BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era digitalisasi dan modernisasi administrasi pemerintahan, pengelolaan data kepegawaian yang efektif dan efisien menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi instansi pemerintahan, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan memerlukan sistem yang mampu menunjang kinerja, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan data pegawai.

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) hadir sebagai solusi digital yang dirancang oleh pemerintah untuk mengintegrasikan, memverifikasi, dan memutakhirkan data kepegawaian secara nasional. sistem ini dikelolah dan di awasi oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan ditunjuk langsung oleh pemerintah Pusat terkait sebagai instansi Pembina dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sistem tersebut, (Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) itu sendiri).

Di Kabupaten Sorong Selatan, pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan dalam pencatatan manual, kurangnya sinkronisasi data antar unit kerja, serta keterlambatan dalam

proses updating informasi kepegawaian. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya pengambilan keputusan strategis terkait manajemen pegawai, baik dalam hal mutasi, promosi, pelatihan, hingga pensiun.

Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dengan menyediakan data yang akurat, terintegrasi, dan *real-time*. Melalui sistem ini, proses administrasi kepegawaian dapat berjalan lebih cepat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) juga mendukung pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbasis kompetensi dan kinerja. Namun, dalam penerapannya, implementasi sistem informasi ini tidak terlepas dari hambatan, baik dari sisi teknis, sumber daya manusia, maupun infrastruktur pendukung.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sorong Selatan, serta sejauh mana sistem ini mampu menjawab kebutuhan pengelolaan data pegawai secara efektif.

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif dan efisien bukan lagi sekadar harapan di Indonesia, melainkan sebuah keharusan mutlak dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berdaya saing. Di era digital yang terus bergerak maju ini, pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi tulang punggung yang tak tergantikan untuk mengoptimalkan pengelolaan data

kepegawaian. Data ini, mencakup seluruh *spektrum* informasi mulai dari perencanaan kebutuhan, *rekrutmen*, penempatan, pengembangan karir, hingga fase pensiun, merupakan fondasi krusial bagi setiap keputusan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia aparatur.

Akurasi, kemutakhiran, dan integrasi data adalah kunci utama keberhasilan di sektor ini. Sebelum adopsi sistem informasi yang terpadu secara nasional, pengelolaan data pegawai di banyak instansi pemerintah, termasuk di berbagai daerah, seringkali masih berkutat dengan metode manual atau menggunakan sistem yang terpisah-pisah. Praktik semacam ini kerap menimbulkan beragam persoalan klasik: duplikasi data, inkonsistensi informasi yang menyulitkan validasi, lambatnya proses pelayanan kepegawaian yang berdampak pada efisiensi, kesulitan dalam menyusun laporan yang komprehensif untuk analisis, serta minimnya transparansi dalam setiap tahapan.

Kondisi ini, secara tidak langsung, dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan dan tentu saja, mengurangi tingkat kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap layanan kepegawaian yang mereka terima. Merespons urgensi akan perbaikan tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengambil langkah progresif dengan meluncurkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Platform terintegrasi ini dirancang untuk menjadi tulang punggung pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional, menyatukan berbagai sistem informasi kepegawaian yang sebelumnya tersebar.

Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) memungkinkan pertukaran data secara *real-time*, memfasilitasi pelayanan kepegawaian berbasis elektronik (e-layanan) yang jauh lebih cepat dan efisien, serta mendukung pemutakhiran data secara mandiri oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui aplikasi MySAPK. Ini adalah lompatan besar menuju manajemen kepegawaian yang lebih modern, transparan, dan akuntabel.

Penerapan Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di tingkat daerah, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan, memiliki arti yang sangat penting dan strategis. Sebagai perangkat daerah yang memegang tanggung jawab penuh terhadap manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup pemerintah daerah, BKPSDM diharapkan mampu mengoptimalkan penggunaan Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) ini untuk mentransformasi total pengelolaan data pegawai.

Dengan sistem ini, diharapkan proses-proses kepegawaian yang selama ini memakan waktu dan sumber daya dapat berjalan jauh lebih lancar, akurat, dan akuntabel, sejalan dengan visi reformasi birokrasi nasional. Namun, meskipun Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) menawarkan potensi perbaikan yang revolusioner dalam pengelolaan data pegawai, implementasinya di lapangan tentu tidak luput dari beragam tantangan yang kompleks. Ini mencakup kesiapan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti konektivitas internet dan perangkat keras, yang mungkin bervariasi di setiap daerah. Selain itu, kompetensi sumber daya

manusia pengelola sistem dan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menggunakannya harus terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan fundamental dalam proses kerja yang sebelumnya sudah mapan. Transformasi dari sistem manual atau konvensional ke sistem digital seperti Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) memerlukan perubahan pola pikir dan kebiasaan kerja yang tidak selalu mudah. Resistensi terhadap perubahan, meskipun tidak disengaja, bisa menjadi penghambat serius jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting sekali untuk melakukan kajian mendalam terhadap proses adaptasi ini.

Kajian ini menjadi krusial untuk memahami secara komprehensif bagaimana implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) ini berjalan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan, khususnya dalam konteks pengelolaan data pegawai.

Penelitian ini akan mengupas tuntas setiap tahapan implementasi, mulai dari perencanaan, sosialisasi, pelatihan, hingga operasionalisasi sistem sehari-hari. Pemahaman ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) telah diintegrasikan dalam praktik manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan berupaya mengidentifikasi secara cermat faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung keberhasilan implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil

Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan.

