
IMPLEMENTASI APLIKASI SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PROSES KENAIKAN PANGKAT PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA

Adi Frans Kawijaya¹, Abdul Samad A², Jamaluddin Sawaji³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen, Universitas Fajar

email: adifranskawijaya@gmail.com

Abstract

This study analyzes the implementation of the Civil State Apparatus Information System (SIASN) in the promotion process at the Agency for Personnel and Human Resource Development (BKPSDM) of Gowa Regency. The research aims to identify the supporting and inhibiting factors in the application of SIASN. A qualitative research method was used, with data collected through interviews, observations, and document studies, and analyzed using the SWOT method. The results show that the implementation of the SIASN application has been effective and efficient, supported by the acceleration of promotion procedures, time and cost efficiency, data and process transparency, and adequate training. However, several obstacles were identified, such as technical issues, network limitations, and varying levels of technological competence among human resources.

Keywords: Implementation, SIASN, Promotion, BKPSDM, SWOT.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses kenaikan pangkat di BKPSDM Kabupaten Gowa. Tujuannya adalah mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat penerapan SIASN. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, serta analisis SWOT. Hasilnya menunjukkan bahwa aplikasi SIASN efektif dan efisien, didukung oleh percepatan prosedur, efisiensi waktu dan biaya, transparansi, serta pelatihan yang memadai. Hambatan yang dihadapi meliputi masalah teknis, keterbatasan jaringan, dan kemampuan SDM yang bervariasi.

Kata kunci: Implementasi, SIASN, Kenaikan Pangkat, BKPSDM, SWOT.

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Disaat era teknologi seperti sekarang ini kita dituntut untuk dapat memaksimalkan penggunaan teknologi dalam kegiatan kita sehari-hari, meningkatnya konektivitas dan integrasi antara manusia dan teknologi serta penggunaan sumber daya komputasi dan data yang tidak terbatas di era teknologi, menciptakan peluang baru di berbagai sektor. Misalnya, pesatnya perkembangan teknologi komunikasi dan informasi membuat akses terhadap informasi menjadi lebih mudah dan cepat.

Saat ini, pemerintah dituntut untuk memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik. Salah satu aspek penting dalam tata kelola pemerintahan adalah pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengelolaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Kenaikan pangkat, sebagai bagian dari manajemen karier, menjadi wujud penghargaan atas kinerja dan dedikasi ASN, sekaligus menjadi alat motivasi untuk meningkatkan kompetensi..

Sejalan dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*, pemerintah Kabupaten Gowa yang berada pada Provinsi Sulawesi Selatan juga ikut memperbaiki kualitas pelayanan publik dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan manajemen kepegawaian. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah instansi pemerintah yang memiliki peran utama pada urusan pelaksanaan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai instansi pembina, BKN bertanggung jawab buat meningkatkan, merawat, dan pengembangan administrasi negara pada sektor kepegawaian guna mencapai efektivitas dan efisiensi pada jalannya pemerintahan, menjadi wujud implementasi amanat Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 mengenai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang mengatur manajemen ASN, BKN membentuk Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam tahun 2020 (Peraturan Kepala BKN Nomor 07 Tahun 2023) menjadi bukti penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) khususnya tentang integrasi dan satu data ASN.

Peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan aparatur pemerintahan merupakan salah satu elemen penting dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara adalah manajemen karier, yang mencakup pengelolaan promosi dan kenaikan pangkat ASN. Kenaikan pangkat merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja dan dedikasi ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta menjadi faktor motivasi bagi ASN untuk meningkatkan kualitas kerja dan kompetensinya. Oleh karena itu, pengelolaan proses kenaikan pangkat yang transparan, tepat waktu, dan berbasis pada data yang akurat menjadi sangat penting.

Di Indonesia, pengelolaan administrasi kepegawaian, termasuk kenaikan pangkat ASN, semakin dimudahkan dengan adanya sistem berbasis teknologi informasi. Salah satu sistem yang diterapkan adalah Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), yang dirancang untuk meningkatkan transparansi, akurasi, dan efisiensi dalam manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintah. SIASN memungkinkan pengelolaan data ASN secara terintegrasi dan mendukung berbagai proses administrasi, termasuk usulan kenaikan pangkat.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 04 Tahun 2023 tentang Masa Kenaikan Pangkat PNS, Kepala Badan Kepegawaian Negara telah menerbitkan Surat Edaran Nomor 16 kepada Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. Di dalamnya dijelaskan mengenai waktu kenaikan pangkat PNS dan akan diterbitkan pada tahun 2023. Dikeluarkannya Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023 merupakan pedoman bagi instansi pemerintah dalam mengusulkan dan memutuskan kenaikan pangkat PNS serta bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada instansi pemerintah mengenai kemungkinan usulan dan penetapan kenaikan pangkat PNS. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023 menjelaskan bahwa kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan periode, jenis dan

persyaratan kenaikan pangkat (reguler maupun pilihan), serta tata cara pengusulan kenaikan pangkat.

Sesuai Peraturan BKN Nomor 04 Tahun 2023, masa promosi PNS dilakukan enam kali dalam setahun, yaitu 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober, dan 1 Desember. Sedangkan tata cara pengusulan kenaikan pangkat sesuai Peraturan BKN Nomor 04 Tahun 2023, terdapat 5 tahapan yang mana meliputi:

1. Penetapan kenaikan pangkat dilakukan secara digital melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN);
2. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengeluarkan Keputusan Kenaikan Pangkat yang ditandatangani secara elektronik, menggunakan format yang ada di SIASN, setelah mendapatkan persetujuan teknis dari Kepala BKN;
3. PPK mengajukan usulan kenaikan pangkat bagi PNS yang memiliki pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b atau lebih tinggi, yang menduduki jabatan selain Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Utama, JPT Madya, serta Jabatan Fungsional (JF) Jenjang Ahli Utama, kepada Kepala BKN;
4. PPK mengajukan usulan kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki JPT Utama, JPT Madya, dan JF Jenjang Ahli Utama kepada Presiden melalui Sistem Informasi Administrasi Pejabat Pemerintahan (SIAPP) Kementerian Sekretariat Negara, yang terhubung dengan SIASN;
5. Penilaian kinerja PNS yang diusulkan untuk kenaikan pangkat dilakukan dengan menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN yang terintegrasi dengan SIASN.

Berdasarkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023, diharapkan dapat menjadi pedoman dan memberikan kejelasan bagi instansi pemerintah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa yang menangani administrasi kepegawaian, salah satunya terkait pengusulan dan penetapan kenaikan pangkat PNS yang terintegrasi melalui aplikasi SIASN.

