SDM berbasis digital di DPRD Jawa Barat menemukan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan kompetensi pegawai, namun masih menghadapi hambatan berupa resistensi terhadap teknologi. Sementara itu, Miftahul Jannah dan Abdullah Karim (2023) meneliti efektivitas SIMPEG di BKP2D Kota Samarinda yang dinilai bermanfaat dalam proses kenaikan pangkat, namun belum optimal karena keterbatasan fasilitas dan pemahaman ASN terhadap sistem daring. Selain itu, Rizkia Lana Maureen (2021) mengungkapkan bahwa aplikasi Kikiping dalam menilai kinerja ASN di Kabupaten Pandeglang belum berjalan optimal akibat rendahnya kesiapan SDM dan belum lengkapnya peraturan pendukung. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik menyoroti penerapan digitalisasi melalui aplikasi SIMASN di lingkup pemerintah daerah, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Tangerang. Belum ada kajian yang mengaitkan secara mendalam implementasi SIMASN dengan tiga indikator utama manajemen SDM, yaitu perencanaan, pengadaan, dan pengembangan pegawai, serta belum membahas secara komprehensif hambatan struktural yang dihadapi, seperti minimnya regulasi turunan, infrastruktur yang belum optimal, dan kesadaran pegawai yang rendah terhadap kelengkapan data. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan pemahaman baru mengenai praktik digitalisasi manajemen ASN di tingkat kabupaten secara lebih kontekstual dan empiris (Hagan, 2014).

1.3. Penelitian Terdahulu

Berbagai studi sebelumnya telah mengkaji penerapan digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Rita (2022) berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital di DPRD Jawa Barat* menggunakan teori Transformasi Digital dari Manuti dan De Palma serta metode analisis kualitatif yang berbasis data sekunder dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dalam manajemen SDM di lingkungan DPRD Jawa Barat mampu meningkatkan kompetensi pegawai melalui penggunaan sistem dan aplikasi pendukung kerja birokrasi. Namun, keberhasilan transformasi ini masih terhambat oleh adanya resistensi dari sebagian pegawai terhadap penggunaan teknologi baru. Faktor seperti kurangnya pelatihan, keterbatasan pemahaman teknologi, dan budaya kerja yang belum siap menerima perubahan menjadi tantangan utama dalam implementasi digitalisasi manajemen SDM secara optimal.

Penelitian oleh Miftahul Jannah dan Abdullah Karim (2023) yang berjudul *Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKP2D Kota Samarinda* menggunakan teori efektivitas sistem informasi oleh Siagian dan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menyoroti penerapan SIMPEG dalam mendukung proses manajemen

kepegawaian, khususnya dalam pengurusan kenaikan pangkat aparatur sipil negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem SIMPEG dinilai cukup efektif dalam mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data kepegawaian. Namun demikian, penerapannya masih menghadapi berbagai hambatan seperti keterbatasan fasilitas teknologi, infrastruktur pendukung yang belum memadai, serta rendahnya pemahaman pegawai terhadap prosedur digitalisasi dan proses daring yang diterapkan dalam sistem tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizkia Lana Maureen (2021) berjudul *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Aplikasi Kikiping di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten* menggunakan teori Penilaian Kinerja oleh Gary Dessler dan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi Kikiping dalam menilai kinerja pegawai negeri sipil belum berjalan secara optimal. Hambatan utama yang diidentifikasi meliputi kurangnya kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem serta belum rampungnya peraturan turunan yang mendukung pelaksanaan aplikasi secara penuh. Kondisi ini menyebabkan proses penilaian kinerja belum bisa dilakukan secara efisien dan akurat melalui sistem digital, sehingga efektivitas pengukuran kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah masih bergantung pada metode manual atau semi-digital. (Fitriani & Hidayat, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh M. Syawal, Muljono Damapolii, dan Mardhiah Hasan (2023) berjudul *Peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Pengelolaan Akreditasi di MAN 1 Bone* bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana SIMPEG digunakan dalam mendukung efisiensi pengelolaan data kepegawaian dalam konteks akreditasi sekolah. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, penelitian ini menemukan bahwa SIMPEG berperan penting dalam meningkatkan akurasi data, mempercepat akses informasi, serta memperkuat proses pengambilan keputusan terkait kepegawaian. SIMPEG juga membantu dalam penyusunan dokumen dan bukti fisik yang diperlukan untuk proses akreditasi. Meskipun demikian, penelitian ini juga mencatat adanya tantangan seperti keterbatasan infrastruktur teknologi dan rendahnya kesiapan sumber daya manusia. Untuk mengatasi hal tersebut, disarankan dilakukan pelatihan intensif, perbaikan infrastruktur, dan evaluasi berkala terhadap penggunaan SIMPEG. Penelitian ini menegaskan bahwa SIMPEG efektif dalam menunjang pengelolaan kepegawaian, khususnya dalam rangka mendukung akreditasi lembaga pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Latifa, A., & Frinaldi, A. (2024) berjudul *"Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian: Studi Kasus Implementasi Aplikasi e-Cuti untuk Mewujudkan Good Governance."* Penelitian ini mengkaji kontribusi aplikasi e-Cuti dalam meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi dalam pengajuan cuti pegawai di sektor publik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus dan wawancara mendalam. Hasilnya menunjukkan bahwa aplikasi e-Cuti mempercepat pemrosesan cuti, mempermudah akses data, serta memperkuat pengawasan internal meskipun terdapat tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur digital. (Djunaedi, 2025)