Faktor-faktor ini bisa mencakup dukungan kuat dari kepemimpinan daerah, ketersediaan anggaran yang memadai, adanya kebijakan internal yang mendukung, hingga partisipasi aktif dan positif dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemutakhiran data mandiri. Mengidentifikasi faktor-faktor pendukung ini penting untuk mereplikasi keberhasilan di unit kerja lain atau dalam pengembangan sistem selanjutnya.

Tidak kalah penting, penelitian ini juga akan mengidentifikasi dan menganalisis hambatan atau tantangan yang mungkin muncul selama proses implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) . Hambatan ini mungkin berkaitan dengan kendala teknis seperti *bug* sistem atau *server down*, masalah interoperabilitas data dengan sistem lama, kesulitan dalam validasi data awal, atau bahkan masalah komunikasi antara BKN dan instansi daerah.

Mengidentifikasi hambatan secara presisi akan membuka jalan bagi perumusan strategi mitigasi dan solusi yang tepat untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) ke depan. Dengan demikian, penelitian mengenai implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan data pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan ini memiliki signifikansi yang tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran empiris tentang keberhasilan dan tantangan di suatu wilayah spesifik, tetapi juga dapat menjadi masukan berharga bagi perumusan

kebijakan, strategi implementasi yang lebih efektif, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan dan daerah lain dalam upaya mewujudkan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang modern, terintegrasi, dan profesional.

Fenomena yang paling mendasar dalam implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan adalah pergeseran paradigma pengelolaan data kepegawaian dari sistem yang bersifat tradisional dan terfragmentasi menuju ekosistem digital yang terintegrasi penuh.

Sebelum Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) , pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) seringkali melibatkan tumpukan berkas fisik, pencatatan manual di buku besar, atau penggunaan aplikasi lokal yang tidak saling terhubung antarunit kerja atau dengan basis data nasional. Kini, Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) menuntut seluruh proses, mulai dari pengajuan kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, hingga pemutakhiran data pribadi, untuk dilakukan secara elektronik dan terpusat. Ini bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan sebuah restrukturisasi fundamental pada alur kerja dan budaya birokrasi di BKPSDM, Transformasi ini juga membawa serta pergeseran signifikan dalam peran dan beban kerja di internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Secara konseptual, otomatisasi melalui Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) seharusnya membebaskan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dari tugas-tugas administratif rutin yang repetitif, memungkinkan mereka untuk fokus pada peran yang lebih strategis, seperti pengembangan kompetensi ASN, analisis kebutuhan pegawai, atau perumusan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis data. Namun, di fase awal implementasi, justru terjadi fenomena peningkatan beban kerja awal. Hal ini disebabkan oleh volume verifikasi data Peremajaan Data Mandiri (PDM) yang membludak, penanganan berbagai kendala teknis yang dilaporkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) , dan kebutuhan untuk secara aktif memandu pengguna dalam beradaptasi dengan sistem baru.

Secara keseluruhan, fenomena yang terjadi dalam implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan adalah sebuah transformasi multidimensi yang menguji kapasitas teknologi, adaptasi Sumber Daya Manusia (SDM), efisiensi proses bisnis, dan komitmen kepemimpinan. Ini adalah gambaran nyata bagaimana sebuah inovasi teknologi skala nasional berinteraksi dengan kondisi dan kesiapan di tingkat daerah, menghasilkan berbagai dinamika dan tantangan yang perlu dianalisis secara mendalam untuk pembelajaran dan perbaikan di masa mendatang.

B. Rumuan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah Bagaimana implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan data Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan?

C. Tujuan

Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yang ingin dicapai:

1. **Menggambarkan Proses Implementasi** Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) **:** Peneliti ingin menjelaskan secara rinci bagaimana Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) diterapkan dalam mengelola data pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan. Ini termasuk langkah-langkah yang diambil, kebijakan yang dibuat, dan bagaimana sistem itu dipakai sehari-hari.
2. **Mengidentifikasi Faktor Pendukung Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) :** Peneliti bertujuan untuk menemukan apa saja yang menjadi faktor pendukung keberhasilan penerapan Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan. Faktor-faktor ini bisa berupa dukungan dari pimpinan, adanya pelatihan yang baik, atau partisipasi aktif dari para pegawai.
3. **Mengenali Tantangan Implementasi Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) :** Peneliti ingin mengidentifikasi dan menganalisa maslah -

masalah atau hambatan yang muncul selama penerapan Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan data pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan. Ini bisa termasuk masalah teknis, kesulitan adaptasi pegawai, atau kendala lain yang menghambat proses.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secar Akademis

Penelitian ini sangat bermanfaat secara akademis karena akan memperkaya teori implementasi sistem informasi di sektor publik, khususnya di daerah. Ia akan menjadi studi kasus nyata yang menunjukkan bagaimana teknologi diterapkan dalam birokrasi, mengidentifikasi secara jelas faktor-faktor penentu keberhasilan dan kegagalan**.** Hasilnya akan memberikan wawasan mendalam tentang manajemen perubahan dalam organisasi pemerintah dan bisa menjadi dasar kuat untuk penelitian lanjutan mengenai dampak jangka panjang digitalisasi. Singkatnya, ini adalah kontribusi penting bagi ilmu administrasi publik dalam memahami modernisasi birokrasi melalui teknologi.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan dan instansi pemerintah daerah lainnya. Secara praktis, studi ini akan membantu meningkatkan efisiensi pengelolaan data pegawai dengan mengidentifikasi dan memperbaiki hambatan penggunaan Sisitem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) . Hasilnya dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemanfaatan Sisitem

Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang sudah ada, merumuskan kebijakan yang lebih tepat, dan secara langsung meningkatkan kualitas layanan kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) . Pada akhirnya, ini akan mendorong akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) , sekaligus menjadi model atau referensi bagi daerah lain dengan tantangan serupa.