Namun, meskipun penggunaan SIASN diharapkan dapat menyederhanakan prosedur administrasi kepegawaian, implementasinya di berbagai daerah termasuk di BKPSDM Kabupaten Gowa, masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan pemahaman dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam memanfaatkan sistem, serta potensi masalah teknis dalam pengoperasian aplikasi seperti batas maksimal ukuran file yang dapat diunggah hanya sebesar 2 megabyte sehingga file yang ukurannya melebihi kapasitas tersebut harus diperkecil yang berdampak pada kualitas file, dimana file tersebut berpotensi tidak dapat terbaca dengan jelas pada saat verifikasi, format file yang terbatas juga menjadi hambatan karena format file yang digunakan hanya *Portable Document Format* (PDF), sehingga file berjenis lain harus diubah ke dalam format PDF dimana itu juga dapat berpotensi merusak file dan bisa menjadi tidak terbaca, lalu gelar pendidikan yang telah dicantumkan pada aplikasi sebelumnya namun tidak muncul pada saat migrasi data ke SIASN, begitu juga dengan masa kerja pegawai yang berbeda pada aplikasi SIASN dengan jumlah yang sebenarnya, dimana pada saat proses kenaikan pangkatnya masa kerja yang bersangkutan tidak terupdate secara otomatis secara langsung pada saat pengusulan yang membuat banyaknya perbaikan dan penerbitan ulang Surat Keputusan Bupati Gowa yang dapat berdampak pada efisiensi dan efektifitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis implementasi usul kenaikan pangkat melalui aplikasi SIASN di BKPSDM Kabupaten Gowa. Fokus penelitian ini adalah untuk menggali sejauh mana aplikasi ini dapat mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan kualitas proses kenaikan pangkat ASN, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi selama implementasi. Dengan demikian,

diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak terkait untuk meningkatkan efektivitas penggunaan SIASN dalam manajemen kepegawaian di Kabupaten Gowa, khususnya dalam proses kenaikan pangkat ASN. Seiring dengan itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia dan sistem informasi kepegawaian di instansi pemerintah lainnya, serta memberikan insight terkait pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung reformasi birokrasi di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah kombinasi dari perangkat keras, perangkat lunak, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk mendukung fungsi manajerial dalam organisasi. SIM bertujuan untuk menyediakan informasi yang akurat dan relevan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan oleh manajer dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi (Andaria et al., 2024). Sedangkan Menurut Laudon & Laudon dalam Andaria (2024), SIM adalah sistem yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Stair & Reynolds dalam Andaria (2024) mendefinisikan SIM sebagai sistem yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) terdiri dari berbagai komponen yang bekerja secara sinergis untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan dan operasi dalam organisasi. Komponen-komponen ini meliputi perangkat keras, perangkat lunak, basis data, jaringan dan telekomunikasi, serta sumber daya manusia.

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN)

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) merupakan aplikasi yang dirancang oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendukung pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terpadu, akurat, dan real-time (PERKA BKN, 2023). SIASN menjadi salah satu upaya transformasi digital dalam administrasi kepegawaian, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan sumber daya manusia aparatur di Indonesia. Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 tentang SIASN menegaskan bahwa aplikasi ini berfungsi sebagai basis data nasional untuk mendukung berbagai aspek manajemen ASN, termasuk proses kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, dan pengelolaan dokumen kepegawaian lainnya. Pasal 3 ayat (1) Peraturan tersebut menyebutkan bahwa "SIASN merupakan sistem informasi yang digunakan untuk mendukung tata kelola kepegawaian yang efisien, akuntabel, dan transparan."

Teknologi dan Inovasi

Menurut Roger dalam Julia & Masyruroh (2022) teknologi merupakan suatu program atau desain untuk alat bantu sebagai tindakan yang dapat mengurangi ketidakpastian dalam sebuah hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hal yang diinginkan. Sedangkan menurut M. Maryono dalam Taufik, Sudarsono, Sudaryana & Muryono (2022) definisi teknologi adalah terapan atau perkembangan dari berbagai jenis benda/peralatan yang digunakan manusia, atau bisa juga berupa sistem yang pada akhirnya mampu menyelesaikan seluruh persoalan/masalah yang ada.

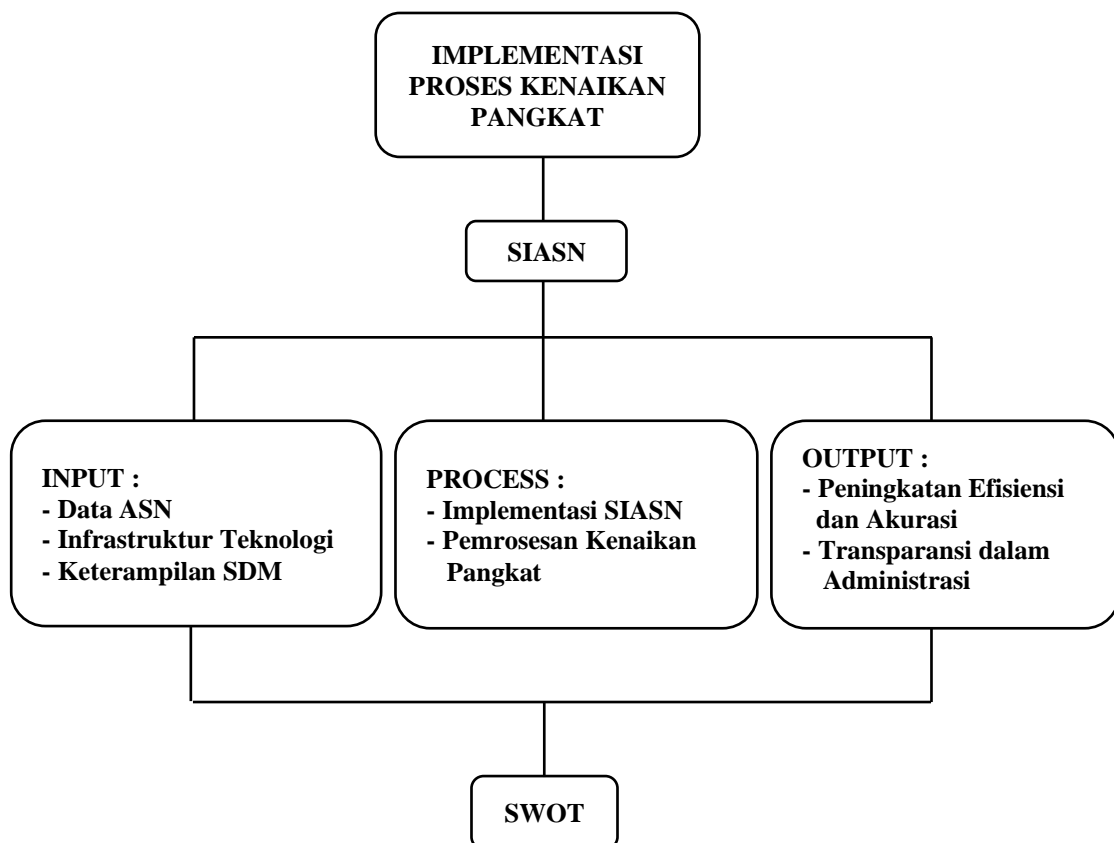
Menurut Mile dan Roste dalam Saputra dan Frinaldi (2023) inovasi dalam proses penyelenggaraan pelayanan kepada publik pada birokrasi pemerintah itu terlahir karena adanya motivasi-motivasi tertentu bagi individu seperti karir, pandangan, pemenuhan diri, gaji, reputasi, pengakuan dan potensi untuk menjalankan bisnis, sedangkan bagi organisasi motivasi

itu tercipta untuk penyebaran kebijakan, ide, peningkatan pendapatan, pemecahan masalah dan hubungan masyarakat. SIASN menjadi salah satu solusi dalam percepatan proses kenaikan pangkat PNS dikarenakan dapat memangkas waktu yang digunakan apabila masih menggunakan berkas fisik.

