

**EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SIASN DALAM PENGELOLAAN ADMINISTRASI  
KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PALANGKARAYA  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Windi Nadila Johan Saputri  
NPP. 32.0743

*Asdaf Kota Palangkaraya, Provinsi Kalimantan Tengah  
Program Studi Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintahan*

Email: 32.0743@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Drs. Rotzami, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Before the implementation of the Civil State Apparatus Information System (SIASN), personnel administration in the Palangkaraya City Government was still conducted manually. This led to various issues, such as slow processes, data entry errors, and a lack of transparency in accessing personnel information. To address these challenges, SIASN was introduced as a digital solution to enhance efficiency, accuracy, and transparency in civil servant administration. **Purpose:** This study aims to the effectiveness of the State Civil Apparatus Information System (SIASN) in managing personnel administration within the Palangka Raya City Government. **Method:** A qualitative approach was used, employing interviews, observations, and document studies. The analysis was conducted using the Human-Organization-Technology Fit (Hot Fit) model. **Result:** The findings show that in the human dimension, most civil servants (ASN) are satisfied with the ease of use and benefits of SIASN, although there are still challenges related to technical understanding and limited training. In the organizational dimension, the structure and work culture support the implementation of the system, as reflected in the leadership's commitment to digitalization and the application of ASN BerAKHLAK values. Meanwhile, in the technology dimension, the system's quality is generally good, but issues such as server disruptions, uneven internet access, and suboptimal features remain. **Conclusion:** Overall, the use of SIASN is considered effective in enhancing efficiency, transparency, and accountability in personnel administration, although its effectiveness is not yet evenly realized, thus requiring improved human resource capacity, stronger technological infrastructure, and continuous system optimization.

**Keywords:** SIASN, personnel administration, effectiveness, digitalization, Government of Palangkaraya City

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Sebelum diterapkannya Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya masih dilakukan secara manual. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan, seperti proses yang lambat, kesalahan pencatatan data, dan rendahnya transparansi informasi kepegawaian. Untuk mengatasi tantangan tersebut, SIASN diperkenalkan sebagai solusi digital guna meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan administrasi ASN. **Tujuan:** Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya. **Metode:** Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan model Human-Organization-Technology Fit (Hot Fit). **Hasil/Temuan:** Hasil temuan menunjukkan bahwa pada dimensi human, sebagian besar ASN merasa puas dengan kemudahan dan manfaat SIASN, meskipun masih terdapat kendala dalam pemahaman teknis dan keterbatasan pelatihan. Pada dimensi organization, struktur dan budaya kerja organisasi mendukung implementasi sistem, tercermin dari komitmen pimpinan terhadap digitalisasi dan penerapan nilai ASN BerAKHLAK. Sementara itu, pada dimensi technology, kualitas sistem tergolong baik, namun masih ditemukan kendala seperti gangguan server, akses internet yang belum merata, dan fitur yang belum optimal. **Kesimpulan:** Secara keseluruhan, penggunaan SIASN dinilai efektif dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas administrasi kepegawaian, namun efektivitasnya belum merata sehingga diperlukan penguatan kapasitas SDM, infrastruktur teknologi, dan penyempurnaan sistem secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** SIASN, administrasi kepegawaian, efektivitas, digitalisasi, Pemerintah Kota Palangkaraya

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pemerintah Kota Palangka Raya terus mendorong transformasi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Menurut Karno (2024), sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah suatu kegiatan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan, sebagaimana hal ini juga tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE. SPBE ini merupakan bentuk implementasi fungsi pemerintah yaitu fungsi layanan. Menurut Rasyid dalam Labolo (2011), Fungsi pelayanan bertujuan untuk menyediakan berbagai layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, transportasi, dan administrasi publik. Pemerintah bertanggung jawab memastikan bahwa layanan tersebut dapat diakses secara merata dan berkualitas.

Implementasi SPBE di Kota Palangka Raya juga diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 12 ayat (2) huruf j, yang menegaskan bahwa urusan komunikasi dan informatika merupakan bagian dari urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, sehingga menjadi tanggung jawab penting pemerintah daerah. Sebagai

tindak lanjut dari regulasi tersebut, Pemerintah Kota Palangka Raya telah mengembangkan sejumlah platform digital pelayanan publik seperti SI-DOI untuk layanan kependudukan, SI-TAKIR untuk penataan parkir, dan SI-CANTIK untuk perizinan terpadu. Salah satu inovasi penting dalam pengelolaan administrasi kepegawaian adalah penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya.

SIASN, yang diluncurkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2021, bertujuan untuk menyederhanakan dan mendigitalisasi berbagai layanan administrasi kepegawaian yang sebelumnya dilakukan secara manual. Sistem ini dirancang untuk mengelola data ASN secara terintegrasi, mencakup informasi profil pegawai, riwayat pendidikan dan jabatan, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga proses pensiun. Bagi ASN, keberadaan SIASN memudahkan proses pengajuan administrasi secara cepat, efisien, dan transparan. Sementara bagi BKPSDM, sistem ini memberikan kontrol data yang lebih akurat, mengurangi potensi duplikasi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang valid dan terkini. Penerapan SIASN menjadi sangat relevan mengingat jumlah ASN di Kota Palangka Raya mencapai 4.586 orang (BPS, 2023), yang tersebar di berbagai satuan kerja dengan kebutuhan layanan kepegawaian yang kompleks. Dalam implementasinya, sejumlah platform digital yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Palangka Raya telah menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Namun, efektivitas dari SIASN sebagai salah satu sistem utama dalam manajemen administrasi kepegawaian belum pernah dikaji secara khusus di wilayah ini.