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini berjudul "Penerapan Digitalisasi Manajemen Pegawai Melalui Aplikasi SIMASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten." Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis dampak penerapan aplikasi SIMASN dalam pengelolaan pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dengan pendekatan yang lebih mendalam dan spesifik dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Salah satu perbedaan utama adalah fokus pada aplikasi SIMASN, di mana penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nova Rita (2022) dan Miftahul Jannah & Abdullah

Karim (2023), membahas penerapan digitalisasi dalam manajemen SDM secara umum tanpa menyoroti aplikasi spesifik. Penelitian ini secara khusus menganalisis bagaimana SIMASN mempengaruhi efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan pegawai, yang merupakan aspek yang belum banyak diteliti. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi pegawai terhadap penggunaan SIMASN, berbeda dengan penelitian Rizkia Lana Maureen (2021) yang lebih fokus pada penilaian kinerja tanpa mengeksplorasi dampak spesifik dari aplikasi yang digunakan.

Penelitian (Boyce, 2006) ini juga mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi penerapan SIMASN, seperti budaya organisasi dan tingkat pendidikan pegawai, yang sering kali diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian oleh M. Syawal et al. (2023) menyoroti tantangan dalam penggunaan SIMPEG, tetapi tidak secara spesifik membahas tantangan yang dihadapi dalam konteks SIMASN di Kabupaten Tangerang. Dengan memberikan bukti bahwa penerapan SIMASN tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan akurasi data, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pegawai yang lebih baik di sektor publik.

Secara keseluruhan, pernyataan kebaruan ilmiah dalam penelitian ini menekankan aspek baru dari penelitian ini dibandingkan dengan yang lain, serta memberikan bukti konkret mengenai perbedaan dan kontribusi penelitian ini terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan baru dalam penerapan digitalisasi manajemen pegawai.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Tujuan utamanya meliputi: mengetahui penerapan SIMASN, menganalisis kendala, serta upaya mengatasi hambatan dalam penerapan sistem tersebut.

II. METODE

Menurut Nurdin dan Hartati (2019: 129): "metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk objek yang alamiah dengan triangulasi data dan menekankan makna daripada generalisasi". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi pegawai terkait penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang tantangan dan manfaat yang dihadapi dalam implementasi sistem, yang tidak dapat dicapai melalui metode kuantitatif. Informan kunci dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta pegawai yang menggunakan SIMASN, karena mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung mengenai penggunaan aplikasi tersebut dalam pengelolaan data kepegawaian.