Administrasi Pemerintahan

Administrasi negara merupakan cabang dari ilmu politik yang mempelajari proses penetapan kebijakan negara. Dimock, sebagaimana dikutip oleh Anggara (2012), menyatakan bahwa administrasi negara adalah ilmu yang mengkaji keinginan rakyat yang diwujudkan melalui pemerintah, beserta cara untuk mencapainya. Dengan demikian, administrasi negara tidak hanya berfokus pada apa yang dilakukan oleh pemerintah, tetapi juga pada bagaimana hal tersebut dilakukan. Pada kegiatan Henry Fayol yang kemudian dikutip oleh Anggara (2012) memisahkan fungsi administrasi ke dalam lima aspek pokok yang penting yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, melaksanakan pengorganisasian dan melaksanakan pengawasan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : *Konsep Sistem Informasi Manajemen (Andaria et al., 2022)*

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan menggunakan matriks SWOT. Jenis penelitian yang digunakan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif yakni data, fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar dari pada angka-angka. Penelitian ini bertempat di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi Jl. Masjid Raya no. 30 Sungguminasa, Kabupaten Gowa, serta pada Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu Desember 2024 - Januari 2025.

Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan langsung ke objek penelitian. Adapun metode yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan langsung ke objek penelitian. Adapun metode yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal, Pengumpulan Data, Penyusunan Matriks SWOT, Analisis Kombinasi Faktor setelah Matriks selesai, dan Penyusunan Rekomendasi Strategis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian yang dilakukan penulis adapun pengertian tentang SIASN adalah Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk menjamin efisiensi, efektifitas, dan akurasi pengambilan Keputusan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah (PERKA BKN 2023), dalam menganalisis penulis menggunakan metode analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), *Threats* (tantangan). Analisa SWOT adalah alat yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi penerapan aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat pada kabupaten Gowa, Analisa SWOT adalah sebuah bentuk analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi gambaran). Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) dengan faktor internal kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*), berikut ini adalah uraian faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam implementasi aplikasi SIASN.

1. *Strengths* (kekuatan) yang dimiliki aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS :

a. Percepatan prosedur kenaikan pangkat

Salah satu faktor yang mendukung penerapan SIASN pada prosedur kenaikan pangkat adalah dengan adanya aplikasi SIASN dapat memangkas prosedur-prosedur manual yang dalam proses kenaikan pangkat sebelumnya sangat berbelit dan lama, dimana sebelumnya memerlukan waktu hingga 4 bulan lamanya dari awal pengusulan hingga terbitnya persetujuan teknis dari BKN. Sebagaimana hasil wawancara dengan Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM sebagai informan 2 mengungkapkan pendapat sebagai berikut :

“Kelebihan utama dari aplikasi SIASN yaitu percepatan proses kenaikan pangkat, yang sebelumnya harus menunggu berbulan-bulan untuk satu kali usulan periode kenaikan pangkat, sekarang hanya menunggu dalam waktu kurang dari 1 bulan sebelum Terhitung Mulai Tanggal Kenaikan Pangkat.” (Wawancara informan 2, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan informan diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Andaria et al. (2024) dimana menurutnya Sistem Informasi Manajemen bertujuan untuk menyediakan informasi yang akurat dan relevan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi. Hal ini menerangkan bahwa penerapan aplikasi SIASN pada proses kenaikan pangkat memberikan sebuah solusi dalam percepatan proses kenaikan pangkat yang mana sebelumnya akumulasi dari seluruh proses kenaikan pangkat memakan waktu sampai 4 bulan lamanya dan biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan dinas dalam rangka membawa berkas kenaikan pangkat dari pemerintah daerah ke kantor regional IV BKN Makassar juga besar, oleh karena itu dengan adanya aplikasi SIASN yang mana segala prosesnya sudah berbasis *online* memberikan kemudahan baik dari proses awal pengumpulan berkas, verifikasi dokumen oleh pihak BKN, serta pencetakan persetujuan teknis dan pembuatan Surat Keputusan dapat dilakukan secara *online*. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan informan Analis SDM Aparatur Ahli Muda pada Kantor Regional 4 BKN informan 5 sebagai berikut :

“Aplikasi SIASN ini hadir untuk mempermudah proses Manajemen ASN dimana salah satunya adalah mempercepat serta memudahkan proses kenaikan pangkat pegawai, yang mana dulunya proses tersebut bisa sampai berbulan-bulan sekarang hanya 2 sampai 3 minggu prosesnya.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Informan diatas juga memberikan pernyataan yang mendukung bahwa penerapan aplikasi SIASN memberikan dampak positif dalam percepatan proses kenaikan pangkat, hal ini sejalan dengan prinsip pengelolaan SIASN yang tertuang dalam Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 yaitu prinsip efisiensi dan efektivitas dimana salah satu tujuan diciptakannya aplikasi SIASN adalah untuk mempercepat proses administrasi ASN dengan mengurangi birokrasi yang berlebihan.

b. Efisiensi waktu dan biaya karena berbasis *online*

Faktor pendukung berikutnya yaitu efisiensi waktu dan biaya karena berbasis *online*, setelah menggunakan aplikasi SIASN pada proses kenaikan pangkat kini waktu yang digunakan jadi lebih singkat dan tidak lagi ada keterlambatan ataupun melebihi batas waktu pemeriksaan serta menggunakan biaya yang lebih sedikit dalam prosesnya. Sejalan dengan Laudon & Laudon dalam Andaria (2024), yang dimana menurutnya SIM adalah sistem yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Berikut adalah hasil wawancara dengan Kepala Bidang Mutasi dan Kependidikan dan Analisis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM :

“Kelebihannya adalah lebih efisien terhadap waktu dan biaya, dan yang paling penting bahwa pada aplikasi SIASN sudah berbasis 1 data, yang mana informasi-informasi kepegawaian seluruhnya berada dalam aplikasi.” (Wawancara informan 1, 6 Januari 2025)

Hasil dari wawancara dengan informan diatas memberikan informasi bahwa dengan penggunaan aplikasi SIASN, waktu dan biaya yang sebelumnya digunakan dapat dipangkas karena aplikasi SIASN memberikan kemudahan dalam hal pengumpulan berkas yang tidak perlu lagi untuk bertatap muka sehingga pegawai-pegawai yang bekerja pada pemerintah daerah yang memiliki lokasi geografis seperti dataran tinggi dapat mengumpulkan berkas kenaikan pangkatnya via *online* selama masih mendapatkan jaringan internet. Jalur pengirimannya dapat bervariasi baik melalui *e-mail*, *whatsapp*, maupun fitur komunikasi *online* lainnya selama format file yang dikirim adalah format PDF, begitu juga dengan biaya yang digunakan dalam perjalanan untuk pengumpulan berkas dapat dihemat sebab pegawai yang bersangkutan tidak perlu lagi mengumpulkan berkas secara tatap muka, hal ini memberikan dampak yang sangat positif bagi para pegawai yang merasakan dampaknya baik secara langsung maupun tidak. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan informan Analisis SDM Aparatur Ahli Muda pada Kantor Regional 4 BKN informan 5 sebagai berikut :

“Penggunaan SIASN sangat efisien dalam penghematan waktu dan biaya, teruntuk daerah-daerah diluar Provinsi Sulawesi Selatan yang masih dalam wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar yang dulunya setiap proses kenaikan pangkat harus membawa langsung berkas ataupun melakukan pengiriman berkas agar dapat diperiksa oleh tim verifikator dari BKN yang mana dalam perjalanan tersebut pasti menggunakan biaya yang tidak sedikit serta memakan waktu.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Hasil wawancara diatas juga menjadi penegasan bahwa dengan penerapan aplikasi SIASN memberikan dampak yang sangat baik terhadap proses kenaikan pangkat, dimana dalam Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 tertuang fungsi dan manfaat aplikasi SIASN, yaitu penyederhanaan proses administrasi dengan digitalisasi yang mana proses administrasi kepegawaian menjadi lebih sederhana, efisien, dan mudah diakses.

