



Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian Daerah Studi pada Pemerintah Kabupaten Bangka Barat

Sholihin^{1*}, Elly Sri Darma Putri Ningrum²

^{1,2} Mahasiswa Program Pascasarjana, ISB Atma Luhur Pangkalpinang, Indonesia

Email: sholihin.bkpsdm@gmail.com^{1*}, elly.sridarma@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: sholihin.bkpsdm@gmail.com

Abstract. *This study aims to develop a web-based Management Information System for the Bina Eksel Mandiri Course and Training Institute to improve administrative efficiency, data management, and the quality of educational services. The research employed a Research and Development (R&D) approach with a descriptive qualitative method. Data were collected through observations, interviews, documentation, and literature studies to identify user needs and existing administrative challenges. The system was developed using the Waterfall software development model, which includes the stages of requirements analysis, system design, implementation, testing, and deployment. The resulting web-based system integrates various administrative functions, including participant registration, instructor management, training schedules, attendance records, and activity reporting, into a centralized platform that is accessible and easy to use. System functionality was evaluated using the Black Box Testing method, and the results demonstrated that all features operated effectively in accordance with user requirements and system specifications. The implementation of the system significantly improved the efficiency of administrative processes by reducing manual data processing, minimizing errors, and accelerating information retrieval and report generation. In addition, the system enhanced service quality by providing more accurate, organized, and timely information for administrators, instructors, and training participants. Therefore, the developed management information system can serve as an effective solution for supporting digital transformation and improving operational performance in course and training institutions.*

Keywords: *Efficiency; Management Information System; Service Quality; Waterfall; Web-Based.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis web untuk Lembaga Kursus dan Pelatihan Bina Eksel Mandiri guna meningkatkan efisiensi administrasi, manajemen data, dan kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian dan Pengembangan (R&D) dengan metode kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi literatur untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna dan tantangan administrasi yang ada. Sistem dikembangkan menggunakan model pengembangan perangkat lunak Waterfall, yang meliputi tahapan analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, pengujian, dan penyebaran. Sistem berbasis web yang dihasilkan mengintegrasikan berbagai fungsi administrasi, termasuk pendaftaran peserta, manajemen instruktur, jadwal pelatihan, catatan kehadiran, dan pelaporan aktivitas, ke dalam platform terpusat yang mudah diakses dan digunakan. Fungsionalitas sistem dievaluasi menggunakan metode Black Box Testing, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua fitur beroperasi secara efektif sesuai dengan kebutuhan pengguna dan spesifikasi sistem. Implementasi sistem secara signifikan meningkatkan efisiensi proses administrasi dengan mengurangi pemrosesan data manual, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat pengambilan informasi dan pembuatan laporan. Selain itu, sistem ini meningkatkan kualitas layanan dengan menyediakan informasi yang lebih akurat, terorganisir, dan tepat waktu bagi administrator, instruktur, dan peserta pelatihan. Oleh karena itu, sistem informasi manajemen yang dikembangkan dapat berfungsi sebagai solusi efektif untuk mendukung transformasi digital dan meningkatkan kinerja operasional di lembaga kursus dan pelatihan.

Kata kunci: Berbasis Web; Efisiensi; Kualitas Layanan; Sistem Informasi Manajemen; *Waterfall*.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital dalam sektor publik merupakan agenda strategis nasional yang bertujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Perkembangan teknologi informasi mendorong perubahan paradigma birokrasi dari sistem manual menuju sistem digital yang terintegrasi. Transformasi ini tidak hanya menyentuh

aspek pelayanan publik, tetapi juga mencakup pengelolaan internal organisasi pemerintahan, khususnya dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN). Digitalisasi melalui berbagai aplikasi seperti e-Kinerja, e-Presensi, dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) diharapkan mampu meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, serta kualitas pengambilan keputusan berbasis kinerja.

Secara normatif, transformasi digital pemerintahan telah memiliki landasan hukum yang kuat. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan harus berbasis elektronik yang terintegrasi guna meningkatkan kualitas layanan publik dan tata kelola pemerintahan. Dalam konteks ini, seluruh instansi pemerintah, termasuk pemerintah daerah, dituntut untuk mengimplementasikan sistem digital secara menyeluruh, termasuk dalam manajemen kepegawaian.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya penerapan sistem merit, profesionalisme, dan manajemen ASN berbasis kinerja yang objektif dan transparan. Implementasi prinsip-prinsip tersebut sangat bergantung pada dukungan teknologi informasi yang mampu menyediakan data kepegawaian secara akurat, real-time, dan terintegrasi. Dengan demikian, transformasi digital menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan tata kelola ASN yang modern dan akuntabel.

