

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH PROVINSI PAPUA PEGUNUNGAN

Ridho Doroti Yikwa

NPP. 32.1078

Asdaf Kabupaten Mamberamo Tengah, Provinsi Papua Pegunungan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.1078@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Drs. Yani Alfian, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The implementation of the Civil Servant Information System (SIASN) is a national policy aimed at achieving integrated, efficient, and technology-based civil service management. However, in Mamberamo Tengah Regency an autonomous region with extreme geographical conditions and limited infrastructure this policy faces significant challenges. A gap exists between national regulations and local readiness in terms of human resources, facilities, and inter-departmental coordination. Purpose:* This study aims to analyze and describe the inhibiting factors in the implementation of SIASN at the Regional Civil Service Agency (BKD) of Mamberamo Tengah Regency, Papua Pegunungan Province. **Method:** *The study employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The analysis refers to Edward III's policy implementation theory, which includes the dimensions of communication, disposition, bureaucratic structure, and resources. Results:* The findings indicate that the implementation of SIASN remains suboptimal. The four dimensions used in the analysis have not shown satisfactory results. Major obstacles include one-way communication that fails to reach all employees; leadership disposition not followed by technical readiness of implementers; a bureaucratic structure that is not yet adaptive; and severely limited human and technological resources. The absence of local SOPs, insufficient technical training, and inadequate digital infrastructure further hinder the implementation of the system. **Conclusion:** *The implementation of SIASN in BKD Mamberamo Tengah faces complex structural and cultural challenges. Therefore, it is necessary to develop strategic efforts to improve civil servant capacity through training, strengthen cross-sector coordination, develop localized SOPs, and provide adequate technological infrastructure.*

Keywords: *SIASN, Policy Implementation, Civil Servants, New Autonomous Region*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) merupakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang terintegrasi, efisien, dan berbasis teknologi. Namun, di Kabupaten Mamberamo Tengah yang merupakan daerah otonomi baru dengan kondisi geografis ekstrem dan keterbatasan infrastruktur, implementasi kebijakan ini menghadapi banyak tantangan. Kesenjangan muncul antara regulasi nasional dengan kesiapan lokal dalam hal sumber daya manusia, fasilitas, serta pola koordinasi antar bidang. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan faktor-faktor penghambat implementasi SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan

melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIASN masih belum optimal. Ditunjukkan dengan 4 dimensi yang digunakan belum menunjukkan hasil yang cukup baik. Hambatan utama ditemukan pada aspek komunikasi yang masih satu arah dan tidak menjangkau seluruh pegawai; disposisi pimpinan yang belum diikuti dengan kesiapan teknis pelaksana; struktur birokrasi yang belum adaptif; serta sumber daya manusia dan teknologi yang sangat terbatas. Kurangnya SOP lokal, pelatihan teknis, dan infrastruktur jaringan juga memperparah pelaksanaan sistem ini. **Kesimpulan:** Implementasi SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah menghadapi hambatan struktural dan kultural yang kompleks. Untuk itu perlu strategi peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan, penguatan koordinasi lintas bidang, penyusunan SOP berbasis lokal, serta pengadaan infrastruktur teknologi yang memadai.

Kata Kunci: SIASN, Implementasi Kebijakan, ASN, Daerah Otonomi Baru

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Di tengah dinamika global yang semakin kompleks dan kompetitif, kualitas serta integritas SDM menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Craig: 2023). Kabupaten Mamberamo Tengah merupakan salah satu daerah otonomi baru yang berada di Provinsi Papua Pegunungan. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2008 sebagai upaya strategis pemerintah dalam mempercepat pembangunan dan meningkatkan pelayanan publik di wilayah Papua. Dengan ibu kota di Kobakma yang berada di kawasan Pegunungan Tengah Papua, kabupaten ini memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah, namun juga menghadapi tantangan geografis yang berat, seperti medan pegunungan, keterbatasan infrastruktur, serta minimnya akses transportasi.

Kondisi geografis yang sulit dijangkau menyebabkan akses terhadap layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintahan menjadi terbatas. Berdasarkan data BPS Mamberamo Tengah tahun 2023, jumlah penduduk di wilayah ini mencapai 11.876 jiwa, yang sebagian besar terdiri dari suku asli Papua yang hidup di pedalaman dan masih kuat memegang budaya lokal. Hal ini berdampak langsung terhadap pembangunan sumber daya manusia, terutama dalam hal akses informasi dan pendidikan formal.

Dalam rangka memperkuat tata kelola pemerintahan, khususnya dalam bidang kepegawaian, Kabupaten Mamberamo Tengah memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 1.913 orang, yang tersebar dalam berbagai jabatan struktural dan fungsional. Namun, pengelolaan kepegawaian di daerah ini menghadapi berbagai kendala, mulai dari keterbatasan infrastruktur hingga sulitnya akses komunikasi dan informasi. Kondisi tersebut menuntut adanya sistem yang lebih terstruktur dan efisien dalam pengelolaan data ASN.

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang diatur dalam Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2018 hadir sebagai solusi atas tantangan tersebut. SIASN merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mengelola data kepegawaian ASN secara terintegrasi dan mendukung prinsip "Satu Data Indonesia" sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019. Dengan SIASN, pengelolaan administrasi ASN dapat dilakukan secara lebih efektif, transparan, dan efisien, bahkan di daerah dengan keterbatasan fisik dan geografis seperti Kabupaten Mamberamo Tengah.

Implementasi SIASN diharapkan dapat mendukung reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, mengingat kondisi daerah yang unik, implementasi sistem ini membutuhkan adaptasi serta kesiapan dari instansi pelaksana, khususnya

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mamberamo Tengah. Oleh karena itu, penting untuk menelaah sejauh mana SIASN telah diimplementasikan dan bagaimana efektivitasnya dalam mendukung pengelolaan ASN di daerah tersebut. Menurut Ntuli et al. (2024), perkembangan teknologi kendali jarak jauh berbasis smartphone telah membuka peluang besar dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya melalui monitoring yang real-time.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) telah diamanatkan secara nasional melalui regulasi seperti Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2018 dan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019, belum banyak penelitian yang secara spesifik menyoroti penerapannya di wilayah dengan karakteristik geografis yang ekstrem seperti Kabupaten Mamberamo Tengah. Daerah ini memiliki tantangan infrastruktur, aksesibilitas, serta keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi, yang berbeda jauh dari kondisi di daerah lain di Indonesia.

Sebagian besar kajian mengenai SIASN masih berfokus pada daerah yang relatif maju dengan infrastruktur dan jaringan teknologi yang memadai. Sementara itu, belum tersedia kajian yang mengulas secara mendalam bagaimana sistem ini diimplementasikan di daerah pegunungan yang terpencil dan bagaimana tantangan lokal mempengaruhi efektivitas penerapannya.

Kesenjangan juga terlihat dari belum optimalnya penggunaan SIASN dalam mendukung kinerja pengelolaan ASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya integrasi data, kurangnya pelatihan teknis bagi pegawai, serta hambatan teknis yang dihadapi dalam mengakses dan memanfaatkan sistem secara maksimal.