c. Transparansi data dan proses

Pada proses kenaikan pangkat melalui aplikasi SIASN semua data pegawai serta prosesnya itu dapat dipantau langsung sehingga dari proses penginputan sampai perubahan data pegawai,

sejalan dengan pendapat J. Lee & Park dalam Andaria (2024) yang menyebutkan bahwa Sistem Manajemen Basis Data membantu dalam pengelolaan data, memungkinkan operasi seperti pencarian, pembaruan, dan penghapusan data dengan efisiensi tinggi, serta menurut (Indrajit, 2016) manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya konsep *electronic government (e-Government)* ialah meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep *Good Corporate Governance*. Berikut adalah hasil wawancara mengenai transparansi data dan proses dari aplikasi SIASN :

“Aplikasi SIASN meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses birokrasi, diwujudkan dalam tersedianya fitur monitoring yang memberikan kemudahan baik bagi operator yang mengusulkan maupun bagi pegawai yang berkepentingan untuk dapat melacak dan memantau proses usulan kenaikan pangkat hingga diterbitkannya surat keputusan kenaikan pangkat.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa transparansi dalam penerapan aplikasi SIASN sangat memberikan dampak yang positif dan memberikan perubahan yang signifikan dalam proses kenaikan pangkat, hal ini dikarenakan sejak dulu proses kenaikan pangkat sangat tertutup sehingga pegawai yang mengusulkan kenaikan pangkat masih harus datang langsung ke BKPSDM untuk menanyakan proses kenaikan pangkatnya, bahkan tidak sedikit orang yang tidak mengetahui proses kenaikan pangkatnya apakah telah selesai ataupun batal dikarenakan terdapat perbaikan berkas yang tidak diselesaikan, sehingga harus melakukan usulan ulang pada periode kenaikan pangkat berikutnya.

“Segala proses layanan kepegawaian yang diusulkan melalui aplikasi SIASN dapat dipantau langsung oleh pegawai melalui akun MyASN masing-masing termasuk data kepegawaian.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Salah satu prinsip dalam pengelolaan aplikasi SIASN berdasarkan Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 adalah transparansi, dimana SIASN dirancang untuk meningkatkan keterbukaan dalam pengelolaan data kepegawaian, sehingga meminimalkan praktik maladministrasi yang mana hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh informan di atas.

d. Pelatihan dan pendampingan yang memadai

Pelatihan dan pendampingan yang memadai menjadi faktor yang sangat mempengaruhi, hal ini sangat diperlukan dalam memastikan efektifitas aplikasi SIASN karena SDM merupakan komponen kunci dalam penggunaan aplikasi SIASN, sejalan dengan pendapat Williams and Brown dalam Andaria (2024) yang menyebutkan bahwa SDM adalah pengguna akhir yang memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh sistem dimana pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting untuk memastikan efektivitas SIM. Wawancara mengenai pelatihan dan pendampingan kepada informan sebagai berikut :

“Sejauh ini pelatihan penggunaan Aplikasi SIASN bagi pegawai pada BKPSDM Kabupaten Gowa sebagai operator yang melakukan pengusulan pada aplikasi sudah sangat baik, hanya saja terdapat beberapa peningkatan aplikasi dan fitur baru yang ditambahkan tanpa diadakan sosialisasi sebelumnya.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan menjadi hal yang penting dalam penggunaan teknologi, sebab teknologi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai maka teknologi tidak akan berjalan dengan efektif, sama halnya dalam penggunaan aplikasi SIASN pada proses kenaikan pangkat yang mana membutuhkan kemampuan teknologi yang tinggi dalam proses penggunaannya, sebab berkas-berkas kenaikan pangkat yang diusulkan harus dipindai ke dalam bentuk file PDF dengan batas maksimal ukuran file tersebut sebesar 2 megabyte lalu diteruskan ke operator SIASN yang ada di BKPSDM untuk diunggah pada aplikasi SIASN.

“Pelatihan dan pendampingan telah diberikan, namun perkembangan aplikasi yang menambahkan beberapa fitur baru perlu untuk disosialisasikan dan diberikan pelatihan.”

Alangkah baiknya jika pelatihan dan pendampingan tetap dilakukan secara berkala.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Menurut Sutrisno (2009), salah satu aspek fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan yang mana bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan informan diatas bahwa pelatihan dan pendampingan wajib dilakukan secara berkala demi mencapai pelayanan kenaikan pangkat yang semakin efisien, akuntabel dan transparan, sesuai pasal 3 ayat (1) pada peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023.

2. *Weaknesses* (kelemahan) yang dimiliki aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS:

a. Sistem atau perangkat lunak sering bermasalah (*maintenance*)

Menurut Jacques Elli dalam Taufik et al (2022) definisi dari teknologi ialah metode yang sifatnya menyeluruh serta mengarah pada efisiensi pada setiap aktivitas/kegiatan yang dilakukan manusia, sistem atau perangkat lunak yang sering bermasalah menjadi salah satu faktor yang menghambat, yang mana jika sistem SIASN yang digunakan sering bermasalah maka akan berdampak pada keterlambatan proses kenaikan pangkat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan narasumber seperti berikut :

“Dalam perkembangan aplikasi SIASN masih seringnya terjadi kesalahan atau masalah pada perangkat lunak atau system operasi yang menyebabkan system tidak berfungsi dengan baik bahkan error data pada saat mengirim.” (Wawancara informan 1, 6 Januari 2025)

Hasil dari wawancara dengan informan di atas menunjukkan jika sistem yang sering bermasalah masih menjadi salah satu kelemahan dari aplikasi SIASN yang dapat menghambat jalannya proses kenaikan pangkat PNS, padahal menurut Peraturan Kepala BKN Tahun 2023 SIASN merupakan aplikasi yang dirancang oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendukung pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terpadu, akurat, dan real-time, serta SIASN menjadi salah satu upaya transformasi digital dalam administrasi kepegawaian, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan sumber daya manusia aparatur di Indonesia. Hal ini juga disampaikan oleh Andaria et al. (2024) yang mana Sistem Informasi Manajemen bertujuan untuk menyediakan informasi yang akurat dan relevan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan oleh manajer dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi. Jika sistem pada aplikasi SIASN sering bermasalah maka itu akan menghambat pengambilan keputusan, perencanaan serta evaluasi dalam proses kenaikan pangkat PNS. Sejalan dengan hasil wawancara diatas, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda BKN juga memberikan pernyataan serupa, yaitu :

“Kendala utama yang kini terjadi adalah masalah maintenance server yang sering, dikarenakan masih dalam pengembangan agar kedepannya aplikasi SIASN dapat lebih baik dalam mendukung layanan administrasi kepegawaian.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas maka kita dapat mengetahui jika kendala pada server SIASN adalah salah satu dampak yang terjadi untuk pengembangan sistem yang lebih lanjut dengan tujuan agar pelayanan kenaikan pangkat pada aplikasi SIASN dapat lebih sempurna dan lebih mendukung untuk semua proses pelayanan kepegawaian.

b. Jaringan yang kurang mendukung saat banyak pengguna

Menurut Stair & Reynolds dalam Andaria (2024) mendefinisikan SIM sebagai sistem yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, juga SIM bertujuan untuk menyediakan informasi yang akurat dan relevan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan oleh manajer dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi (Andaria et al., 2024). Namun jaringan yang kurang

mendukung akan memperlambat penerimaan informasi serta pengambilan keputusan yang akurat dan relevan secara tepat waktu. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara berikut :

