Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 460-464
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.5856

Analisis Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

Maillyvia Ramadhanty*, Yunita Sari, Rini Efrianti, Indah Purnowati
Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Baturaja
*Correspondence: maillyviard@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sekaligus mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam sistem untuk meningkatkan fungsinya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan pengumpulan data kualitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Kabupaten Ogan Komering Ulu telah dilakukan dengan efektif dan efesien, namun masih harus ditingkatkan secara berkala dan tidak mudah berpuas diri demi terwujudnya *e-governance*; dan 2) pengoptimalan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang dikelola BKPSDM Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) dengan melakukan penginputan data-data pegawai aparatur sipil negara lingkup pemerintah Kabupaten OKU secara maksimal dan sosialisasi ke Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di OKU sehingga terwujud data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

Kata Kunci: SIASN, Administrasi Kepegawaian, Pemutakhiran Data, e-Governance

Abstract. *The purpose of this analysis is to assess the implementation of the State Civil Apparatus Information System (SCAIS) as well as identify areas that need to be improved in the system to improve its function at the Personnel and Human Resources Development Agency (PHRDA) of Ogan Komering Ulu (OKU) Regency. This research uses a descriptive approach with qualitative data collection. The results of this research conclude that 1) the implementation of the State Civil Apparatus Information System (SCAIS) in Ogan Komering Ulu Regency has been carried out effectively and efficiently, but it still needs to be improved periodically and it is not easy to become complacent in order to realize e-governance; and 2) optimizing the State Civil Apparatus Information System (SCAIS) managed by PHRDA Ogan Komering Ulu (OKU) Regency by maximally inputting data on state civil apparatus employees within the OKU Regency government and socializing it to the Regional Apparatus Organizations (RPO) in OKU so that realizing up-to-date and integrated personnel data.*

Keywords: *SCAIS, Personnel Administration, Data Updating, e-Governance*

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Inpres No. 3/2003, yang menguraikan bahwa kebijakan nasional dan kerangka strategis untuk pengembangan *e-government* di Indonesia, pemerintah diamanatkan untuk meningkatkan kualitas layanan publik dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Integrasi teknologi informasi ke dalam operasi pemerintahan bertujuan untuk memfasilitasi tata kelola yang baik, yang memerlukan kerangka kerja yang kuat yang memastikan pemberian layanan yang efisien dan efektif (Indrajit, 2006). Teknologi informasi dan komunikasi meningkatkan proses administrasi dengan meningkatkan kinerja, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Teknologi ini mencakup berbagai macam kegiatan, termasuk pengolahan data, manajemen informasi, dan administrasi sistem, untuk mendukung fungsi pemerintahan. Hal ini dapat dibuktikan pada penilaian KASN yang dinilai telah baik pada sistem merit di BKPSDM Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertanggung jawab untuk mengawasi peningkatan, pemeliharaan, dan kemajuan manajemen negara dalam sektor kepegawaian untuk mencapai peningkatan efisiensi dan efektivitas pemerintahan (Perpres No 3/2013). Untuk mewujudkan visi membangun sistem tata kelola yang adil, efisien, transparan, dan akuntabel melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), platform SIASN diciptakan. Sistem ini mengintegrasikan dan mengkonsolidasikan data pegawai negeri sipil sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Kepegawaian dan peraturan pemerintah terkait lainnya tentang

manajemen kepegawaian. Sistem Informasi Kepegawaian Sipil (SIASN) berfungsi sebagai basis data berbasis teknologi yang dirancang untuk mengatur dan mengelola data pegawai negeri sipil secara komprehensif dan lancar secara sistematis (Zulkifli, 2018).

Tujuan utama SIASN adalah menyediakan basis data pegawai negeri yang kuat dan lengkap, yang mencakup rincian pribadi, lintasan karier, kompetensi, metrik kinerja, dan informasi relevan lainnya yang penting bagi manajemen personalia yang efektif. SIASN bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, transparansi, dan akuntabilitas manajemen personalia di seluruh lembaga pemerintah Indonesia. Sistem ini memungkinkan otomatisasi dan integrasi berbagai proses dan aktivitas sumber daya manusia, termasuk mutasi dan promosi, untuk merampingkan operasi administratif.

Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan Pilot Project. Hal ini dapat dibuktikan pada tahun 2023 yakni penilaian KASN dan Indeks NSPK Manajemen PNS dengan Input Dokumen yang menilai BKPSDM Kabupaten OKU telah meraih Pencapaian tonggak sejarah ini penting untuk membangun sistem tunjangan dan menunjuk lembaga pemerintah tertentu sebagai Pilot Project untuk praktik administratif yang inovatif. Pada pengusulan mutasi melalui layanan mutasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

Pada tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu melaksanakan Assessment (seleksi mutasi masuk) dengan penerimaan sebanyak 29 PNS, kemudian menerbitkan SK Persetujuan Mutasi Keluar sebanyak 8 SK, dan mengusulkan ke BKN Pertimbangan Tekhnis sebanyak 21 PNS pada SIASN. Pada tahun 2023 pun dalam pelaksanaan Assesment juga meningkat dengan adanya 31 PNS yang melakukan usul Pertimbangan Tekhnis, Mutasi Keluar sebanyak 19 PNS, dan Mutasi antar OPD sebanyak 43 PNS. Proses pengusulan mutasi masuk, mutasi keluar, dan mutasi antar OPD menggunakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) terasa menjadi lebih simpel dan cepat dalam pengajuannya, hal ini dikarenakan berkas dapat diupload langsung sesuai dengan jumlah pegawai yang diusulkan. Dalam pengusulan mutasi menggunakan SIASN, memperkecil kemungkinan usulan Berkas Tidak Lengkap (BTL). Penggunaan SIASN juga memudahkan proses pencetakan Surat Keputusan (SK) Kemendagri dan Gubernur dan Pertimbangan Teknis (Pertek) dapat dilakukan langsung melalui SIASN, sehingga terdokumentasi dengan rapih secara digital dan dapat lebih mudah untuk diakses dimana saja. Implementasi SIASN telah menghadapi beberapa tantangan dan hambatan yang menghambat pemberian layanan personalia. Masalah-masalah ini mendorong peneliti untuk menyelidiki dan menganalisis pemanfaatan SIASN di BKPSDM di Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk meningkatkan kualitas layanan, seperti aplikasi mutasi dan proses manajemen personalia lainnya yang difasilitasi oleh SIASN di lembaga pemerintah kabupaten.

METODE

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dengan informan dan data sekunder yang berasal dari literatur akademis, laporan, catatan, dan peraturan pemerintah di tingkat nasional dan daerah, dengan fokus pada implementasi SIASN di BKPSDM di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pengumpulan data melalui teknik wawancara dengan menggunakan alat interview guide (panduan wawancara) yang sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian, observasi lapangan langsung dilakukan di lokasi penelitian untuk mengevaluasi kondisi terkini (Faisal, 1990). Pengumpulan data meliputi pemantauan tugas dan alur kerja pegawai negeri sipil BKPSDM dalam melaksanakan tanggung jawabnya terkait implementasi SIASN, serta pengumpulan dokumentasi untuk menggambarkan tindakan yang dilakukan selama proses penelitian (Arikunto, 2010).

Penelitian ini melibatkan berbagai kategori informan, meliputi Informan inti, yaitu individu yang memiliki keahlian luas atau pemahaman mendalam terhadap topik yang diteliti, dan Informan Utama, yaitu individu yang terlibat aktif dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan Kunci Utama meliputi Kepala BKPSDM OKU, Sekretaris BKPSDM OKU, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, Kepala Subbagian Mutasi, dan Kepala Subbagian Umum BKPSDM OKU. Adapun informan yang dimaksud terdiri dari Staf Sub Bidang Mutasi BKPSDM OKU, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDM Kabupaten OKU yang menggunakan SIASN.