Dengan adanya kesenjangan antara kebijakan nasional dan realitas implementasi di daerah seperti Mamberamo Tengah, perlu dilakukan penelitian untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan serta merumuskan strategi penguatan implementasi SIASN yang kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan" menjadi penting untuk memberikan kontribusi empiris terhadap penguatan tata kelola kepegawaian di daerah tertinggal dan sulit dijangkau.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam implementasi kebijakan pemerintah.

Penelitian Pertama oleh Mufarriyah dan Anisykurlillah (2024) berjudul Implementasi kebijakan layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) telah mendukung percepatan layanan kepegawaian, khususnya kenaikan pangkat. Efisiensi waktu dan transparansi menjadi keunggulan utama dari sistem ini. Namun, tantangan masih ditemukan dalam hal adaptasi pegawai terhadap sistem baru.

Penelitian Kedua oleh Setiawan, Kurniadi, dan Supriatna (2023) yang berjudul Perancangan sistem informasi monitoring dan pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis web dan Android. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi kinerja berbasis teknologi mempercepat proses evaluasi pegawai dan meningkatkan transparansi kinerja. Sistem ini juga memberikan kemudahan akses bagi ASN maupun pimpinan dalam memantau capaian kerja secara real-time.

Penelitian Ketiga oleh Sennang, Ismail, dan Juharni (2023) berjudul Kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem elektronik meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian. Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan infrastruktur dan SDM yang menghambat implementasi optimal di daerah.

Penelitian Keempat oleh Novianti dan Falah (2024) yang berjudul Analisis implementasi aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah RI (SIPD) terhadap pengelolaan keuangan dalam pelaksanaan belanja daerah pada BPKAD Kabupaten Jayapura. Meskipun fokus utama pada sistem keuangan daerah, penelitian ini memperlihatkan bahwa integrasi teknologi informasi dalam birokrasi daerah berdampak signifikan terhadap efisiensi dan akuntabilitas kerja pegawai, termasuk ASN.

Penelitian Kelima oleh Deikma (2021) berjudul Implementasi kebijakan penempatan Aparatur Sipil Negara pada jabatan struktural tahun 2016–2019 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan data dan sistem informasi menjadi faktor penting dalam menunjang penempatan ASN secara objektif. Keberadaan sistem informasi membantu dalam proses seleksi jabatan yang lebih transparan dan berbasis kinerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan yang nyata baik dari sisi konteks geografis, pendekatan, maupun fokus kajian dibandingkan dengan lima penelitian terdahulu yang menjadi rujukan. Jika penelitian oleh Mufarriyah dan Anisykurlillah (2024) di Kabupaten Sidoarjo lebih menekankan pada percepatan layanan kepegawaian melalui SIASN di daerah yang relatif maju secara infrastruktur, maka penelitian ini menawarkan perspektif berbeda dengan menelusuri implementasi SIASN di Kabupaten Mamberamo Tengah, sebuah daerah otonomi baru yang menghadapi tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas teknologi. Kondisi medan yang sulit dijangkau, rendahnya ketersediaan jaringan internet, dan minimnya perangkat penunjang membuat temuan dalam studi ini menjadi khas dan kontekstual.

Setiawan, Kurniadi, dan Supriatna (2023) memang menunjukkan bagaimana teknologi mempercepat evaluasi kinerja ASN melalui sistem berbasis web dan Android, tetapi penelitian mereka tidak menyoroti secara mendalam aspek kesiapan sumber daya manusia di daerah dengan hambatan struktural yang berat. Begitu pula dengan Sennang, Ismail, dan Juharni (2023) yang mengkaji sistem informasi elektronik di Kabupaten Wajo—meski mengakui adanya hambatan SDM dan infrastruktur, studi tersebut belum menyentuh aspek internal organisasi dan dinamika komunikasi internal yang khas ditemukan dalam penelitian ini.

Novianti dan Falah (2024) mengangkat efektivitas sistem informasi keuangan daerah dalam pengelolaan belanja, namun fokus mereka tidak terletak pada sektor kepegawaian, apalagi pada sistem SIASN secara spesifik. Bahkan dalam penelitian Deikma (2021) yang menyentuh aspek penempatan ASN dan pentingnya data digital dalam objektivitas jabatan, tidak dijelaskan bagaimana kondisi keterbatasan teknologi dan fragmentasi birokrasi di wilayah tertinggal dapat menghambat pelaksanaan sistem informasi seperti SIASN secara menyeluruh.

Kebaruan lainnya dalam penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan. Berbeda dari penelitian terdahulu yang dominan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan antar variabel, studi ini memilih pendekatan kualitatif eksploratif untuk menangkap kompleksitas implementasi kebijakan berbasis teknologi dalam konteks sosial-

birokratis yang unik. Peneliti secara mendalam menelaah komunikasi internal, disposisi, struktur organisasi, serta ketersediaan sumber daya sebagai faktor kunci keberhasilan implementasi sistem informasi, dengan menggunakan model teori implementasi kebijakan dari Edward III.

Dengan demikian, kontribusi ilmiah dari penelitian ini tidak hanya memperkaya pemahaman akademik tentang efektivitas SIASN, tetapi juga membuka ruang baru bagi studi kebijakan publik di daerah otonomi baru yang sering terabaikan dalam literatur. Penelitian ini menegaskan pentingnya strategi implementasi yang adaptif dan berbasis kondisi lokal, serta perlunya perumusan kebijakan digitalisasi ASN yang lebih inklusif dan sensitif terhadap realitas daerah tertinggal.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menjadi penghambat dalam Implementasi Sistem informasi aparatur sipil Negara (SIASN) di badan kepegawaian daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menjadi penghambat dalam Implementasi Sistem informasi aparatur sipil Negara (SIASN) di badan kepegawaian daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi

dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menjadi penghambat dalam Implementasi Sistem informasi aparatur sipil Negara (SIASN) di badan kepegawaian daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan. Peneliti menggunakan teori Implementasi Kebijakan Edward III dalam (Widodo:2010) dengan 5 dimensi yaitu:

1. Komunikasi
2. Disposisi
3. Struktur
4. Sumber Daya

3.1 Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam setiap proses implementasi kebijakan, terutama yang berkaitan dengan keberlanjutan sumber daya aparatur dalam menjalankan tugas-tugasnya di instansi pemerintahan Di era digital ini, di mana setiap kebijakan sering kali melibatkan teknologi informasi, peran komunikasi menjadi semakin vital. Menurut Wibowo 2020 ‘ Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara anggota organisasi untuk mencapai kesepahaman dan koordinasi kerja’.

Salah satu contoh yang menonjol dalam konteks ini adalah implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), yang dirancang untuk memperbaiki manajemen kepegawaian di seluruh instansi pemerintah Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bertujuan untuk mempermudah pengelolaan data aparatur sipil negara, mulai dari penerimaan, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Namun, untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan lancar dan efektif, komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua pihak yang terlibat sangatlah penting.

Komunikasi yang baik akan mengurangi potensi terjadinya kesalahpahaman dan meminimalisir adanya bias dalam proses implementasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional dalam instansi pemerintah. Komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam setiap proses implementasi kebijakan, terutama yang berkaitan dengan keberlanjutan sumber daya aparatur dalam menjalankan tugas-tugasnya di instansi pemerintahan Di era digital ini, di mana setiap kebijakan sering kali melibatkan teknologi informasi, peran komunikasi menjadi semakin vital. Salah satu contoh yang menonjol dalam konteks ini adalah implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), yang dirancang untuk memperbaiki manajemen kepegawaian di seluruh instansi pemerintah.