Penelitian ini dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Tangerang selama periode enam bulan, dimulai dari Januari hingga Juni 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif untuk memahami konteks penggunaan SIMASN secara langsung. Wawancara dilakukan dengan informan kunci untuk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam, sementara observasi bertujuan untuk melihat interaksi pegawai dengan sistem secara nyata. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang signifikan mengenai efektivitas dan tantangan dalam penerapan digitalisasi manajemen pegawai di sektor publik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Penelitian ini mengidentifikasi tiga indikator utama yang menjadi fokus analisis: perencanaan, pengadaan, dan pengembangan pegawai.

3.1. Penerapan Digitalisasi Manajemen Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang. Penelitian ini akan menganalisis penerapan digitalisasi tersebut menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dari Irma Yuliani (2023: 2), yang mencakup tiga dimensi utama: planning, procurement, dan development.

1. Planning

Berdasarkan pembahasan dari Irma Yuliani (2023: 2), perencanaan sumber daya manusia (SDM) mencakup proses untuk menentukan tujuan dan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapainya, dengan fokus pada kebijakan dan program SDM yang terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimensi perencanaan SDM ini meliputi dua indikator utama:

A. Analisis Kebutuhan Pegawai

Penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang mempermudah pengelolaan data pegawai, termasuk profil pegawai, statistik PNS, proyeksi pensiun, dan kebutuhan jabatan. Aplikasi ini mendukung analisis kebutuhan pegawai secara lebih efisien, membantu mengidentifikasi jabatan yang dibutuhkan, serta menyelaraskan data kebutuhan dengan formasi yang ada. Meski demikian, penggunaan data untuk perencanaan jabatan lebih banyak dilakukan oleh bidang lain, sementara BKPSDM hanya berperan dalam pengelolaan dan memastikan kelengkapan data pegawai. Koordinasi yang lebih baik antarbidang dan peningkatan sistem akan meningkatkan efisiensi proses ini.

B. Database Kompetensi Pegawai

SIMASN juga mendukung pengelolaan database kompetensi pegawai, mencakup pelatihan dan sertifikasi yang telah dilakukan pegawai. Pemetaan kompetensi melalui uji kompetensi yang bekerja sama dengan instansi seperti Kemendagri dan Kemenkes tercatat dalam aplikasi manajemen talenta. Meskipun sistem ini memungkinkan pemantauan potensi dan kompetensi pegawai, tantangan muncul terkait ketidaksesuaian data antara BKPSDM dan instansi lain. Oleh karena itu, untuk memastikan kualitas data kompetensi, penting untuk menjaga kestabilan dan akurasi antara berbagai instansi yang terlibat.

Secara keseluruhan, penerapan SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang telah meningkatkan efisiensi dalam mengelola data pegawai dan kompetensi, namun perlu adanya perbaikan dalam hal integrasi dan kesesuaian data untuk memastikan keakuratan informasi yang digunakan dalam perencanaan SDM.

2. Procurement (Pengadaan)

Pengadaan sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Tangerang mencakup proses pencarian, seleksi, penempatan, serta orientasi pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini didukung oleh digitalisasi melalui aplikasi SIMASN, yang mempermudah

pengelolaan data pegawai dan mempercepat proses administrasi. Penerapan SIMASN bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan karier pegawai, dengan memfasilitasi pelacakan riwayat jabatan, pendidikan, dan pelatihan pegawai secara lebih terstruktur dan terukur.

Tujuannya sama seperti sistem merit yaitu “untuk merekrut aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas tinggi, dan menempatkannya pada jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan kinerjanya serta terhindar dari kegiatan politik praktis. Penerapan sistem Merit ini memungkinkan ditemukannya eselon yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian yang baik, terutama dalam hal pengembangan dan pemenuhan karier”. (Gusti et al., 2024).

Berdasarkan data pegawai BKPSDM Kabupaten Tangerang, mayoritas pegawai memiliki gelar S.1 (37 orang) dan berada di jabatan fungsional umum (36 orang). Terdapat sedikit pegawai di jabatan struktural seperti Eselon III dan IV, serta sebagian besar pegawai berada di golongan pangkat III dengan hanya beberapa pegawai yang mencapai golongan IV. Ini mencerminkan adanya peluang kenaikan pangkat, namun dengan pembatasan pada jalur karier menuju posisi struktural dan pangkat tertinggi (BKPSDM Kabupaten Tangerang, 2024).