“Biasanya system aplikasi yang kadang-kadang eror atau galat, dan juga sinyal internet kantor yang kadang buruk sehingga mempengaruhi kinerja aplikasi SIASN yang berbasis online.” (Wawancara informan 2, 3 Januari 2025)

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kendala pada jaringan internet menjadi faktor utama penghambat pada aplikasi SIASN, jaringan internet yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dari proses kenaikan pangkat yang berdampak pada tertundanya proses kenaikan pangkat ASN dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Menurut Mardiasmo (2017) mengartikan efektifitas sebagai ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya, jika proses kenaikan pangkat terhambat dikarenakan masalah jaringan maka tujuan diciptakannya SIASN yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan sumber daya manusia aparatur di Indonesia tidak tercapai. Sejalan dengan hasil wawancara diatas, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda BKN juga memberikan pernyataan serupa, yaitu:

“Kendala maupun keluhan-keluhan yang sering terjadi di daerah adalah terbatasnya akses jaringan, apalagi pada daerah yang memiliki dataran tinggi maupun pada daerah terpencil, jaringan internet menjadi salah satu masalah besar dalam penerapan sistem berbasis online.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas juga menegaskan jika jaringan internet menjadi titik tumpu dalam penerapan sistem berbasis *online* yang mana aplikasi SIASN termasuk dalam salah satunya, sebagai aplikasi pelayanan publik yang memiliki prinsip *Interoperabilitas* (PERPRES RI, 2018) dimana artinya secara umum adalah kemampuan dari berbagai sistem dan organisasi untuk bekerja sama, aplikasi SIASN dituntut agar dapat memberikan solusi yang terbaik dan praktis, namun lokasi geografis Kabupaten Gowa sendiri memiliki 9 Kecamatan yang berada pada dataran tinggi dan sering terkendala oleh akses jaringan yang belum terlalu memadai sehingga pegawai yang ingin mengusulkan kenaikan pangkat masih harus mencari tempat terdekat untuk mendapatkan jaringan internet agar dapat mengirimkan berkas kenaikan pangkatnya ke BKPSDM.

c. Keterbatasan format dan ukuran file

Menurut Zhang & Vasarhelyi dalam Andaria (2024) perkembangan teknologi perangkat keras telah meningkatkan kapasitas penyimpanan, kecepatan pemrosesan, dan kemampuan konektivitas, memungkinkan sistem informasi untuk menangani volume data yang lebih besar dan mendukung aplikasi yang lebih kompleks, peningkatan kapasitas ukuran file dan format ukuran yg bervariasi akan semakin mendukung kemajuan proses kenaikan pangkat. Hasil wawancara mengenai keterbatasan format dan ukuran file sebagai berikut :

“Keterbatasan format file memengaruhi proses kerja dikarenakan ukuran dokumen yang dapat diunggah terbatas, sedangkan ukuran dokumen yang diterima oleh operator BKPSDM Kabupaten Gowa dari pegawai yang mengusulkan tidak dapat dipastikan sesuai dengan ketentuan, menyebabkan dokumen harus di-compressed atau diperkecil. Proses ini mengakibatkan waktu yang digunakan dalam pengusulan dokumen menjadi lebih lama dan berpotensi menghasilkan dokumen yang tidak dapat terbaca atau corrupt.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor penghambat dalam implementasi aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat adalah kapasitas file yang dapat diunggah hanya sebesar 2 *Megabyte* serta format file yang dapat digunakan hanya format file PDF, terbatasnya format yang dapat digunakan serta ukuran file yang dapat diunggah membuat pegawai yang akan mengusulkan kenaikan pangkatnya harus mengatur sebaik mungkin dan menyeimbangkan antara kualitas hasil pemindaian dengan besaran ukuran filenya, namun masih banyak pegawai yang belum menguasai teknologi sehingga masih banyak terdapat file

berkas kenaikan pangkat yang harus dikompres. Hasil wawancara diatas juga sejalan dengan pernyataan dari pihak BKN yang mengatakan :

“Keterbatasan ukuran file serta format file yang digunakan sering menjadi masalah di beberapa daerah, bahkan kadang file yang terkirim agak sulit dibaca dikarenakan file tersebut tidak jelas bahkan ada yang pecah saat diperbesar untuk dilihat, bahkan juga ada beberapa file yang tidak dapat terbuka atau rusak sehingga kami menolak usulan kepankangan tersebut agar diperbaiki dan diunggah ulang.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas juga menyatakan bahwa file usulan yang tidak sesuai dengan ukuran dan jenis file yang terkirim ke BKPSDM akan disesuaikan oleh operator SIASN yang ada di BKPSDM Kabupaten Gowa. Namun file tersebut kadang bermasalah, sehingga ketika diunggah ke dalam aplikasi SIASN dan dikirim ke verifikator di BKN, file tersebut akan buram atau tidak terbaca, sehingga berkas yang diusulkan harus diperbaiki lalu dikirim ulang. Menurut Dwiyanto *et al.* (2008) efisiensi pelayanan adalah perbandingan terbaik antara input dan output pelayanan. Secara ideal, pelayanan akan efisien apabila birokrasi pelayanan dapat menyediakan input pelayanan, seperti biaya dan waktu pelayanan yang meringankan masyarakat pengguna jasa, efisiensi pada sisi input dipergunakan untuk melihat seberapa jauh kemudahan akses publik terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan. Sehingga apabila berkas usulan kenaikan pangkat terkendala pada file unggahan dikarenakan tidak terbaca maka akan ada potensi keterlambatan yang menyebabkan tertundanya kenaikan pangkat PNS yang mana pada periode berikutnya akan memakan waktu dan biaya lagi.

d. Kemampuan SDM dalam menggunakan teknologi

Menurut Hariandja dalam Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Kemampuan SDM dalam menggunakan teknologi sangat mempengaruhi hasil dari proses kenaikan pangkat pada aplikasi SIASN. Berikut ini adalah hasil wawancara terkait kemampuan SDM dalam penggunaan teknologi :

“Tingkat pemahaman dan kemampuan SDM dalam mengimplementasikan aplikasi SIASN bagi operator aplikasi pada BKPSDM Kabupaten Gowa sudah sangat baik dan sangat memahami prosedur pengusulan dan pengolahan data melalui aplikasi. Hanya saja pemahaman pemanfaatan Aplikasi SIASN bagi pegawai secara umum masih sangat kurang dengan berbagai keterbatasan diantaranya dipengaruhi faktor usia, pendidikan, dan ketersediaan layanan internet.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas juga menegaskan bahwa kemampuan menggunakan teknologi adalah hal yang sangat penting bagi kehidupan modern ini, sebab di keseharian kita tidak akan luput dari penggunaan teknologi baik dari hal kecil sampai hal besar sekalipun, namun kenyataannya masih ada PNS yang kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan itu menjadi salah satu faktor penghambat dalam penerapan teknologi dalam hal ini penerapan aplikasi SIASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa, menurut Suryani dan FoEh (2019) Secara tegas, sebesar apapun modal yang dimiliki, itu tetaplah benda yang tidak bernilai jika tidak dikelola dan dimanfaatkan secara profesional. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia yang mengelola modal tersebut, karena hanya dengan pengelolaan yang tepat, modal akan memiliki arti. Hal ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia semakin vital dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, Sumber Daya Manusia adalah potensi pikiran dan kemampuan kreatif yang ada dalam diri setiap individu, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan seoptimal mungkin demi kesejahteraan hidup manusia. SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hasil wawancara diatas sejalan dengan pendapat dari pihak BKN yang mengatakan :

“Masih banyaknya PNS senior baik yang pusat maupun di daerah yang masih belum menguasai teknologi, sehingga berdampak pada lambatnya proses pelayanan, tetapi ada juga yang memiliki motivasi atau keinginan untuk mempelajari teknologi agar tetap mengikuti perkembangan dan memiliki peluang karier yang lebih baik.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan agar para pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, maka dari itu menurut Hariandja dalam Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah “aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”, agar kapasitas dan kemampuan SDM dalam menerapkan teknologi dapat berkembang dan memudahkan pelayanan kepegawaian dalam hal ini kenaikan pangkat PNS.