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bertujuan untuk mempermudah pengelolaan data aparatur sipil negara, mulai dari penerimaan, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Namun, untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan lancar dan efektif, komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua pihak yang terlibat sangatlah penting. Komunikasi yang baik akan mengurangi potensi terjadinya kesalahpahaman dan meminimalisir adanya bias dalam proses implementasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan

efisiensi operasional dalam instansi pemerintah.

a. Penyampaian Informasi

Penyampaian informasi merupakan aspek penting dalam proses implementasi kebijakan, termasuk dalam penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Diperlukan penyampaian yang baik, kejelasan program, dan konsistensi penerapan agar sumber daya aparatur sebagai pelaksana dapat menjalankan amanah sesuai dengan regulasi yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dan penelusuran data, penyampaian informasi terkait kebijakan SIASN di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mamberamo Tengah telah dilakukan melalui beberapa mekanisme resmi. Di antaranya melalui rapat internal, surat edaran, serta instruksi langsung dari pimpinan. Salah satu rapat penting yang membahas SIASN dilaksanakan pada tanggal 15 Februari 2024, dihadiri oleh seluruh kepala bidang dan sub-bidang. Dalam rapat tersebut, dibahas kewajiban input data ASN ke dalam sistem SIASN sebagai bagian dari pemutakhiran database nasional.

Selain itu, BKD juga menerbitkan Surat Edaran Nomor 800/145/BKD-MT/2024 tertanggal 20 Februari 2024 yang ditujukan kepada seluruh unit kerja. Surat tersebut memuat instruksi teknis terkait verifikasi dan input data ASN ke dalam akun SIASN masing-masing. Namun demikian, meskipun telah tersedia saluran formal seperti rapat dan surat edaran, intensitas komunikasi yang dilakukan masih tergolong rendah. Informasi yang disampaikan seringkali hanya bersifat umum dan belum menyentuh aspek teknis yang dibutuhkan oleh pegawai pelaksana.

Adanya kebutuhan mendesak akan pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan agar pegawai dapat lebih mudah memahami fitur-fitur dalam SIASN, yang sebenarnya dapat meningkatkan efisiensi kerja. Lebih lanjut, belum adanya media tetap seperti grup komunikasi resmi, papan pengumuman digital, atau manual prosedur operasional yang dibagikan kepada seluruh pegawai, membuat pemahaman tentang SIASN menjadi tidak merata. Pegawai non-struktural dan honorer menjadi kelompok yang paling rentan tidak terjangkau oleh informasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi di lingkungan BKD Kabupaten Mamberamo Tengah dalam konteks implementasi SIASN masih bersifat satu arah, kurang intensif, dan belum menjangkau seluruh lapisan pegawai secara merata. Ketiadaan pelatihan teknis formal menjadi salah satu penghambat utama dalam proses internalisasi kebijakan ini.

Tahapan-tahapan penyampaian informasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mamberamo Tengah dalam rangka implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Setiap tahapan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa informasi mengenai kebijakan dan teknis pelaksanaan SIASN dapat tersampaikan dengan baik kepada seluruh pegawai yang menjadi sasaran program.

Tahap awal dimulai dengan pelaksanaan rapat koordinasi internal, yang menjadi wadah utama untuk menyamakan persepsi antara pimpinan dan kepala bidang terkait kebijakan implementasi SIASN. Dalam forum ini dibahas berbagai hal strategis seperti pembagian tanggung jawab penginputan data, penjadwalan, serta kendala awal yang mungkin dihadapi. Rapat ini menjadi dasar pijakan yang penting agar arah kebijakan dan pelaksanaannya dapat dipahami secara utuh oleh para pejabat struktural.

Langkah selanjutnya adalah penerbitan surat edaran resmi yang berfungsi sebagai dokumen administratif untuk menyampaikan instruksi dan pedoman teknis kepada seluruh unit

kerja. Surat ini memiliki kekuatan legal formal sehingga menjadi acuan utama dalam pelaksanaan teknis oleh pegawai pelaksana. Keberadaan surat edaran ini penting untuk menegaskan batas waktu pelaksanaan, format entri data, serta kewajiban masing-masing bidang terhadap kelengkapan data ASN.

Untuk memperkuat pemahaman teknis, dilakukan pula sosialisasi teknis, meskipun dalam praktiknya belum dilaksanakan secara menyeluruh dan rutin. Sosialisasi ini dimaksudkan agar pegawai yang berperan langsung dalam penginputan data memahami cara kerja sistem, fitur-fitur utama SIASN, serta kesalahan umum yang perlu dihindari. Namun sayangnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, kegiatan ini masih sangat terbatas dan tidak menjangkau semua lapisan pegawai secara merata.

Tahapan berikutnya yaitu instruksi langsung dari pimpinan, seringkali dilakukan secara informal melalui briefing atau arahan lisan di masing-masing bidang. Tahapan ini muncul sebagai bentuk respons terhadap keterbatasan penyampaian formal, serta sebagai upaya percepatan agar proses input data ASN tetap berjalan meskipun belum seluruh pegawai memahami sistem secara utuh. Kendati bersifat informal, tahapan ini cukup efektif dalam mendorong pegawai untuk segera bertindak, meskipun seringkali kurang dibarengi dengan pemahaman teknis yang memadai.

Terakhir, dilakukan monitoring dan evaluasi, meskipun juga masih bersifat sederhana. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dari proses penyampaian informasi yang telah dilaksanakan dan mengidentifikasi kendala yang masih dihadapi di lapangan. Evaluasi ini penting untuk mengukur sejauh mana pemahaman pegawai terhadap SIASN telah terbentuk, serta bagaimana peran komunikasi internal dapat ditingkatkan ke depannya.

Secara keseluruhan, tahapan-tahapan ini menunjukkan adanya struktur komunikasi yang telah dibangun oleh BKD dalam mendukung implementasi SIASN. Namun, efektivitas dari tahapan tersebut masih perlu diperkuat, terutama dalam hal intensitas sosialisasi teknis dan pemerataan informasi kepada seluruh lapisan pegawai, termasuk pegawai honorer dan non-struktural. Hal ini penting agar proses transformasi digital melalui SIASN tidak hanya berlangsung secara administratif, tetapi juga secara substantif dipahami dan diimplementasikan dengan baik oleh seluruh aparatur.

b. Mekanisme Koordinasi

Koordinasi yang efektif antar bidang dalam setiap organisasi merupakan elemen yang krusial dalam memastikan kelancaran pelaksanaan kebijakan dan sistem yang baru. Dalam konteks implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), koordinasi yang baik antar berbagai pihak, baik itu tim teknis pengelola SIASN maupun pegawai pelaksana di lapangan, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa sistem ini dapat berjalan dengan optimal. Meskipun secara struktur organisasi, koordinasi antar bidang sudah ditetapkan melalui jalur formal, kenyataannya hal ini belum berjalan secara maksimal.