3. Development (Pengembangan)

Pengembangan pegawai, menurut Irma Yuliani (2023: 5), adalah proses meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika melalui program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan masa kini dan masa depan. Dalam konteks digitalisasi manajemen pegawai, penerapan sistem berbasis digital seperti SIMASN di Kabupaten Tangerang menjadi kunci penting dalam meningkatkan keterampilan pegawai, khususnya dalam pengelolaan potensi dan kinerja mereka.

SIMASN berfungsi sebagai sumber data utama yang mengumpulkan informasi terkait kinerja dan potensi pegawai. Data ini digunakan untuk mengelola manajemen talenta melalui aplikasi lain, seperti SIMATA, yang menilai potensi pegawai berdasarkan kompetensi, rekam jejak, dan formasi karir. Meskipun pemetaan potensi pegawai masih terbatas karena keterbatasan anggaran dan tenaga, SIMASN tetap memiliki peran penting dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai.

SIMASN terintegrasi dengan aplikasi lain seperti E-KINERJA dan PMM, mempermudah pencatatan dan pengelolaan kinerja pegawai. Fitur unggah dokumen dalam SIMASN memungkinkan pencatatan kinerja pegawai secara lebih akurat. Secara keseluruhan, SIMASN mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang transparan, efisien, dan efektif, serta berkontribusi pada pengembangan karier pegawai dan peningkatan kinerja organisasi.

3.2. Hambatan Penerapan Digitalisasi Manajemen Pegawai di BKPSDM Kabupaten Tangerang

Pelaksanaan suatu program tidak akan terlepas dari adanya hambatan yang dapat menghalangi tercapainya target kebijakan secara maksimal. Namun, hambatan-hambatan tersebut justru menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan, sehingga kebijakan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah hambatan yang terjadi dalam penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang:

1. Kurangnya kesadaran dan Pemahaman Pegawai

Salah satu permasalahan utama dalam penerapan aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman pegawai untuk menginput data secara lengkap dan akurat. Hal ini memengaruhi pengelolaan database kompetensi

pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penilaian kinerja, pengembangan karier, dan kebutuhan pelatihan pegawai. Meskipun telah dilakukan sosialisasi dan himbauan, banyak pegawai yang masih kurang menyadari pentingnya tanggung jawab pribadi dalam pengelolaan data mereka. Menurut Ibu Soraya Alatas, meskipun sistem ini sudah diterapkan sejak 2019, pemahaman pegawai tentang prosedur penginputan data masih kurang, terutama terkait perbedaan dokumen yang harus diunggah. Kurangnya pemahaman ini menghambat efektivitas digitalisasi manajemen pegawai dan memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan pegawai.

2. Kurangnya Akurasi Data Dalam Manajemen Pegawai

Sistem SIMASN di Kabupaten Tangerang menghadapi tantangan dalam hal integrasi dengan sistem lain seperti SIASN dan aplikasi kepegawaian tingkat pusat. Perbedaan format dan struktur data antar sistem menyebabkan kesulitan dalam sinkronisasi, yang memperlambat proses validasi data dan memerlukan verifikasi manual yang tidak efisien. Bapak Soni Bagas Mahendra menjelaskan bahwa perbedaan data antara SIMASN dan sistem pusat, seperti Kemendagri, dapat menunjukkan adanya ketidakstabilan data, yang mempersulit kelancaran dan efisiensi pengelolaan informasi pegawai.

3. Manajemen Data Pegawai yang tidak fleksibel

Salah satu hambatan dalam penggunaan SIMASN adalah keterbatasan fleksibilitas sistem dalam penginputan data pegawai. Pegawai tidak dapat mengunggah dokumen tambahan jika dokumen sebelumnya belum disetujui oleh admin. Bapak Hauna Haliman menjelaskan bahwa sistem memerlukan persetujuan admin untuk setiap dokumen yang diunggah sebelum pegawai dapat mengunggah dokumen lainnya. Hal ini menghambat kelancaran proses input data, karena pegawai harus menunggu persetujuan terlebih dahulu untuk melanjutkan pengunggahan dokumen.