3. *Opportunities* (peluang) yang dimiliki aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS:

a. Dapat terintegrasi dengan aplikasi eksternal lain

Salah satu peluang yang mendukung penggunaan aplikasi SIASN ialah dapat terintegrasi dengan aplikasi eksternal lainnya, seperti yang dimaksudkan dalam PERPRES RI, 2018 mengenai bentuk-bentuk pelayanan publik pada SPBE salah satunya adalah kemudahan berkomunikasi antar lembaga pemerintah yang saling terkait untuk peningkatan fasilitas dan pelayanan publik. Aplikasi-aplikasi yang terintegrasi dapat mempermudah dan mempercepat pertukaran informasi, data, serta pelayanan. Begitu juga dengan *Interoperabilitas* yang merupakan koordinasi dan kolaborasi antar Proses Bisnis dan antar sistem elektronik dalam rangka pertukaran data, informasi atau layanan SPBE. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan para informan :

“Peluang peningkatan efisiensi Aplikasi SIASN masih sangat besar terutama apabila melihat potensi-potensi inovasi dan perkembangan IT di masa yang akan datang.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan bahwa jika SIASN dapat terintegrasi dengan aplikasi eksternal lainnya maka dapat menambah efektifitas dan efisiensi dari penerapan aplikasi SIASN, contohnya jika SIASN telah disinkronisasi dengan aplikasi internal pemerintah daerah seperti Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) maka untuk pencarian data maupun pembaruan data pegawai dapat dilakukan secara bersamaan dan *real time* sehingga akan menghemat waktu yang digunakan, serta mempermudah dalam pengambilan keputusan dan transparansi data pegawai. Menurut O’Brien & Marakas dalam Andaria (2024) SIM memiliki beberapa peran dan fungsi penting dalam organisasi seperti menyediakan informasi yang relevan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif, membantu dalam perencanaan strategis dan operasional, serta pengendalian aktivitas organisasi, meningkatkan koordinasi antara berbagai departemen dan fungsi dalam organisasi, mengoptimalkan proses bisnis untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memfasilitasi komunikasi internal dan eksternal yang efektif. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari informan berikut :

“Peluang untuk terintegrasi dengan aplikasi lain yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat dan Daerah sangat terbuka lebar, mengingat dapat mempermudah terwujudnya satu data sesuai dengan tujuan dari aplikasi SIASN.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 mendefinisikan SIASN sebagai sebuah sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung pengelolaan data dan informasi ASN secara terintegrasi, akurat, dan transparan, dari sini kita dapat melihat bahwa tujuan dari diciptakannya aplikasi SIASN untuk mendukung pelayanan kepegawaian yang terpadu, akurat, dan *real-time*. Sejalan dengan prinsip dari SPBE (PERPRES RI, 2018) *Interoperabilitas*, merupakan koordinasi dan kolaborasi antar Proses Bisnis dan antar sistem elektronik dalam rangka pertukaran data, informasi atau layanan SPBE, maka dari itu aplikasi SIASN sudah

sejalan dengan prinsip dan tujuan dari SPBE serta akan sangat memudahkan para pemberi layanan untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada para penerima layanan kepegawaian termasuk layanan kenaikan pangkat.

b. Membuka peluang untuk inovasi baru

Terbuka dalam hal inovasi merupakan faktor yang sangat mendukung bagi perkembangan sebuah aplikasi, menurut Mile dan Roste dalam Saputra dan Frinaldi (2023) inovasi dalam proses penyelenggaraan pelayanan kepada publik pada birokrasi pemerintah itu terlahir karena adanya motivasi-motivasi tertentu bagi individu seperti karir, pandangan, pemenuhan diri, gaji, reputasi, pengakuan dan potensi untuk menjalankan bisnis, sedangkan bagi organisasi motivasi itu tercipta untuk penyebaran kebijakan, ide, peningkatan pendapatan, pemecahan masalah dan hubungan masyarakat. Jadi peluang untuk inovasi baru sangat terbuka bagi aplikasi yang terbukti efisien dan efektif. Sementara itu, menurut Dewi, et.al. (2021), peran MSDM dalam sebuah organisasi tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup pengembangan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan para informan :

“Aplikasi SIASN membuka peluang inovasi dalam manajemen kepegawaian dimana baik BKPSDM sebagai instansi kepegawaian maupun pegawai secara umum dari berbagai instansi dapat ikut andil dalam proses kepegawaian.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan informan di atas mengungkapkan bahwa aplikasi SIASN memiliki peluang dalam inovasi-inovasi baru baik dalam hal internal aplikasi SIASN seperti penambahan fitur baru ataupun dari hal eksternal aplikasi SIASN seperti pembuatan aplikasi yang dapat digunakan pada *handphone* agar lebih mudah dalam pemantauan proses layanan kepegawaian lainnya, serta dapat lebih transparan dan akuntabilitas dalam hal data kepegawaian sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023, implementasi SIASN dilandasi oleh beberapa prinsip, yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Efisiensi dan Efektivitas, Interoperabilitas dan Keamanan Data.

“Inovasi-inovasi dalam hal pelayanan adalah hal yang wajib, dikarenakan tanpa inovasi kita tidak akan bertumbuh dan aplikasi SIASN tidak akan sempurna.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Hasil wawancara di atas juga mengungkapkan bahwa inovasi adalah hal yang wajib untuk menjaga keberlangsungan suatu hal dalam hal ini aplikasi SIASN, inovasi diperlukan untuk dapat terus bertahan hidup agar dapat terus mengikuti perkembangan jaman. Jadi untuk dapat terus mendukung pelayanan kepegawaian, aplikasi SIASN harus terus berinovasi dengan tuntutan-tuntutan dan perubahan regulasi dalam pelayanan kepegawaian khususnya dalam hal ini pelayanan kenaikan pangkat pegawai. Inovasi dalam memberikan pelayanan kepada publik juga dapat sangat membantu pemerintah dalam meningkatkan efisiensi pada pengelolaan sumber daya, mengurangi biaya serta meningkatkan produktivitas, dengan demikian inovasi untuk pelayanan kepada publik tidak hanya memberikan manfaat bagi masyarakat tetapi juga bagi instansi pemerintah itu sendiri, dengan kata lain inovasi terhadap pelayanan itu sendiri tidak harus sebuah penemuan baru akan tetapi dapat berupa inovasi hasil dari perluasan maupun peningkatan kualitas pada inovasi yang telah ada

c. Penambahan fitur lain yang mendukung manajemen ASN

Peluang untuk berkolaborasi dengan instansi lain juga membuka peluang akan adanya penambahan fitur lain seperti yang disebutkan dalam PERPRES RI, 2018 yaitu, sistem pengembangan karir pegawai pemerintah yang selain bertujuan untuk meyakinkan adanya perbaikan kualitas sumber daya manusia, diperlukan juga sebagai penunjang proses mutasi, rotasi, demosi dan promosi seluruh karyawan pemerintahan sebagai salah satu bentuk peningkatan pelayanan publik. Begitu juga dengan salah satu prinsip SPBE yang harus

dilaksanakan yaitu kesinambungan, merupakan keberlanjutan SPBE secara terencana, bertahap dan terus menerus sesuai dengan perkembangannya. Hal ini menjadi salah satu faktor pendukung, berikut ini adalah hasil dari wawancara dengan para informan :