Hal ini menyebabkan munculnya kesenjangan yang signifikan antara tim teknis dan pegawai pelaksana, yang pada gilirannya menghambat implementasi SIASN yang efektif. Secara teoritis, struktur organisasi yang formal telah disusun untuk mengatur jalur koordinasi antar bidang terkait pelaksanaan SIASN. Dalam hal ini, tim teknis pengelola SIASN berada di posisi yang bertanggung jawab atas aspek-aspek teknis dan operasional sistem, sementara pegawai pelaksana bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas administrasi yang berhubungan dengan sistem tersebut. Koordinasi antar keduanya, seharusnya, dapat dilakukan melalui

pertemuan formal, rapat koordinasi, atau bahkan mekanisme komunikasi lain yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi.

Namun, meskipun struktur organisasi ini sudah ada, tantangan utama yang muncul adalah efektivitas dari koordinasi tersebut. Koordinasi yang hanya terbatas pada struktur formal dan jarang diikuti dengan komunikasi langsung yang terintegrasi, sering kali membuat aliran informasi menjadi terhambat atau bahkan tidak merata. Koordinasi yang terkesan formal dan terpusat pada rapat atau pertemuan besar ini terkadang tidak cukup menjangkau seluruh elemen yang terlibat, khususnya pegawai pelaksana yang berada di level operasional. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam input data dan pelaporan.

Persoalan koordinasi tidak hanya menyangkut teknis pembagian tugas, namun juga menyentuh aspek adaptasi terhadap teknologi baru serta komunikasi lintas bidang. Untuk menjawab tantangan tersebut, BKD Kabupaten Mamberamo Tengah telah mencoba membangun mekanisme koordinasi yang mencakup berbagai bentuk interaksi antar bagian.

Mekanisme koordinasi yang telah dirancang oleh BKD Kabupaten Mamberamo Tengah dalam rangka mendukung pelaksanaan SIASN. Koordinasi tidak hanya dilakukan melalui jalur struktural formal, tetapi juga melalui forum-forum teknis seperti rapat koordinasi dan evaluasi, briefing harian, serta penggunaan media komunikasi digital. Koordinasi informal seperti penggunaan grup WhatsApp dinilai cukup efektif dalam menyampaikan informasi teknis secara cepat, terutama untuk menangani kendala lapangan yang sifatnya mendesak.

Meskipun struktur koordinasi sudah terbentuk, efektivitasnya masih tergantung pada keterlibatan aktif dari seluruh pihak, mulai dari pimpinan hingga pegawai pelaksana. Rapat koordinasi bulanan dan evaluasi triwulanan menjadi momen penting untuk menyatukan pemahaman antar bidang. Namun, berdasarkan hasil wawancara, masih ditemukan adanya hambatan seperti kurangnya pemahaman teknis dan ketidak terbiasaan pegawai terhadap sistem baru. Hal ini menunjukkan perlunya pendampingan yang lebih intensif dan komunikasi dua arah yang lebih aktif agar mekanisme koordinasi yang sudah disusun dapat benar-benar memberikan dampak nyata dalam kelancaran implementasi SIASN di lingkungan BKD Kabupaten Mamberamo Tengah.

2. Disposisi

Proses implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di berbagai instansi pemerintah tidak hanya memerlukan teknologi yang handal, tetapi juga manajemen yang terstruktur dengan baik. Di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah, implementasi SIASN telah menunjukkan hasil yang lebih efisien berkat adanya disposisi dan dukungan pimpinan yang terorganisir dengan baik.

Disposisi ini tidak hanya mencakup distribusi keputusan dan kebijakan secara tepat waktu kepada pihak yang relevan, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam setiap langkah proses administrasi kepegawaian. Dengan adanya disposisi yang terorganisir, setiap kebijakan atau keputusan yang diambil dapat segera diteruskan ke pihak yang berwenang dan langsung ditindaklanjuti, meminimalkan keterlambatan dan kesalahan dalam penerapan kebijakan.

Dukungan dari pimpinan juga berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi SIASN. Bentuk dukungan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek strategis seperti penyediaan sarana prasarana, pembentukan tim khusus, hingga pengawasan langsung terhadap progres pelaksanaan sistem. Dengan adanya keterlibatan

langsung dari pimpinan, proses pelaksanaan SIASN menjadi lebih terarah dan responsif terhadap berbagai dinamika yang terjadi di lapangan.

Berbagai bentuk dukungan pimpinan dalam mendukung keberhasilan implementasi SIASN di lingkungan BKD Kabupaten Mamberamo Tengah. Penyusunan Surat Keputusan untuk membentuk tim pelaksana SIASN merupakan langkah awal yang memperjelas struktur pelaksana serta membagi peran dan tanggung jawab secara terukur. Pimpinan juga secara rutin melakukan monitoring untuk mengevaluasi kinerja bidang-bidang terkait dan memastikan tidak ada hambatan yang signifikan dalam proses penginputan data

Selain itu, penyediaan fasilitas teknis seperti laptop dan jaringan internet menjadi bentuk nyata dari komitmen pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan sistem digital. Dukungan ini semakin diperkuat dengan diterbitkannya surat edaran internal yang menegaskan prosedur kerja berbasis SIASN, sekaligus membentuk budaya kerja baru yang berbasis teknologi informasi. Tidak kalah penting, akses komunikasi langsung antara pimpinan dan staf memungkinkan terjadinya dialog yang konstruktif dan responsif terhadap kendala di lapangan. Ini menunjukkan bahwa dukungan pimpinan bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga berorientasi pada pemecahan masalah secara cepat dan kolaboratif

Dukungan Pimpinan

Dukungan dari pimpinan merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan keberhasilan setiap inisiatif besar yang diambil oleh suatu organisasi atau instansi, terutama dalam konteks implementasi kebijakan atau perubahan sistem yang melibatkan banyak pihak. Terlebih lagi dalam proses implementasi kebijakan publik yang bertujuan untuk merubah atau memperbaiki sistem birokrasi, peran pimpinan sangat berpengaruh dalam memastikan bahwa perubahan tersebut dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang diimplementasikan oleh BKD Kabupaten Mamberamo Tengah merupakan salah satu contoh inisiatif transformasi digital yang sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat dan terarah.

SIASN, sebagai sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara (ASN) dengan memanfaatkan teknologi informasi, membutuhkan dukungan yang tidak hanya terbatas pada tahap awal peluncuran, tetapi juga berkelanjutan dalam seluruh proses implementasi dan pengembangan lebih lanjut.

a. Dukungan Pimpinan

Dukungan dari pimpinan merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan keberhasilan setiap inisiatif besar yang diambil oleh suatu organisasi atau instansi, terutama dalam konteks implementasi kebijakan atau perubahan sistem yang melibatkan banyak pihak. Terlebih lagi dalam proses implementasi kebijakan publik yang bertujuan untuk merubah atau memperbaiki sistem birokrasi, peran pimpinan sangat berpengaruh dalam memastikan bahwa perubahan tersebut dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Dalam hal ini, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang diimplementasikan oleh BKD Kabupaten Mamberamo Tengah merupakan salah satu contoh inisiatif transformasi digital yang sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat dan terarah. SIASN, sebagai sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara (ASN) dengan memanfaatkan teknologi informasi, membutuhkan dukungan yang tidak hanya terbatas pada tahap awal peluncuran, tetapi juga berkelanjutan dalam seluruh proses implementasi dan pengembangan lebih lanjut.