3.3. Upaya BKPSDM Kabupaten Tangerang dalam Mengatasi Hambatan Penerapan Digitalisasi Manajemen Pegawai Melalui Aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang

Upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Tangerang dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kemudahan Pegawai Melalui Inovasi Fitur

Pengembangan kemudahan bagi pegawai melalui inovasi fitur di aplikasi SIMASN menjadi langkah penting untuk meningkatkan pemahaman dan efisiensi. Salah satu hambatan yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman pegawai dalam penginputan data dan proses upload dokumen yang membutuhkan persetujuan admin. Untuk mengatasi hal ini, BKPSDM Kabupaten Tangerang merancang dua fitur baru, yaitu tahapan alur yang memberikan deskripsi seperti bagan alir untuk memudahkan pegawai mengisi data, dan persetujuan otomatis yang memungkinkan pegawai mengunggah dokumen tanpa menunggu persetujuan admin terlebih dahulu.

Bapak Hauna Haliman menjelaskan bahwa fitur ini akan memudahkan pegawai dalam memahami langkah-langkah yang harus dilakukan dan mempercepat proses upload dokumen. Dengan adanya inovasi ini, diharapkan kesalahan input data dapat dihindari, yang berpengaruh pada perencanaan kebutuhan pegawai, pola karier, serta mempercepat proses administrasi kepegawaian.

2. Penyelarasan Data Manajemen Pegawai Dengan Perangkat Daerah

Penyelarasan data manajemen pegawai dengan perangkat daerah menjadi langkah strategis dalam mengatasi kesalahan pengunggahan dokumen di aplikasi SIMASN. Untuk meminimalkan kesalahan tersebut, BKPSDM Kabupaten Tangerang melakukan **rekonsiliasi**

data dengan perangkat daerah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data pegawai yang terunggah di aplikasi SIMASN sudah akurat dan lengkap.

Menurut Bapak Hauna Haliman, rekonsiliasi data ini juga berfungsi sebagai dorongan bagi pegawai untuk melengkapi dokumen yang diperlukan, sekaligus meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya pengunggahan data yang benar. Dengan demikian, proses administrasi kepegawaian menjadi lebih efisien, memungkinkan pengolahan data dan pengambilan keputusan administratif yang lebih cepat dan tepat. Langkah ini juga menciptakan sistem manajemen pegawai yang lebih terorganisir, transparan, dan efisien.

3. Memberikan bimbingan/sosialisasi tentang pentingnya kesadaran menginput data

Untuk mengatasi kurangnya kesadaran pegawai dalam menginput data dengan lengkap dan akurat di aplikasi SIMASN, **sosialisasi dan bimbingan** menjadi langkah penting yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tangerang. Sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya pengisian data yang benar, yang berdampak langsung pada efisiensi pengelolaan data pegawai dan pengambilan keputusan yang tepat.

Bapak Drs. H. Hendar Herawan, MM, Kepala BKPSDM Kabupaten Tangerang, menjelaskan bahwa mereka telah melakukan berbagai upaya edukasi, baik melalui forum formal maupun secara langsung. Selain itu, sosialisasi berbasis daring melalui platform Zoom juga dilakukan agar lebih banyak pegawai yang dapat mengakses informasi ini, meskipun berada di lokasi berbeda. Dengan sosialisasi yang terus dilakukan secara rutin, diharapkan pegawai dapat semakin menyadari pentingnya input data yang tepat, yang pada akhirnya akan memperlancar proses manajemen kepegawaian dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama dalam penelitian ini mengenai penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang menunjukkan beberapa kesamaan dan perbedaan dengan temuan penelitian sebelumnya. Berikut adalah analisis perbandingannya:

Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Nova Rita (2022) dalam jurnal *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital di DPRD Jawa Barat*, penelitian ini juga menemukan bahwa digitalisasi manajemen pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan data kepegawaian. Namun, seperti yang ditemukan Nova Rita, hambatan utama masih terletak pada resistensi pegawai terhadap adopsi teknologi dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya kelengkapan data. Temuan ini memperkuat argumen bahwa transformasi digital tidak hanya membutuhkan infrastruktur yang memadai, tetapi juga perubahan mindset dan budaya kerja pegawai.