Sejalan dengan hal tersebut, arah kebijakan nasional melalui Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024 menempatkan digitalisasi sebagai salah satu pilar utama reformasi birokrasi. Digitalisasi tidak hanya dipandang sebagai alat pendukung, tetapi sebagai enabler utama dalam menciptakan birokrasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh sejauh mana transformasi digital dapat diimplementasikan secara efektif, termasuk dalam sistem manajemen kepegawaian.

Meskipun kerangka regulasi dan kebijakan telah tersedia secara komprehensif, implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di tingkat daerah masih menghadapi berbagai permasalahan. Secara empiris, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan infrastruktur teknologi, rendahnya kompetensi digital ASN, resistensi terhadap perubahan, serta belum optimalnya integrasi antar sistem informasi. Kondisi ini menyebabkan pemanfaatan sistem digital kepegawaian belum sepenuhnya efektif dalam mendukung peningkatan kinerja ASN.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indrajit Richardus Eko, 2016) menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian mampu

meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan lebih banyak berfokus pada instansi pusat atau daerah perkotaan dengan dukungan sumber daya yang relatif memadai. Sementara itu, kajian yang secara spesifik mengangkat dinamika implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di tingkat pemerintah kabupaten masih terbatas.

Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang cukup signifikan. Pertama, sebagian penelitian cenderung membahas transformasi digital dan manajemen kepegawaian secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai keterkaitan keduanya. Kedua, masih terbatas penelitian yang mengkaji faktor-faktor determinan keberhasilan transformasi digital dalam manajemen ASN, khususnya pada konteks daerah dengan keterbatasan sumber daya. Ketiga, belum banyak penelitian yang menganalisis secara langsung dampak transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan kualitas pengelolaan ASN secara menyeluruh.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian menjadi isu yang penting dan relevan untuk dikaji. Sebagai daerah yang sedang berkembang, Bangka Barat telah mulai mengadopsi berbagai sistem digital kepegawaian, namun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas pemanfaatannya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan nasional yang mendorong digitalisasi dengan realitas implementasi di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan utama terletak pada belum optimalnya implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di tingkat pemerintah daerah, serta belum jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi tersebut dan dampaknya terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, dengan menitikberatkan pada aspek implementasi, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan mendasar dalam organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan nilai baru serta meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (George Westerman, 2014), transformasi digital adalah penggunaan teknologi untuk secara radikal meningkatkan kinerja atau jangkauan organisasi.

Sementara itu, (Gregory Vial, 2019) mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang bertujuan untuk memperbaiki entitas melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. Dimensi Transformasi Digital Menurut (George Westerman, 2014), terdapat tiga dimensi utama: a.) *Customer Experience* (pengalaman pengguna/layanan); b.) *Operational Process* (proses operasional internal); c.) *Business Model* (model organisasi/bisnis)

Dalam sektor publik, transformasi digital diarahkan pada peningkatan kualitas layanan publik dan efisiensi birokrasi.

Manajemen Kepegawaian

Manajemen kepegawaian merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Dessler, 2017)), manajemen SDM mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Fungsi Manajemen Kepegawaian: a.) Perencanaan SDM; b.) Rekrutmen dan Seleksi; c.) Pelatihan dan Pengembangan; d.) Penilaian Kinerja; e.) Kompensasi dan Disiplin

Dalam konteks ASN, manajemen kepegawaian diatur untuk menciptakan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.

E-Government

E-Government adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan layanan kepada masyarakat, dunia usaha, dan pihak lain secara lebih efektif dan efisien.

Menurut (Indrajit Richardus Eko, 2016), *e-government* merupakan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan hubungan antara pemerintah dengan masyarakat, dunia usaha, dan pihak lain.

Sedangkan *World Bank* mendefinisikan *e-government* sebagai penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Tujuan *E-Government*: a.) Meningkatkan kualitas pelayanan publik; b.) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas; c.) Mengurangi biaya administrasi; d.) Meningkatkan partisipasi masyarakat

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data dan informasi kepegawaian secara terintegrasi.