Kepala BKD Kabupaten Mamberamo Tengah telah menunjukkan bentuk dukungan nyata terhadap implementasi SIASN. Meskipun beberapa langkah masih dalam tahap perencanaan atau belum merata, komitmen awal seperti pembentukan tim dan pengadaan perangkat menunjukkan adanya keseriusan dalam menggerakkan proses transformasi digital.

Adanya perbedaan persepsi antara pimpinan dan pegawai pelaksana terhadap implementasi SIASN di lingkungan BKD Kabupaten Mamberamo Tengah. Dari sisi pimpinan, implementasi SIASN dipandang sebagai langkah penting dan strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini terlihat dari berbagai kebijakan yang telah dikeluarkan, seperti pembentukan tim, pengadaan perangkat, dan penyusunan surat edaran.

Namun, di sisi lain, persepsi pegawai pelaksana menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya siap menghadapi transformasi digital tersebut. Banyak dari mereka merasa kurang mendapat bimbingan teknis dan pelatihan yang memadai. Bahkan sebagian besar hanya mengetahui SIASN secara umum, tanpa benar-benar memahami cara penggunaannya secara teknis.

Perbedaan persepsi ini menunjukkan adanya kesenjangan komunikasi dan pemahaman antara level manajemen dan pelaksana. Jika tidak segera dijabatani, kesenjangan ini berpotensi menghambat keberhasilan implementasi SIASN secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih partisipatif, yaitu dengan melibatkan pegawai secara aktif dalam setiap tahapan implementasi serta memberikan pelatihan teknis dan pendampingan secara berkelanjutan.

b. Kesadaran ASN

Kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen krusial dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan, pembangunan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), serta keberhasilan transformasi birokrasi, termasuk dalam penerapan sistem digital seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Kesadaran ini mencerminkan sejauh mana pegawai negeri memahami, menerima, dan berkomitmen untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN, yaitu integritas, profesionalisme,

Di era digital saat ini, transformasi birokrasi tidak bisa hanya bergantung pada kebijakan dan dukungan struktural dari pimpinan semata, tetapi juga sangat tergantung pada kesiapan mental, sikap, dan pemahaman yang dimiliki oleh setiap ASN. Kesadaran ini bukan hanya dalam konteks melaksanakan tugas administratif, tetapi lebih jauh lagi dalam hal memahami peran mereka sebagai pelayan publik yang adaptif terhadap perubahan, termasuk dalam penggunaan teknologi informasi yang bertujuan untuk meningkatkan

Kesadaran para pegawai dalam menggunakan SIASN masih tergolong rendah. Ada beberapa pegawai yang bahkan hanya mengetahui bahwa ada kebijakan SIASN tetapi belum dapat menggunakannya dengan baik. Hal ini disebabkan oleh minimnya pemahaman serta keterbatasan fasilitas pendukung.

Kesadaran dan kesiapan ASN dalam menggunakan SIASN masih tergolong rendah. Hal ini menjadi salah satu hambatan utama dalam proses implementasi sistem digital di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah. Minimnya pelatihan dan pendampingan teknis, serta keterbatasan fasilitas, membuat sebagian besar pegawai belum mampu mengoperasikan sistem dengan percaya diri. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan yang berkelanjutan dan penyediaan sarana yang memadai merupakan

3. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah fondasi organisasi pemerintahan yang dirancang untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas negara secara teratur, efisien, dan adil. Meski memiliki beberapa tantangan seperti kecenderungan kaku dan lamban, struktur birokrasi tetap diperlukan untuk menjaga stabilitas administrasi. Yang penting adalah bagaimana struktur tersebut terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan zaman, terutama di era digitalisasi dan pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

dalam menghadapi tuntutan perubahan yang semakin cepat, struktur birokrasi perlu bertransformasi agar dapat lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat. Transformasi ini tidak hanya menyangkut perbaikan prosedur dan aturan, tetapi juga pada pola pikir dan budaya kerja di dalam birokrasi itu sendiri. Oleh karena itu, evaluasi terhadap struktur birokrasi harus melibatkan peninjauan terhadap efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi setiap unit dalam organisasi.

Reformasi birokrasi menjadi langkah penting untuk mengatasi permasalahan klasik yang sering muncul dalam struktur birokrasi, seperti ketidakjelasan alur komunikasi antar bagian, berlarut-larutnya proses pengambilan keputusan, dan kecenderungan terjadinya birokratisasi yang berlebihan. Salah satu tujuan utama dari reformasi birokrasi adalah untuk mempercepat pelayanan publik, mengurangi proses yang berbelit-belit, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

Dengan adanya transformasi digital dalam birokrasi, banyak instansi pemerintah yang mulai beralih dari sistem manual menuju sistem yang lebih efisien dan terintegrasi menggunakan teknologi informasi. Sistem seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), e-Government, dan berbagai platform pelayanan publik berbasis aplikasi, memungkinkan proses administrasi yang lebih cepat dan dapat diakses dengan mudah oleh publik. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan, tetapi juga memungkinkan masyarakat untuk memperoleh pelayanan dengan lebih transparan dan akuntabel.

Namun, penting untuk diingat bahwa perubahan struktural dalam birokrasi juga harus didukung oleh pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM). ASN sebagai ujung tombak pelayanan publik harus diberi pemahaman yang cukup terkait perubahan yang terjadi, serta diberikan pelatihan dan fasilitas untuk memaksimalkan penggunaan teknologi yang ada. Jika kesadaran dan kemampuan ASN tidak ditingkatkan, maka perubahan dalam struktur birokrasi yang dilakukan melalui teknologi tidak akan berjalan dengan maksimal.

Lebih lanjut, keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya terletak pada seberapa cepat teknologi diterapkan, tetapi juga pada kualitas layanan yang dihasilkan. Struktur birokrasi yang baik harus mampu menciptakan pelayanan yang tidak hanya cepat, tetapi juga tepat, adil, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi setiap unit dalam struktur birokrasi untuk selalu berorientasi pada kepuasan publik dan keberhasilan pencapaian tujuan nasional.

Dalam konteks ini, kepemimpinan yang visioner memainkan peran kunci dalam mendorong transformasi birokrasi. Pimpinan di berbagai tingkatan harus dapat memberikan arahan yang jelas dan terukur, serta memotivasi pegawai untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang baik akan memastikan bahwa perubahan dalam struktur birokrasi tetap sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan tujuan pembangunan nasional

Akhirnya, meskipun birokrasi sering kali diidentikkan dengan proses yang lamban dan

kaku, dengan perbaikan dan evaluasi yang berkelanjutan, struktur birokrasi dapat berkembang menjadi sistem yang lebih dinamis, transparan, dan responsif. Melalui perbaikan tersebut, birokrasi tidak hanya akan menjadi alat pengelola administrasi negara yang efisien, tetapi juga akan berperan sebagai kekuatan pendorong dalam pembangunan negara dan kesejahteraan rakyat.