Berbeda dengan temuan penelitian Miftahul Jannah dan Abdullah Karim (2023) dalam jurnal *Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKP2D Kota Samarinda*, yang menyatakan bahwa sistem informasi kepegawaian sudah efektif untuk kenaikan pangkat, penelitian ini menemukan bahwa aplikasi SIMASN masih menghadapi kendala dalam integrasi data dengan sistem lain seperti SIASN BKN. Ketidaksinkronan data antara instansi menjadi tantangan tersendiri yang belum sepenuhnya teratasi. Temuan ini menolak asumsi bahwa sistem digital otomatis berjalan efektif tanpa adanya koordinasi dan integrasi yang kuat antarinstansi.

Temuan ini juga memperkuat penelitian sebelumnya oleh Rizkia Lana Maureen (2022) dalam skripsi *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Aplikasi Kikiping di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang*, yang menyoroti kurangnya kesiapan sumber daya manusia dan belum selesainya peraturan turunan sebagai hambatan utama. Penelitian ini juga menemukan bahwa kurangnya kesadaran pegawai dalam menginput data dan ketiadaan regulasi yang mengikat menjadi faktor penghambat utama. Hal ini menunjukkan bahwa

masalah serupa terjadi di berbagai daerah, sehingga perlu solusi sistematis dari tingkat pusat hingga daerah.

Karakteristik unik dalam temuan penelitian ini adalah upaya BKPSDM Kabupaten Tangerang untuk mengatasi hambatan dengan mengembangkan fitur prediksi karier dan penyelarasan data, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Inovasi ini menunjukkan bahwa meskipun tantangan serupa ditemukan di berbagai lokasi, setiap daerah memiliki pendekatan berbeda dalam mengatasinya, tergantung pada kapasitas dan kebutuhan lokal.

Temuan penelitian ini baik memperkuat maupun melengkapi temuan penelitian sebelumnya, sekaligus memberikan wawasan baru tentang upaya spesifik yang dilakukan di Kabupaten Tangerang. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi manajemen pegawai tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada faktor manusia, regulasi, dan integrasi sistem.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi manajemen pegawai melalui aplikasi SIMASN di BKPSDM Kabupaten Tangerang telah berjalan cukup baik dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pengelolaan pegawai. Meskipun demikian, masih ada beberapa perbaikan yang perlu dilakukan, terutama dalam aspek konsistensi data, pengembangan fitur, dan peningkatan integrasi antar instansi agar hasil yang lebih optimal dapat tercapai.

Hambatan utama yang dihadapi dalam penerapan SIMASN antara lain adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran pegawai dalam mengelola data secara mandiri, akurasi data yang belum optimal, serta sistem manajemen data yang kurang fleksibel. Hal ini berdampak pada kelancaran pengelolaan data pegawai.

Untuk mengatasi masalah ini, BKPSDM Kabupaten Tangerang telah melakukan beberapa upaya, seperti pengembangan kemudahan pegawai melalui inovasi fitur baru, penyelarasan data manajemen pegawai dengan perangkat daerah, serta memberikan bimbingan dan sosialisasi tentang pentingnya kesadaran pegawai dalam menginput data secara akurat dan lengkap. Upaya-upaya ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan data pegawai ke depannya.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini mencakup waktu terbatas, sampel terbatas pada BKPSDM Kabupaten Tangerang dan akses data yang terbatas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Arah masa depan penelitian ini dapat difokuskan pada pengembangan lebih lanjut sistem SIMASN, termasuk integrasi dengan sistem lain serta penelitian tentang pengaruh pelatihan dan sosialisasi berkelanjutan terhadap pemahaman pegawai dalam pengelolaan data. Selain itu, penelitian lebih mendalam mengenai evaluasi jangka panjang implementasi digitalisasi manajemen pegawai dapat dilakukan untuk mengidentifikasi potensi perbaikan sistem yang lebih efisien dan user-friendly.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Kusmanto dan Ibunda Delmi Rafli, serta kakak dan adik saya, Ronaldi Rahmadanu Delmanto, Revano Abdullah Delmanto, dan Revani Aisyah Mandela, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dr. H. Suhajar Diantoro, M.Si, selaku Plt. Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Dr. Hailul Khairi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan, Dr. Rizki Amalia,