Menurut (Jogiyanto, 2017), sistem informasi adalah suatu sistem dalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian dan mendukung fungsi operasi serta manajerial. SIMPEG berfungsi sebagai alat bantu dalam: a.) Pengelolaan data pegawai;b.) Monitoring kinerja;c.) Pengambilan keputusan berbasis data;d.) Peningkatan transparansi

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Robbins, 2016), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Indikator Kinerja Pegawai: a.) Kualitas kerja;b.) Kuantitas kerja;c.) Ketepatan waktu;d.) Disiplin kerja;e.) Tanggung jawab

Penelitian Terdahulu dan Kesenjangan Penelitian

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai transformasi digital dalam manajemen kepegawaian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi instrumen penting dalam reformasi birokrasi dan modernisasi tata kelola sumber daya manusia di sektor publik. Berbagai studi terdahulu membuktikan bahwa digitalisasi proses kepegawaian mampu meningkatkan efisiensi administrasi, transparansi, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan internal organisasi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Latifa & Frinaldi, 2024) mengenai implementasi aplikasi *e-Cuti* dalam manajemen kepegawaian menemukan bahwa digitalisasi layanan cuti mampu mengurangi waktu pemrosesan administrasi, meningkatkan aksesibilitas data pegawai, serta memperkuat mekanisme pengawasan internal. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan aplikasi digital berkontribusi terhadap terwujudnya prinsip-prinsip good governance, meskipun masih ditemukan hambatan berupa resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur digital.

Selanjutnya, penelitian (Muin et al., 2024) mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa SIMPEG mampu mendukung pelaksanaan e-

government melalui penyediaan data kepegawaian yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Selain itu, komitmen pimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi sistem digital kepegawaian.

Penelitian (Dewata & Pinatih, 2025) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali menemukan bahwa transformasi digital melalui penerapan SIMPEG telah mendukung upaya mewujudkan birokrasi kelas dunia yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Namun demikian, penelitian tersebut mengidentifikasi sejumlah tantangan berupa integrasi sistem yang belum optimal, pembaruan data yang belum konsisten, serta kesiapan sumber daya manusia yang masih beragam.

Sementara itu, penelitian (Serli Marshanda et al., 2025) mengenai peran SIMPEG dalam transformasi digital birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian berfungsi sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan data pegawai secara terintegrasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa digitalisasi kepegawaian dapat meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi, meskipun masih dihadapkan pada tantangan adaptasi pengguna dan pengelolaan sistem yang berkelanjutan.

Selain itu, penelitian (Hanan Rahmadi & Teti Rusmiati, 2025) yang membahas transformasi digital manajemen SDM pada instansi pemerintah menemukan bahwa penerapan sistem *e-Kinerja*, *e-Office*, dan SIMPEG mampu meningkatkan efisiensi birokrasi dan produktivitas pegawai. Akan tetapi, proses transformasi masih menghadapi berbagai kendala seperti kesenjangan literasi digital, resistensi budaya organisasi, serta keterbatasan infrastruktur teknologi informasi di beberapa instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dalam manajemen kepegawaian memberikan dampak positif terhadap efektivitas administrasi, kualitas pelayanan, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Faktor-faktor yang paling sering memengaruhi keberhasilan transformasi digital meliputi kesiapan sumber daya manusia, dukungan pimpinan, infrastruktur teknologi informasi, budaya organisasi, serta integrasi sistem informasi.

Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji transformasi digital dalam manajemen kepegawaian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada implementasi satu aplikasi tertentu, seperti *e-Cuti*, SIMPEG, atau *e-Kinerja*. Penelitian tersebut belum mengkaji

transformasi digital dalam manajemen kepegawaian secara menyeluruh yang mencakup aspek perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, mutasi, promosi, dan pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu.

Kedua, mayoritas penelitian dilakukan pada tingkat kementerian, pemerintah provinsi, atau instansi vertikal pemerintah pusat. Penelitian yang secara spesifik mengkaji transformasi digital manajemen kepegawaian pada pemerintah kabupaten masih relatif terbatas, terutama pada daerah yang memiliki karakteristik geografis dan kapasitas birokrasi yang berbeda dengan daerah perkotaan atau provinsi maju.

Ketiga, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti manfaat dan keberhasilan implementasi sistem digital, sedangkan kajian mengenai hambatan, tantangan, dan strategi adaptasi organisasi terhadap transformasi digital masih belum dilakukan secara komprehensif. Padahal, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Keempat, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian Daerah pada Pemerintah Kabupaten Bangka Barat. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) karena berupaya menganalisis implementasi transformasi digital, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap pengelolaan kepegawaian daerah dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bangka Barat.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada sekaligus memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian administrasi publik dan kontribusi praktis bagi penguatan tata kelola kepegawaian berbasis digital di lingkungan pemerintah daerah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Barat. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara komprehensif terkait proses implementasi, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap pengelolaan aparatur sipil negara (ASN). Menurut (Moleong, 2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata, sehingga sangat relevan dengan fokus penelitian ini.