Implementasi struktur birokrasi dalam mendukung SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah masih menghadapi berbagai tantangan. Ketidakjelasan koordinasi antar unit, lambatnya pengambilan keputusan, dan budaya kerja yang belum adaptif menjadi penghambat utama. Oleh karena itu, reformasi birokrasi tidak cukup hanya dengan teknologi, tetapi harus di iringi dengan perubahan pola pikir, struktur kerja, dan kepemimpinan yang inovatif

a. Prosedur Operasional

Dalam pembuatan SOP bertujuan agar pelaksanaan kebijakan sesuai dan terarah pada capaian-capaian kinerja yang dilaksanakan. Mekanisme prosedur dalam pelaksanaan kebijakan SIASN telah disesuaikan dengan perintah sesuai dengan arahan pimpinan yang bertugas.

Pelaksanaan SOP di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah tidak dilakukan melalui penyusunan dokumen baru secara lokal, melainkan mengadopsi langsung dari regulasi nasional yang dikeluarkan KemenPANRB. Meskipun pelaksanaan SOP bersifat mengikuti pusat, mekanisme internal seperti pelaporan, verifikasi, dan input data tetap disesuaikan dengan kondisi teknis di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada SOP lokal yang tertulis, pelaksanaan teknis tetap berjalan berdasarkan kerangka regulasi yang ditetapkan secara nasional.

b. Fragmentasi

Fragmentasi dalam implementasi kebijakan merujuk pada kondisi di mana pelaksanaan suatu kebijakan tidak berjalan secara terpadu akibat adanya perbedaan persepsi, koordinasi yang lemah, serta kurangnya integrasi antar unit atau instansi yang terlibat. Dalam konteks implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah, fragmentasi terlihat dalam beberapa aspek penting yang memengaruhi efektivitas kebijakan tersebut.

Salah satu bentuk fragmentasi yang terjadi adalah tidak seragamnya pemahaman dan kemampuan antar pegawai dalam mengoperasikan SIASN. Beberapa bidang telah menunjukkan kemajuan dalam pemanfaatan sistem ini, sementara bidang lainnya masih mengalami kesulitan karena keterbatasan infrastruktur atau SDM. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam pelaksanaan yang berdampak pada lambatnya proses sinkronisasi data dan tidak meratanya kualitas pelaksanaan SIASN di internal organisasi.

Fragmentasi juga tampak dalam pola koordinasi antar bidang yang belum optimal. Masing-masing unit kerja cenderung bekerja sendiri-sendiri tanpa kolaborasi yang kuat, terutama dalam hal berbagi informasi atau pengalaman teknis terkait implementasi SIASN. Kurangnya forum komunikasi reguler antar bidang memperparah kondisi ini, sehingga hambatan yang seharusnya bisa diatasi bersama menjadi masalah yang berkepanjangan.

Indikator fragmentasi yang menghambat pelaksanaan SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah. Fragmentasi ini tidak hanya berdampak pada teknis operasional, tetapi juga pada efektivitas implementasi kebijakan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih integratif dalam pengelolaan SIASN, melalui penguatan koordinasi, pelatihan lintas bidang, serta pembentukan tim lintas fungsi yang mampu menjadi penghubung antar unit kerja.

c. Struktur Penilaian

sistem penilaian kinerja ASN pasca implementasi SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah belum sepenuhnya berbasis data yang terintegrasi dari sistem tersebut. Meskipun SIASN dirancang untuk mendukung proses evaluasi kinerja melalui pencatatan aktivitas dan dokumen kepegawaian secara digital, pelaksanaannya di tingkat daerah masih belum maksimal. Banyak data kinerja pegawai yang masih diinput secara manual oleh masing-masing bidang, tanpa adanya keterpaduan langsung ke dalam sistem SIASN.

Kondisi ini menyebabkan proses evaluasi kinerja menjadi lambat dan kurang akurat. Beberapa laporan penilaian kinerja pegawai tidak sesuai dengan data kehadiran atau capaian kerja yang sebenarnya, karena keterlambatan input atau data yang tidak terverifikasi dengan baik. Hal ini diperparah oleh kurangnya pelatihan teknis kepada pegawai terkait pemanfaatan fitur penilaian dalam SIASN.

Sistem penilaian kinerja ASN di lingkungan BKD Kabupaten Mamberamo Tengah masih belum terintegrasi penuh dengan platform SIASN. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi teknologi yang tersedia dan praktik administratif di lapangan. Diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan penggunaan fitur SIASN, pendampingan teknis, serta penegasan regulasi agar seluruh proses evaluasi kinerja benar-benar berbasis pada data digital yang terverifikasi.

4. Sumber Daya

a. Sumber Daya Manusia

Jumlah SDM di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah tergolong terbatas. Dari 25 orang pegawai, hanya sekitar 7 orang yang benar-benar memahami operasional SIASN. Dari sisi SDM, hanya sebagian pegawai yang telah dilatih mengoperasikan SIASN. (Kabid Pengadaan) menyatakan bahwa pelatihan bersifat terbatas dan tidak merata, menyebabkan ketergantungan pada beberapa pegawai yang lebih memahami sistem.

Ketersediaan infrastruktur seperti jaringan internet menjadi hambatan utama. koneksi sering tidak stabil, terutama saat harus mengakses server pusat BKN. Selain itu, masih terdapat kekurangan perangkat komputer yang memadai di beberapa bidang, sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan input dan sinkronisasi data ke dalam sistem SIASN secara rutin.

Pelaksanaan SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah masih menghadapi keterbatasan dari sisi sumber daya manusia maupun infrastruktur teknis. Jumlah pegawai yang memahami sistem hanya sekitar seperempat dari total pegawai, sedangkan pelatihan teknis belum merata. Infrastruktur pendukung seperti komputer dan jaringan internet juga belum tersedia secara optimal di seluruh bidang.

Hal ini menyebabkan terjadinya ketimpangan akses dan pemanfaatan SIASN antar bidang, serta potensi kesalahan atau keterlambatan dalam input data. Diperlukan peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkala dan penambahan fasilitas teknologi agar proses implementasi SIASN dapat berjalan lebih efektif dan merata di seluruh unit kerja

b. Fasilitas

Fasilitas penunjang merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Namun, di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah, ketersediaan fasilitas seperti komputer dan jaringan internet masih sangat terbatas. Dalam satu ruangan kerja, hanya terdapat dua unit komputer yang digunakan secara bergantian oleh beberapa pegawai. Hal ini menyebabkan antrean penggunaan perangkat dan

keterlambatan dalam proses input data ke dalam sistem SIASN.

Selain itu, jaringan internet yang tersedia belum menjangkau seluruh ruangan kantor secara merata. Sinyal sering kali tidak stabil dan kecepatan akses sangat lambat, terutama ketika pegawai harus mengakses server pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). Akibatnya, proses sinkronisasi data sering tertunda, dan pegawai cenderung menunda penginputan yang berdampak pada keterlambatan pembaruan data kepegawaian. Hal tersebut juga sejalan dengan hambatan yang ditemukan dalam penelitian Busiri & Junianto (2023) yang menemukan ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai masih menjadi faktor penghambat kinerja aparatur sipil negara dalam penerapan SPBE di lingkup BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

Minimnya perangkat pendukung ini juga membuat beberapa bidang harus menumpuk pekerjaan yang berhubungan dengan SIASN, menunggu komputer tersedia. Beberapa pegawai bahkan harus menginput data setelah jam kerja karena keterbatasan waktu dan alat. Tidak tersedia juga perangkat cadangan untuk digunakan ketika komputer utama mengalami gangguan teknis, sehingga menghambat kelancaran operasional. Kondisi ini diperburuk dengan belum adanya jaringan cadangan (backup internet) yang dapat diaktifkan ketika jaringan utama bermasalah. Padahal, kestabilan koneksi sangat krusial dalam sistem berbasis cloud seperti SIASN yang harus selalu terhubung secara daring. Hambatan ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Fasilitas penunjang implementasi SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah masih jauh dari ideal. Dengan keterbatasan komputer, gangguan internet, dan tidak tersedianya fasilitas cadangan, efektivitas pelaksanaan SIASN menjadi sangat terganggu. Oleh karena itu, pengadaan fasilitas tambahan dan perbaikan infrastruktur jaringan menjadi kebutuhan mendesak agar proses digitalisasi administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan optimal.