HASIL

Penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil

Negara (SIASN)

Sistem SIASN mampu menyajikan data terkait pegawai yang diperlukan, sehingga memungkinkan para pengambil kebijakan untuk meninjau profil pegawai secara komprehensif saat mengevaluasi kandidat untuk promosi dan menentukan apakah mereka memenuhi kualifikasi untuk posisi tertentu yang lowong. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, "Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil (SIASN) dirancang sebagai kerangka kerja teknologi yang komprehensif, sistematis, dan aman untuk mengelola informasi dan data terkait pegawai negeri secara efektif (Fathoni, 2006).

Studi ini secara langsung memantau proses pengambilan keputusan yang terkait dengan promosi, dengan memanfaatkan data SIASN untuk mengevaluasi apakah pegawai ASN memenuhi kriteria yang disyaratkan untuk kenaikan jabatan. Jabatan struktural tertentu dapat ditetapkan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh tim pengawas dan pengendalian, dengan ketentuan bahwa para kandidat telah berhasil menyelesaikan dan lulus pelatihan kepemimpinan wajib sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002, yang mengubah Peraturan No. 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural.

Berdasarkan hasil wawancara, SIASN memfasilitasi identifikasi posisi struktural yang kosong di berbagai OPD di Kabupaten OKU, yang meningkatkan efisiensi organisasi telah diterapkan dengan optimal pada penggunaan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). SIASN mendukung identifikasi pegawai ASN yang memenuhi syarat untuk tugas tertentu secara tidak memihak. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengamanatkan bahwa penilaian kelayakan didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, persyaratan pekerjaan, kinerja keseluruhan, kemampuan kepemimpinan, keterampilan kerja tim, dan inovasi, tanpa memandang jenis kelamin, suku, agama, ras, atau status sosial.

Pengenalan SIASN telah meningkatkan kinerja kerja dan efisiensi operasional secara signifikan. Pengembangannya mencerminkan komitmen BKPSDM OKU untuk memberikan layanan yang sangat baik dan kemajuan manajemen sumber daya manusia. Integrasi teknologi informasi merupakan komponen penting dari fungsionalitas sistem ini. Alur kerja sistem yang meliputi subsistem input, proses, dan output menggambarkan interaksi antara implementasi teknologi dan sumber daya manusia. Urutan ini dimulai dengan pengumpulan data dari sumber dan lingkungan fisik, diikuti dengan entri data ke dalam basis data. Perangkat lunak pemrosesan informasi kemudian mengubah data mentah menjadi wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi para manajer, karyawan, dan entitas pemerintah di Kabupaten OKU.

Meskipun sistem SIASN di BKPSDM OKU memiliki kekurangan, sistem ini tetap merupakan alat yang sangat praktis dan efisien. Sebagaimana didefinisikan oleh O'Brien, "sistem informasi adalah kerangka kerja terorganisasi dari individu, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang secara kolektif mengumpulkan, memproses, dan menyebarluaskan informasi ke seluruh organisasi". SIASN memastikan bahwa informasi terkait personel didistribusikan secara efektif di dalam pemerintahan Kabupaten OKU. Efektivitas sistem informasi manajemen secara intrinsik terkait dengan kualitas informasi yang dihasilkannya, karena keduanya bertujuan untuk memberikan manfaat maksimal bagi pengguna akhir. Sistem ini dirancang untuk mendukung tujuan organisasi, khususnya dalam membantu para manajer membuat keputusan yang tepat. Hal ini melibatkan pengumpulan data secara sistematis untuk mengklarifikasi isu atau kejadian tertentu. Lebih jauh, strategi komunikasi dalam organisasi disusun untuk mengelola pesan dan saluran penyampaian guna mengoptimalkan efektivitas dan menyelaraskan orang lain dengan tujuan komunikator. Pendekatan ini memastikan proses mutasi yang lancar dan efisien (Karina dkk, 2022).