S.STP., M.AP, selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, serta Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang sangat berharga. Terakhir, terima kasih kepada rekan-rekan angkatan 32 yang telah memberikan semangat dan kebersamaan selama proses studi ini. Semoga semua kebaikan dan dukungan yang diberikan menjadi amal jariah yang membawa berkah bagi kita semua.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, R. (2022). Integrasi Data Pegawai Melalui Proses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat (IPDN). <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/6624>
- Basri, W. S. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan (IPDN). <https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i1.2704>
- Boyce, C. , & N. P. (2006). Conducting In-Depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input. *Pathfinder International*, 2(May),116.https://nyhealthfoundation.org/wpcontent/uploads/2019/02/m_e_tool_series_indepth_interviews-1.pdf
- Djunaedi, D. (2025). Digital Transformation and the Strategic Role of Human Resources in Improving Organizational Performance. *MSJ : Majority Science Journal*, 3(1), 123–134. <https://doi.org/10.61942/msj.v3i1.275>
- Farndale, E., McDonnell, A., Scholarios, D., & Wilkinson, A. (2020). Human Resource Management Journal: A look to the past, present, and future of the journal and HRM scholarship. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12275>
- Fitriani, K., & Hidayat, R. (2024). Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 18(4). <https://doi.org/10.22146/ijccs.98956>
- Gusti, N., Ayu, M., Gustiana, N. P., Raditya, A., Dewi, K., & Merit, S. (2024). *EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF MERIT SYSTEM IN FILLING STRUCTURAL POSITIONS IN THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF SINJAI REGENCY*. 12(2), 133–146. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v12i2.4748>
- Hagan, T. L. (2014). *Measurements in quantitative research: How to select and report on research instruments*. *Oncology Nursing Forum*, 41(4), 431– 433. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.431-433>
- Iqbal, M. F. (2022). Analisis Kebutuhan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten (IPDN). <https://www.menpan.go.id/>,
- Ismail Nurdin, & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya :Media Sahabat Cendikia <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ&lpg=PR2&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q&f=false>
- Latifa, A., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian: Studi kasus implementasi aplikasi e-Cuti untuk mewujudkan good governance. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 601-610. <https://ejournal.sagita.or.id/index.php/future/article/view/272>
- Maureen, R. L. (2022). Penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi Kikiping di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten (IPDN).
- McKenna, S. A., & Main, D. S. (2013). The role and influence of key informants in research: A critical perspective. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1476750312473342>
- Putri, N. A., Hijri, Y. S., & Kamil, M. (2022). Human resources management through ASN

- management information system (SIMAS) in Malang City. *Jurnal Public Policy*, 8(2), 65-72. <https://doi.org/10.35308/jpp.v8i2.4691>
- Rita, N., Pasca, P., Fakultan, S., Universitas, E., Mukti, W., & Bandung, K. (2023). Manajemen sumber daya manusia berbasis digital: Meningkatkan kompetensi dan kinerja di era digital (Studi di lingkungan pegawai DPRD Jawa Barat). *Bandung: Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Samula, F. Y. (2023). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku (IPDN).
- Samori, G. A., & Nangameka, T. I. (2024). *THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF SOCIAL AFFAIRS OFFICE OF WAROPEN REGENCY*. 12(2), 147–157. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v12i2.4975>
- Syawal, M., Damapolii, M., & Hasan, M. (2024). Peran sistem informasi manajemen kepegawaian (Simpeg) dalam pengelolaan akreditasi di MAN 1 Bone. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(7), 181-191. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/cendikia/article/view/1910/1842>
- Yuniarti, S., Hadmar, A. M., Zaenuri, M., & Mutiarin, D. (2024). Digital transformation in civil service management: Implementing the SmartASN platform. *Society*, 12(2), 381-396. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.702>