3.2 Faktor Penghambat Implementasi SIASN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor utama yang menghambat proses implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. Hambatan ini bersifat teknis maupun non-teknis dan saling berkaitan, sehingga berdampak langsung terhadap efektivitas, efisiensi, dan kelancaran penggunaan SIASN di lingkungan instansi tersebut. Berikut adalah penjelasan detail dari masing-masing faktor penghambat disertai data temuan yang relevan:

1. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi (Internet dan Perangkat) Ketersediaan fasilitas teknologi menjadi salah satu aspek paling mendasar dalam mendukung sistem digital seperti SIASN. Namun, di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah, ketersediaan perangkat komputer dan akses internet masih tergolong minim. Dari total 25 pegawai, hanya tersedia 14 unit komputer, dan hanya 10 unit yang aktif digunakan secara bergantian. Hal ini menyebabkan antrean penggunaan dan keterlambatan penginputan data. Selain itu, jaringan internet hanya tersedia di ruang sekretariat dan belum menjangkau seluruh bidang, dengan koneksi yang sering tidak stabil terutama saat mengakses server pusat BKN. Tidak adanya jaringan dan perangkat cadangan memperparah risiko terganggunya operasional sistem.

2. SDM yang Belum Merata Pemahamannya Terkait SIASN

Implementasi SIASN sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang mengoperasikan sistem tersebut. Berdasarkan temuan lapangan, hanya 7 dari 25 pegawai (28%) yang benar-benar memahami cara kerja dan operasional SIASN. Selain itu, pelatihan yang diberikan hanya menjangkau sekitar 6 pegawai (24%), dan tidak merata di seluruh bidang. Hal ini

mengakibatkan ketergantungan pada beberapa pegawai tertentu, sementara lainnya cenderung pasif atau tidak terlibat aktif dalam proses digitalisasi kepegawaian

3. SOP dan Petunjuk Teknis Pelaksanaan yang Belum Tersedia secara Lengkap
BKD Kabupaten Mamberamo Tengah belum memiliki SOP atau pedoman teknis lokal yang spesifik terkait pelaksanaan SIASN. Prosedur yang digunakan sepenuhnya mengacu pada PermenpanRB Nomor 17 Tahun 2021. Meskipun regulasi tersebut cukup jelas, tidak adanya adaptasi atau penjabaran teknis ke dalam SOP lokal menyebabkan kurangnya acuan operasional yang praktis bagi pegawai. Hal ini berakibat pada ketidak konsistenan pelaksanaan di tiap bidang dan lemahnya akuntabilitas kerja karena tidak adanya prosedur baku yang bisa dievaluasi secara internal Koordinasi Antar Bidang yang Belum Optimal Koordinasi antar bidang di BKD masih berjalan secara sektoral dan belum terintegrasi secara sistematis. Beberapa bidang sudah menjalankan proses SIASN dengan baik, namun bidang lain masih tertinggal baik dari sisi input data maupun pemahaman sistem. Tidak adanya forum koordinasi rutin antar bidang menyebabkan minimnya pertukaran informasi dan praktik terbaik, sehingga terjadi fragmentasi dalam pelaksanaan. Salah satu kepala bidang menyatakan bahwa data yang diinput tidak bisa dilanjutkan karena bidang lain belum melengkapi bagian mereka. Hal ini memperlihatkan pentingnya kolaborasi lintas bidang untuk menjamin kelengkapan dan akurasi data dalam sistem SIASN.

3.3 Upaya Peningkatan Implementasi SIASN

Untuk mengatasi berbagai hambatan yang ditemukan dalam implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah, diperlukan serangkaian upaya strategis dan berkelanjutan. Upaya-upaya ini bertujuan untuk memperkuat kesiapan organisasi, meningkatkan kapasitas SDM, serta memastikan sistem berjalan secara efektif dan terintegrasi. Berikut merupakan beberapa bentuk upaya peningkatan yang dapat dilakukan berdasarkan temuan penelitian:

1. Pelatihan Teknis Secara Berkala kepada Pegawai Operator dan Pelaksana

Salah satu langkah kunci dalam meningkatkan kualitas implementasi SIASN adalah dengan menyelenggarakan pelatihan teknis secara berkala kepada para pegawai, khususnya operator dan pelaksana di masing-masing bidang. Saat ini, hanya 24% dari total 25 pegawai yang pernah mengikuti pelatihan SIASN, sehingga masih banyak pegawai yang belum memahami cara menginput data, memanfaatkan fitur SKP, atau melakukan pembaruan informasi kepegawaian. Pelatihan ini perlu difokuskan pada praktik langsung dan didesain secara

2. Penguatan Infrastruktur Teknologi

Ketersediaan komputer dan jaringan internet yang memadai menjadi dasar utama dalam mendukung operasional SIASN. Saat ini, terdapat hanya 10 unit komputer aktif dari 14 unit yang tersedia, dan jaringan internet hanya stabil di ruang sekretariat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengadaan perangkat tambahan, pemeliharaan rutin, serta pemasangan jaringan internet yang merata di setiap ruang kerja. Selain itu, adanya jaringan cadangan dan perangkat teknis penunjang seperti UPS (Uninterruptible Power Supply)

3. Penyusunan SOP Internal BKD tentang Tata Cara Penginputan dan Pembaruan Data

Meskipun telah tersedia PermenpanRB Nomor 17 Tahun 2021 sebagai acuan nasional, BKD perlu menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) internal yang lebih spesifik dan aplikatif terhadap kondisi lokal. SOP ini akan membantu pegawai dalam memahami langkah-langkah operasional secara rinci, mencegah kesalahan penginputan, serta meningkatkan akuntabilitas dan konsistensi kerja. SOP juga dapat menjadi dasar evaluasi kinerja dan tolok ukur efektivitas

pelaksanaan sistem di tiap bidang.