“Sampai saat ini terus dilakukan penambahan-penambahan fitur pada aplikasi SIASN untuk mendukung manajemen kepegawaian yang lebih luas.” (Wawancara informan 1, 6 Januari 2025)

Hasil wawancara dari informan di atas menunjukkan bahwa penambahan fitur-fitur yang bermanfaat ke dalam aplikasi SIASN mampu mendukung dan memberi kemudahan dalam pemberian pelayanan khususnya pada pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, seperti penambahan fitur komunikasi dalam aplikasi SIASN untuk menjelaskan kekurangan atau kesalahan yang terjadi selama proses kenaikan pangkat, agar dapat lebih cepat dilakukan perbaikan sehingga mengurangi potensi tertolaknya berkas kenaikan pangkat pegawai, bisa juga penambahan notifikasi atau pemberitahuan langsung ke pegawai yang bersangkutan tentang periode kenaikan pangkat sehingga dapat meminimalisir terlambatnya pengusulan kenaikan pangkat.

“Untuk sekarang ini sudah ada realisasi mengenai fitur notifikasi untuk layanan pada aplikasi SIASN dan MyASN serta tidak menutup kemungkinan untuk fitur-fitur lainnya hadir dalam aplikasi SIASN.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui perkembangan terkini dari fitur-fitur baru dari aplikasi SIASN yang akan berguna dalam penerapannya pada proses kenaikan pangkat PNS, yang mana memiliki tujuan agar lebih memudahkan dan mendukung perbaikan kualitas pelayanan pemerintah terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi serta meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Penambahan fitur-fitur lainnya untuk pelayanan kepegawaian yang lain seperti mutasi pegawai, pensiun pegawai, serta peremajaan data pegawai juga dapat menjadi solusi yang baik dalam peningkatan pelayanan kepegawaian pada aplikasi SIASN agar dapat diintegrasikan dengan aplikasi eksternal lainnya dalam rangka percepatan pelayanan dan satu data ASN.

4. *Threats* (ancaman) yang ada pada aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat PNS :

a. Adanya perubahan regulasi,

Regulasi atau aturan yang berubah-ubah menjadi salah satu faktor penghambat dalam implementasi aplikasi SIASN, ketika terjadinya perubahan regulasi maka pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting untuk memastikan efektivitas SIM, karena teknologi dan kebutuhan bisnis terus berkembang menurut Williams & Brown dalam Andaria (2024). Sumber daya manusia adalah komponen kunci dalam pengoperasian aplikasi SIASN, mencakup orang-orang yang bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan memelihara sistem. SDM juga termasuk pengguna akhir yang memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh sistem. Berikut hasil wawancara dengan para informan :

“Adanya perubahan regulasi serta sistem kerja yang dilakukan seiring berjalannya waktu dikarenakan perubahan struktur pimpinan di instansi Pusat ataupun di BKN.” (Wawancara informan 3, 6 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan jika perubahan regulasi menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan aplikasi SIASN dalam pelayanan kepegawaian, perubahan regulasi memberi dampak yang sangat besar karena jika regulasi yang digunakan dalam penerapan aplikasi SIASN terhadap pelayanan kepegawaian sering diubah maka proses pelayanan pun akan berubah mengikuti regulasi yang ada, dan akan menghambat proses pelayanan sehingga akan berdampak pada efisiensi dan efektifitas pelayanan, sedangkan aplikasi SIASN menjadi salah satu upaya transformasi digital dalam administrasi kepegawaian, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan sumber daya manusia aparatur di Indonesia. Salah satu prinsip yang melandasi implementasi

SIASN menurut Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 adalah efisiensi dan efektivitas yang bertujuan mempercepat proses administrasi ASN dengan mengurangi birokrasi yang berlebihan, jadi jika ada perubahan regulasi maka itu harusnya bertujuan untuk mengurangi birokrasi yang ada dan bukan malah menambah ataupun mengubah, sebab jika terjadi perubahan yang signifikan dalam perubahan regulasi maka itu sama saja seperti mengganti regulasi yang akan berdampak pada proses pelayanan kepegawaian dan sama saja seperti memulai dari awal segala tahapan yang ada.

“Sejauh ini regulasi yang mengatur sudah cukup mendukung, yang tertuang pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, namun tidak menutup kemungkinan adanya perubahan regulasi demi pelayanan kepegawaian yang lebih baik.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Wawancara di atas juga dapat menjadi dasar bahwa perubahan regulasi dapat dilakukan dengan tetap menjaga efektifitas dan efisiensi dan harus juga didukung oleh SDM yang berkompeten, maka dari itu menurut Sutrisno (2009), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan, yang mana bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

b. Pemalsuan data dan dokumen

Pemalsuan data dan dokumen juga menjadi salah satu faktor penghambat yang sangat mempengaruhi sebab data dan dokumen palsu akan menghambat pelayanan bahkan akan memberikan resiko yang besar dikemudian hari, menurut Kasmir (2016), pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan melalui proses yang tepat. Hal ini penting agar setiap kegiatan pengelolaan MSDM berjalan sesuai jalur yang benar, sehingga mempermudah pengelolannya. Menurut Sutrisno (2009), fungsi manajemen sumber daya manusia juga memiliki beberapa aspek yang harus diterapkan agar terhindar dari pemalsuan data dan dokumen seperti, pengendalian adalah kegiatan memastikan pegawai mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan, langkah perbaikan atau penyempurnaan dilakukan, aspek yang dikendalikan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan kondisi lingkungan kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan yang memiliki fungsi penting yang dan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Disiplin melibatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, yang sangat penting untuk pencapaian tujuan secara maksimal. Berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan informan :

“Pemalsuan dokumen bisa saja terjadi, namun kita sebagai verifikator atau pemeriksa harus jeli dalam memeriksa dokumen kepegawaian, oleh karena itu dibutuhkan pelatihan yang memadai.” (Wawancara informan 2, 3 Januari 2025)

Hasil dari wawancara di atas menunjukkan bahwa pemalsuan dokumen dapat terjadi dengan mudah di era teknologi yang serba canggih sekarang ini, mengubah isi dokumen negara adalah pelanggaran yang berat karena mengubah isi dokumen negara berarti mengubah maksud dan tujuan dari isi dokumen tersebut, maka dari itu pelanggaran seperti itu wajib dihindari oleh para penyelenggara negara. Menurut Sutrisno (2009), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan, yang mana kedisiplinan adalah fungsi penting yang menjadi kunci keberhasilan organisasi. Disiplin melibatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, yang sangat penting untuk pencapaian tujuan secara maksimal, oleh karena itu kedisiplinan harus selalu dijunjung tinggi bagi para ASN Pemerintah Kabupaten Gowa, dan juga bagi operator kenaikan pangkat juga wajib untuk menolak dan menindak tegas bagi oknum yang melakukan pemalsuan dokumen negara. Hal ini juga dapat menjadi masukan kepada BKN selaku penyedia aplikasi SIASN agar dapat menambahkan fitur yang dapat mendeteksi file yang telah diubah atau tidak sesuai aslinya agar hal seperti pemalsuan dokumen tidak akan terjadi kedepannya.