Analisis usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi (SIASN)

Reformasi pegawai negeri merupakan aspek penting dari reformasi birokrasi, yang keberhasilannya sangat bergantung pada peningkatan di berbagai bidang seperti rekrutmen, remunerasi, penilaian kinerja, promosi, dan pengawasan etis atas perilaku pegawai negeri. Dalam menjalankan reformasi birokrasi di lingkup Pemerintah Kabupaten OKU sesuai dengan keputusan menteri

pendayagunaan aparatur negara nomor : kep/23.2/m.pan/2004 tentang pedoman penataan pegawai negeri sipil, untuk memperbaiki komposisi dan distribusi PNS pada setiap instansi Pusat dan Daerah sehingga PNS dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka peningkatan kinerja Instansi Pemerintah sehingga promosi dan mutasi berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja menurut pola karier serta penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan transparan, terkait langsung dengan visi, misi program dan rencana kinerja organisasi (Yusrin, 2022).

Tujuan utama SIASN adalah untuk memfasilitasi tata kelola melalui sistem digital, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyampaian layanan publik. Selain itu, hal ini berfungsi sebagai alat pendukung keputusan yang berharga dalam mengelola penugasan kembali karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa SIASN menyediakan data yang dapat diandalkan dan aman tentang kepegawaian pemerintah, yang sangat penting untuk tujuan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan pegawai, dan pengawasan. Implementasi SIASN yang efektif dipandu oleh beberapa faktor, termasuk kompetensi teknologi pegawai, ketersediaan infrastruktur dan sumber daya teknis yang memadai, serta langkah-langkah keamanan dan kerahasiaan data yang ketat. Komponen-komponen ini memastikan bahwa sistem memberikan informasi yang dapat diandalkan untuk perencanaan, pengembangan, dan administrasi kepegawaian pemerintah.

Sistem Informasi (SIASN) yang ada di BKPSDM OKU dengan adanya regulasi maka pegawai yang menangani SIASN bisa melaksanakan tugasnya dengan nyaman dan baik. Hal lain juga perlu dukungan dari semua OPD yang ada dilingkup OKU agar mengumpulkan data dengan lengkap apa bila ada permintaan data dari BKPSDM dan juga user yang ada disetiap OPD untuk senantiasa mengupdate data pegawai di masing-masing instansi sehingga nantinya SIASN yang ada bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Dukungan anggaran sangat diperlukan dalam pengembangan SIASN menuju e-governance sehingga terwujud data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS, kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama pembuatan laporan (Rahman, 2022).

Dalam usaha mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian perlu dilakukan sosialisasi bukan hanya user disetiap OPD tetapi juga pejabat struktural yang menangani kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten OKU. Dengan tujuan untuk mendukung Sistem Informasi Manajemen Pegawai yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia, mewujudkan data kepegawaian yang mutakir dan terintegrasi serta dapat menyediakan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan user di setiap OPD melakukan peremajaan data PNS setiap kali ada perubahan data guna mewujudkan data kepegawaian yang mutakir dan terintegrasi (Suherman, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan 1) Penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) telah dilakukan dengan efektif dan efesien, namun dengan demikian masih harus ditingkatkan secara berkala dan tidak mudah berpuas diri demi terwujudnya e-governance. 2) Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang dikelola BKPSDM Kabupaten OKU dengan melakukan penginputan data-data pegawai aparatur sipil negara lingkup pemerintah Kabupaten OKU secara maksimal dan sosialisasi ke OPD di OKU sehingga terwujud data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* PT. Rineka Cipta, Jakarta

Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi).* Ya3 Malang, Malang

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineke Cipta, Jakarta

Indrajit. R.E 2006. *Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Aptikom

Karina, K., Ibrahim, T., & Dian, D. 2022. Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dengan

Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*), 7(2).

Rahman, D. A., 2022. Implementasi Usul Mutasi melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Serang. *In Civil Service*, 16(2).

Suherman, M. 2022. Efektivitas Pelayanan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 4(1)

Yusrin. 2022. Analisis Efektivitas Inovasi Sistem Informasi Absensi Online Berbasis Android SIAO Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sumbawa Barat), *Tesis.* Universitas Teknologi Sumbawa.

Zulkifli, Z. 2018. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian dalam Meningkatkan Tertib Administrasi Kepegawaian. *IKRAITH-Humanira*, 2(3).