4. Penguatan Koordinasi Internal

Melalui Forum Lintas Bidang Koordinasi yang baik antar bidang merupakan kunci dalam menciptakan integrasi data dan kelancaran pelaksanaan SIASN. Untuk itu, perlu dibentuk forum koordinasi rutin lintas bidang yang berfungsi sebagai wadah diskusi teknis, berbagai pengalaman, serta menyelesaikan permasalahan implementasi secara kolektif. Forum ini juga dapat menjadi sarana pemantauan berkala oleh pimpinan terhadap progres masing-masing bidang. Dengan penguatan koordinasi, fragmentasi yang selama ini menjadi hambatan dapat diminimalkan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mamberamo Tengah masih menghadapi sejumlah hambatan utama, antara lain: komunikasi yang belum merata, disposisi pimpinan yang belum ditindaklanjuti secara menyeluruh, struktur birokrasi yang masih kaku dan terfragmentasi, serta keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi informasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SIASN tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sistem secara teknis, tetapi sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan kapasitas internal pegawai.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian Mufarriyah dan Anisykurlillah (2024), yang menunjukkan bahwa SIASN mampu mempercepat layanan kenaikan pangkat di Kabupaten Sidoarjo karena adanya dukungan struktural dan budaya organisasi yang siap bertransformasi digital, maka hasil penelitian ini justru menekankan bahwa di daerah seperti Mamberamo Tengah, keberadaan sistem tanpa kesiapan infrastruktur dan pelatihan teknis akan menjadi beban tambahan, bukan solusi.

Selanjutnya, Setiawan, Kurniadi, dan Supriatna (2023) dalam penelitiannya tentang perancangan sistem monitoring kinerja ASN menunjukkan bahwa aplikasi berbasis Android dapat meningkatkan efektivitas dan transparansi. Namun, dalam konteks Mamberamo Tengah, belum adanya jaringan internet yang merata dan perangkat yang memadai justru menjadi penghambat utama. Artinya, efektivitas teknologi tidak dapat dilepaskan dari kesiapan teknis dan geografis suatu wilayah.

Sementara itu, Sennang, Ismail, dan Juharni (2023) menekankan bahwa sistem informasi elektronik di Kabupaten Wajo membantu efisiensi administrasi kepegawaian, namun mereka juga mencatat kendala dalam hal infrastruktur dan SDM. Penelitian ini memperkuat temuan mereka, namun lebih jauh menguraikan bagaimana fragmentasi antar bidang dan rendahnya intensitas pelatihan teknis menyebabkan pelaksanaan SIASN tidak terintegrasi, sehingga memperparah kualitas pelayanan administrasi ASN secara keseluruhan.

Novianti dan Falah (2024) meneliti SIPD dalam konteks keuangan daerah dan menemukan bahwa integrasi teknologi informasi meningkatkan akuntabilitas. Namun, penelitian Ridho Yikwa menambahkan bahwa akuntabilitas tidak akan tercapai jika tidak ada standar operasional prosedur (SOP) yang aplikatif dan sesuai dengan kondisi lokal. Meskipun BKD Mamberamo Tengah telah menggunakan regulasi nasional sebagai acuan, tidak adanya SOP lokal menyebabkan ketidakterpaduan pelaksanaan dan lemahnya evaluasi kerja.

Terakhir, Deikma (2021) menekankan pentingnya sistem informasi dalam penempatan ASN agar objektif dan berbasis data. Penelitian ini menguatkan gagasan tersebut, tetapi mengingatkan bahwa objektivitas data sulit tercapai jika input data ASN dilakukan secara manual akibat keterbatasan perangkat dan keterampilan operator. Ketimpangan pemahaman antar pegawai

tentang SIASN menimbulkan inkonsistensi data yang berdampak pada kualitas pengambilan keputusan kepegawaian.

Dengan demikian, diskusi ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan digital seperti SIASN membutuhkan pendekatan yang holistik dan kontekstual. Berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan manfaat sistem digital di daerah yang relatif maju, temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa tanpa kesiapan infrastruktur, koordinasi yang kuat, dan dukungan teknis yang memadai, kebijakan digital justru dapat menjadi tantangan baru dalam birokrasi daerah tertinggal. Oleh karena itu, keberhasilan SIASN di daerah seperti Mamberamo Tengah memerlukan intervensi yang lebih komprehensif, mulai dari pelatihan teknis, pembangunan infrastruktur, hingga reformasi budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi SIASN di BKD Kabupaten Mamberamo Tengah dengan menggunakan 4 dimensi yaitu: komunikasi yang dilakukan oleh BKD masih bersifat satu arah dan belum menjangkau seluruh pegawai secara menyeluruh. Banyak pegawai yang belum memahami fungsi dan penggunaan fitur dalam SIASN karena kurangnya sosialisasi dan pelatihan. Keterbatasan sumber daya, baik SDM maupun infrastruktur, menjadi kendala utama. Dari 25 pegawai, hanya sekitar 28% yang memahami sistem, dan hanya 24% yang pernah mengikuti pelatihan. Infrastruktur pendukung seperti komputer dan jaringan internet juga masih terbatas, menyebabkan keterlambatan input dan sinkronisasi data. Disposisi atau sikap pelaksana menunjukkan bahwa komitmen pimpinan sudah ada, namun belum diikuti oleh seluruh jajaran pelaksana. Kurangnya supervisi dan dokumentasi menyebabkan arahan pimpinan tidak selalu dilaksanakan secara sistematis. Serta struktur birokrasi dan SOP yang digunakan masih mengacu pada pedoman pusat tanpa adanya SOP lokal yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah. Ini menyebabkan ketidakterpaduan pelaksanaan dan lemahnya akuntabilitas di tingkat bidang.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Busiri., & Junianto, D. J (2023) Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Penerapan Sistem

- Pemerintahan Berbasis Elektronik di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. <http://eprints.ipdn.ac.id/13471/>
- Craig, A. W. (2023). Governing through gridlock: Bill composition under divided government. *State Politics & Policy Quarterly*, 23(4), 396–419. <https://www.scopus.com/pages/publications/85179039215>
- Deikma, E. (2021). Implementasi kebijakan penempatan Aparatur Sipil Negara pada jabatan struktural tahun 2016–2019 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika. *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(2), Article 1551. <https://doi.org/10.31957/jkp.v3i2.1551>
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Fatimah, Y. (2022). Kuantitas dan kualitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1149>
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mufarriyah, S., & Anisykurlillah, R. (2024). Implementasi kebijakan layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Publicuho: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7(4), 1–12. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.611>
- Novianti, P., & Falah, S. (2024). Analisis implementasi aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah RI (SIPD) terhadap pengelolaan keuangan dalam pelaksanaan belanja daerah pada BPKAD Kabupaten Jayapura. *KEUDA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 9(3), Article 4371. <https://doi.org/10.52062/keuda.v9i3.4371>
- Ntuli, S. P., Nzuzi, Z. W., & Mbambo, M. A. (2024). Factors influencing equity financing within government entities in South Africa. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 15(1), 345–353. <https://www.scopus.com/pages/publications/85212222925>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sains Indonesia.
- Ruskarini, D. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Deepublish.
- Sennang, I., Ismail, I., & Juharni. (2023). Kebijakan sistem informasi kinerja aparatur secara elektronik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wajo. *Paradigma Journal of Administration*, 1(1), 20–23. <https://journal.unibos.ac.id/pja/article/view/2684>
- Setiawan, R., Kurniadi, D., & Supriatna, Y. (2023). Perancangan sistem informasi monitoring dan pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis web dan Android. *Jurnal Algoritma*, 20(1), 156–167. <https://doi.org/10.33364/algoritma/v.20-1.1281>
- Simangunsong, F. (2017). *Metode penelitian kualitatif untuk ilmu pemerintahan*. CV Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, Joko. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.