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, khususnya pada instansi yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kepegawaian, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan unit yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sistem kepegawaian berbasis digital. Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama kurang lebih tiga hingga empat bulan, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan instansi, peraturan perundang-undangan, serta literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan kepegawaian berbasis digital. Informan yang dipilih antara lain pejabat struktural seperti Kepala BKPSDM, kepala bidang kepegawaian, operator atau admin sistem informasi kepegawaian, serta pegawai ASN yang menggunakan sistem tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) untuk memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung penggunaan sistem digital seperti SIMPEG, *e-Kinerja*, dan *e-Presensi* dalam aktivitas kerja pegawai. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan kebijakan, prosedur, serta data kepegawaian yang relevan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model analisis interaktif yang dikemukakan oleh (Miles dan Huberman, 2014). Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung dengan melakukan verifikasi terhadap data yang diperoleh.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi dan validitas data.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, serta mampu menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, diperoleh gambaran bahwa transformasi digital dalam manajemen kepegawaian telah mulai diterapkan melalui beberapa sistem berbasis teknologi informasi, seperti SIMPEG, *e-Kinerja*, dan *e-Presensi*. Implementasi sistem tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, transparansi kinerja, serta akuntabilitas aparatur sipil negara (ASN).

Implementasi Transformasi Digital

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan sistem digital telah membantu mempercepat proses administrasi kepegawaian, seperti pengelolaan data pegawai, pengajuan cuti, serta penilaian kinerja. SIMPEG digunakan sebagai basis data utama kepegawaian yang memuat informasi lengkap terkait profil ASN, riwayat jabatan, pendidikan, dan kinerja.

Selain itu, sistem *e-Kinerja* digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala, sedangkan *e-Presensi* berfungsi untuk mencatat kehadiran pegawai secara *real-time*. Secara umum, implementasi transformasi digital telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal.

Faktor Pendukung

Beberapa faktor yang mendukung transformasi digital dalam manajemen kepegawaian antara lain: a.) Adanya kebijakan pemerintah terkait digitalisasi birokrasi; b.) Dukungan pimpinan dalam mendorong penggunaan sistem digital; c.) Ketersediaan aplikasi seperti SIMPEG dan *e-Kinerja*; d.) Meningkatnya kesadaran pegawai akan pentingnya teknologi; e.) Faktor Penghambat

Di sisi lain, terdapat beberapa kendala dalam implementasi transformasi digital, yaitu: a.) Keterbatasan kompetensi digital sebagian pegawai; b.) Infrastruktur teknologi yang belum merata; c.) Gangguan jaringan internet pada waktu tertentu; d.) Resistensi terhadap perubahan dari sistem manual ke digital; e.) Belum optimalnya integrasi antar sistem

Dampak Transformasi Digital

Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian memberikan beberapa dampak positif, antara lain: a.) Meningkatkan efisiensi dan kecepatan layanan administrasi; b.) Meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja; c.) Mempermudah akses data kepegawaian; d.) Mengurangi kesalahan administrasi manual

Namun demikian, dampak tersebut belum dirasakan secara maksimal karena masih adanya berbagai kendala teknis dan non-teknis.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat telah sejalan dengan konsep transformasi digital yang dikemukakan oleh George Westerman, yaitu pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Implementasi SIMPEG, *e-Kinerja*, dan *e-Presensi* mencerminkan adanya upaya modernisasi dalam proses operasional kepegawaian.

Namun, jika ditinjau dari perspektif teori (Gregory Vial, 2019), transformasi digital tidak hanya mencakup penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks penelitian ini, perubahan tersebut belum sepenuhnya terjadi karena masih adanya resistensi pegawai dan keterbatasan kompetensi digital.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga mendukung teori *e-government* yang dikemukakan oleh (Indrajit Richardus Eko, 2016), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi pemerintahan. Hal ini terlihat dari meningkatnya kecepatan pelayanan administrasi dan keterbukaan dalam penilaian kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, infrastruktur, dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesiapan SDM dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital.

Dari sisi manajemen kepegawaian, transformasi digital memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan ASN. Sistem digital memungkinkan

pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*), sehingga proses manajemen kepegawaian menjadi lebih objektif dan akuntabel.