“Hal seperti pemalsuan dokumen wajib ditindak tegas, sebab sudah melanggar hukum, hal seperti itu wajib diantisipasi dan pemeriksaan dokumen harus diperketat agar menghindari hal-hal seperti itu, kami pun akan menghimbau kepada para pemeriksa di daerah agar lebih teliti dalam memeriksa dokumen yang diunggah.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Wawancara dengan informan di atas juga mengemukakan bahwa pemalsuan dokumen adalah hal yang terlarang sebab telah melanggar hukum dan wajib ditindak tegas, maka dari itu pelatihan dan pengendalian secara berkala menjadi hal yang baik untuk dilakukan dalam rangka menghindari hal seperti itu, seperti yang dikemukakan menurut Sutrisno (2009), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengendalian yang berarti kegiatan memastikan pegawai mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan, langkah perbaikan atau penyempurnaan dilakukan. Aspek yang dikendalikan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan kondisi lingkungan kerja.

c. Pencurian data

Keamanan merupakan topik yang luas termasuk keamanan nasional terhadap serangan teroris, keamanan komputer terhadap peretas, keamanan rumah terhadap maling dan penyusup lainnya, keamanan finansial terhadap kehancuran ekonomi dan banyak situasi yang berhubungan dengan keamanan yang lainnya, pencurian data serta penyalahgunaan data juga menjadi faktor penghambat dalam penerapan aplikasi SIASN, sebab hal ini marak terjadi belakangan ini di negara kita, maka dari itu hal ini wajib diantisipasi, salah satu prinsip dari SPBE dalam PERPRES RI, 2018 yaitu, keamanan merupakan kerahasiaan, keutuhan, ketersediaan, keaslian dan kenirsangkalan (*nonrepudiation*) sumber daya yang mendukung SPBE. Menurut Whitman dan Mattord (2010) keamanan informasi merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap informasi dan unsur-unsur penting yang ada di dalamnya seperti kerahasiaan, integritas dan ketersediaan tidak terkecuali sistem dan hardware untuk menyimpan dan mengirim informasi tersebut. Keamanan data merupakan hal yang wajib diberikan kepada pengguna aplikasi SIASN. Berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan informan :

“Ancaman eksternal yang umumnya terjadi pada server nasional diantaranya serangan peretas atau criminal cyber, ancaman terorisme yang bertujuan memecah NKRI, serta force majeure lainnya.” (Wawancara informan 4, 3 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan para informan di atas mengatakan bahwa pencurian data PNS menjadi ancaman serius yang patut diperhatikan, sebab tidak sedikit kasus yang terjadi di negara kita dimana data yang dicuri disalahgunakan oleh orang yang tidak bertanggungjawab serta memberikan dampak yang sangat buruk terhadap orang atau PNS yang datanya dicuri, bahkan ada yang terjebak oleh utang yang tidak mereka tahu dikarenakan ulah oknum yang mencuri data pegawai tersebut lalu digunakan untuk mendapatkan kredit maupun keuntungan pribadi. Dalam Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023, prinsip keamanan data dalam implementasi SIASN adalah mengutamakan perlindungan data pribadi ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab sudah menjadi tanggung jawab pemerintah untuk menjaga keamanan data PNS dalam penerapan dan penggunaan aplikasi SIASN dalam pelayanan kepegawaian. Pentingnya keamanan informasi terhadap ancaman yang muncul telah berubah drastis secara dramatis dalam delapan tahun terakhir. Informasi sehari-hari sedang dikumpulkan, diproses, disimpan dan ditransmisikan dalam berbagai bentuk termasuk format elektronik, fisik dan verbal dan dalam semua jenis organisasi. Semua hal ini dilakukan dengan menggunakan sejumlah perangkat, sistem dan layanan termasuk smartphone, tablet, komputer pribadi, server, workstation, sistem jaringan telekomunikasi, sistem industri, sistem kontrol lingkungan dan lain sebagainya.

“Tidak menutup kemungkinan akan ada peretas ataupun pencurian data pegawai, namun kami akan terus berusaha maksimal dalam menjaga kerahasiaan data pegawai dan arsip negara, serta melakukan edukasi kepada para pegawai secara berkala tentang kerahasiaan dokumen kepegawaian.” (Wawancara informan 5, 7 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan informan di atas juga menegaskan akan edukasi bagi para PNS dalam menjaga kerahasiaan data pribadi serta kata sandi dari orang lain, keamanan menjadi salah satu prinsip SPBE (PERPRES RI, 2018) yang mana keamanan merupakan kerahasiaan, keutuhan, ketersediaan, keaslian dan kenirsangkalan (*nonrepudiation*) sumber daya yang mendukung SPBE, menurut Whitman dan Mattord (2010) keamanan informasi merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap informasi dan unsur-unsur penting yang ada di dalamnya seperti kerahasiaan, integritas dan ketersediaan tidak terkecuali sistem dan hardware untuk menyimpan dan mengirim informasi tersebut. Oleh karena itu keamanan data sangat diperlukan agar dapat menghindari pencurian data dari oknum atau orang yang tidak bertanggungjawab.

KESIMPULAN

Penerapan atau implementasi aplikasi SIASN dalam proses kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa telah berjalan dengan efektif dan efisien, hal ini terbukti dengan hasil analisis SWOT yang berada pada kuadran I, dimana total nilai pada faktor kekuatan lebih tinggi daripada faktor kelemahannya, serta faktor peluang lebih tinggi daripada faktor ancaman.

Aplikasi SIASN ini memiliki kekuatan yang dapat mendukung percepatan prosedur kenaikan pangkat, menghemat waktu dan biaya karena berbasis online, meningkatkan transparansi data, serta memiliki potensi untuk integrasi dengan aplikasi eksternal lainnya. Adapun hambatan berupa kendala teknis (sistem sering maintenance), keterbatasan format file, serta ketidakmampuan beberapa ASN dalam mengoperasikan teknologi, serta ancaman eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan penggunaan aplikasi SIASN yaitu perubahan regulasi, karena ketika regulasi berubah maka penggunaan aplikasi SIASN juga akan berdampak secara langsung baik itu pada aplikasi SIASN sendiri maupun penggunaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka setia
- Andaria, A. C. (2024). *Pengertian dan Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatera Barat : Insan Cendekia Mandiri.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Indrajit, R. E. (2016). *Konsep dan Strategi Electronic Government*. Yogyakarta: Andi.
- Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 3 No. 4, 383-395.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy.
- Nurlaela., et al. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sidenreng Rappang: Lajagoe Pustaka
- Safar, I., Hidayat, A., Nurdin, N., Djafar, J. S., Haritza, D., & Riyadi, S. (2024). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia: Program Rekognisi Pembelajaran Lampau Menjaga Kualitas Dengan Petunjuk Teknis Yang Berbasis Mutu. *Celebes Journal of Community*

Services. Vol. 3 No. 2. 39-44.

- Safar, I., Mapparenta, M. N., & Nurdin. N. (2023). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol. 5 No. 2. 92-97.
- Saputra, T., & Frinaldi, A. (2023). Systematic Literature Review Inovasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, Vol. 17 No. 1.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryani, N. K., & Foeh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali : Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Taufik, A., Sudarsono, G., Sudaryana, I. K., & Muryono, T. T. (2022). *Pengantar teknologi informasi*. Jakarta: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 1-113.
- Wahyu., Safar, I., Ramly, M., Amang, B., & Ramlawati. (2023). Honorary Teacher Phenomenology: The Role of Knowledge Management and Transformational Leadership. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No. 11. 5389-5394
- Whitman, M. dan Mattord, H. 2010. *Management of Information Security*. (T. Edition, Ed.). Boston: Kennesaw State University.