Akan tetapi, belum optimalnya integrasi antar sistem menunjukkan bahwa transformasi digital masih berada pada tahap transisi. Untuk mencapai transformasi yang optimal, diperlukan strategi yang lebih komprehensif, seperti peningkatan kapasitas SDM, penguatan infrastruktur teknologi, serta integrasi sistem informasi kepegawaian secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat telah memberikan dampak positif terhadap efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala yang perlu diatasi agar transformasi digital dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian Daerah pada Pemerintah Kabupaten Bangka Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: a.) Implementasi transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat telah mulai berjalan melalui pemanfaatan berbagai sistem berbasis teknologi informasi, seperti SIMPEG, *e-Kinerja*, dan *e-Presensi*. Penerapan sistem tersebut telah memberikan kemudahan dalam pengelolaan data kepegawaian, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN). Namun demikian, implementasinya masih berada pada tahap pengembangan dan belum sepenuhnya optimal; b.) Terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan transformasi digital, antara lain adanya kebijakan pemerintah terkait digitalisasi birokrasi, dukungan pimpinan, ketersediaan sistem aplikasi, serta meningkatnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pemanfaatan teknologi informasi. Faktor-faktor tersebut menjadi modal penting dalam mendorong keberlanjutan transformasi digital di lingkungan pemerintah daerah; c.) Di sisi lain, transformasi digital juga menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kompetensi digital sumber daya manusia, belum meratanya infrastruktur teknologi informasi, gangguan jaringan internet, serta adanya resistensi terhadap perubahan dari sebagian pegawai. Selain itu, integrasi antar sistem informasi kepegawaian juga belum berjalan secara optimal sehingga menghambat efektivitas pengelolaan data; d.) Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian memberikan dampak positif terhadap peningkatan

efisiensi kerja, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Sistem digital memungkinkan proses administrasi yang lebih cepat, akurat, dan berbasis data. Namun, manfaat tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara maksimal karena masih adanya berbagai hambatan teknis dan non-teknis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dalam manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bangka Barat telah memberikan kontribusi positif, tetapi masih memerlukan upaya penguatan agar dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: a.) Pemerintah Kabupaten Bangka Barat perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam bidang teknologi informasi, melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan kapasitas digital bagi aparatur sipil negara. Hal ini penting agar pegawai mampu beradaptasi dengan sistem digital yang terus berkembang; b.) Perlu dilakukan penguatan infrastruktur teknologi informasi, termasuk peningkatan kualitas jaringan internet dan perangkat pendukung, guna memastikan kelancaran implementasi sistem digital kepegawaian di seluruh unit kerja; c.) Pemerintah daerah perlu mengembangkan integrasi sistem informasi kepegawaian secara terpadu agar berbagai aplikasi yang digunakan, seperti SIMPEG, *e-Kinerja*, dan *e-Presensi*, dapat saling terhubung dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara lebih efektif; d.) Diperlukan upaya untuk membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, melalui sosialisasi, pendampingan, serta pemberian motivasi kepada pegawai agar dapat menerima dan mendukung transformasi digital secara positif; e.) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) guna mengukur secara lebih objektif pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas pada wilayah atau instansi lain untuk memperoleh perbandingan yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewata, P. P. A., & Pinatih, I. G. A. A. D. S. (2025). E-government and digital transformation toward a world-class bureaucracy in Bali Provincial HR Agency. *Jurnal Bina Praja*, 17(3). <https://doi.org/10.21787/jbp.17.2025-2929>
- George Westerman, D., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
- Gregory Vial. (2019). *Managing digital transformation*. Routledge.
- Hanan Rahmadi, M., & Rusmiati, T. (2025). Transformasi digital manajemen SDM di instansi pemerintah: Adaptasi, tantangan, dan peluang. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora*. <https://doi.org/10.32509/petanda.v7i2.5174>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Indrajit, R. E. (2016). *Electronic government*. Andi.
- Jogiyanto, H. M. (2017). *Sistem informasi keperilakuan* (Edisi revisi). Andi Offset.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Road map reformasi birokrasi 2020–2024*. Kementerian PANRB.
- Latifa, A., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian: Studi kasus implementasi aplikasi e-Cuti untuk mewujudkan good governance. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 601–610. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.272>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muin, M. S., Muthalib, A. A., & Supriaddin, N. (2024). Analisis implementasi aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) untuk mendukung e-government pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 4(2). <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.395>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Serli Marshanda, B., Hadira, S., Putri Zalino, A., & Hanoselina, Y. (2025). Peran sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam peningkatan kinerja administrasi kepegawaian. *Jurnal Ilmu Komputer, Sistem, dan Pendidikan*, 3(2), 511–523. <https://doi.org/10.62379/jiksp.v3i2.3634>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.