Sebelum kehadiran SIASN, proses administrasi kepegawaian dilakukan secara manual, yang tidak hanya memakan waktu dan biaya besar, tetapi juga rentan terhadap kesalahan pencatatan dan keterlambatan layanan. Oleh karena itu, penulisan ini menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana SIASN efektif dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan integrasi data ASN di Kota Palangka Raya. Kondisi geografis, jumlah pegawai yang besar, serta kebutuhan akan sistem yang terintegrasi dan andal menjadi latar belakang utama dalam mengangkat topik ini sebagai fokus penulisan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran SIASN dalam mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian yang lebih efektif dan efisien dengan berbasis teknologi informasi.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penulisan)**

Sebagian besar Daerah di Indonesia telah meneliti efektivitas penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, dan hasilnya menunjukkan SIASN cukup efektif dalam menunjang pengelolaan administrasi kepegawaian, efektivitas tersebut belum tentu dinilai atau dirasakan secara seragam di semua wilayah, termasuk di Kota Palangka Raya. Setiap daerah memiliki karakteristik tersendiri, baik dari sisi infrastruktur teknologi, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, dan tingkat integrasi antarinstansi. Sebab setiap daerah memiliki kondisi geografis dan demografis yang berbeda-beda.

Kesenjangan inilah yang menjadi dasar pentingnya kajian lebih lanjut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya, dari total 4.586 data pegawai ASN, ditemukan adanya disparitas atau ketidaksesuaian data sebanyak 31 data pegawai. Jenis disparitas tersebut meliputi Batas Usia Pensiun (BUP) yang masih aktif meskipun seharusnya sudah tidak berlaku, Unit Organisasi (UNOR) yang telah dinonaktifkan namun masih tercantum dalam sistem, belum lengkapnya data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun sebelumnya, serta Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang belum tervalidasi

dengan baik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara tujuan ideal SIASN sebagai sistem informasi yang terintegrasi, akurat, dan efisien dengan kenyataan implementasinya di lapangan. Hal ini menjadi indikator bahwa efektivitas SIASN dalam pengelolaan administrasi ASN di Kota Palangka Raya masih memerlukan evaluasi mendalam, baik dari sisi teknis, prosedural, maupun sumber daya pendukungnya. Dengan kondisi geografis dan demografis Indonesia yang sangat beragam, penulisan ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan pengetahuan (research gap) terkait bagaimana efektivitas implementasi SIASN secara spesifik di Kota Palangka Raya. Sehingga melalui penulisan ini dapat diketahui juga faktor penghambatnya serta dapat memberikan rekomendasi perbaikan berupa upaya yang harus dilakukan BKPSDM Kota Palangkaraya agar pengelolaan administrasi kepegawaian bisa lebih efektif.

### 1.3. Penulisan Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh sejumlah studi sebelumnya yang membahas efektivitas sistem informasi pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Penelitian Habibullah dan Ferawati (2022) menunjukkan bahwa penerapan aplikasi SiNOK di Pemerintah Kota Tegal mampu meningkatkan kedisiplinan ASN, meskipun masih menghadapi kendala seperti ketidakakuratan pemindai sidik jari dan gangguan jaringan. Sementara itu, Fakhruddin, Umar, dan Yuliadi (2023) dalam penelitiannya di Kabupaten Sumbawa Barat menemukan bahwa SIASN mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi layanan administrasi kepegawaian. Penelitian oleh Arrohim (2021) juga menegaskan bahwa SIASN berhasil mengatasi permasalahan data ganda dan kehilangan data akibat sistem manual di Kabupaten Pamekasan.

Lebih lanjut, Ardyaputri dan Darmeinis (2024) membahas penerapan SIASN Layanan SKK yang mampu mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data pegawai. Studi Novianti Puspitasari dkk. (2021) menggunakan model HOT-Fit dan EUCS untuk mengevaluasi sistem SIMPEG, dan menemukan bahwa keberhasilan sistem sangat dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara teknologi, organisasi, dan pengguna. Hal ini senada dengan temuan dari Kenvin dan Rosyadi (2024) yang menggunakan model TAM untuk menganalisis efektivitas SIKAWAN di RSUD Jombang, menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan sistem lebih berdampak signifikan dibanding kemudahan penggunaan.

Selain penelitian dalam negeri, terdapat pula referensi internasional dari jurnal bereputasi. Rahayu dan Rachmawati (2020) melalui studi sistematis dalam *Government Information Quarterly* mengidentifikasi berbagai faktor keberhasilan transformasi digital sektor publik, seperti integrasi sistem, keterlibatan pemangku kepentingan, dan manajemen perubahan sebagai kunci sukses implementasi sistem informasi pemerintahan. Selanjutnya, Teuschl Ryan, et al. (2024) dalam mengembangkan model evaluasi e-government berbasis HOT-Fit yang mempertegas pentingnya keseimbangan antara aspek manusia, organisasi, dan teknologi untuk menjamin efektivitas sistem informasi. Di sisi lain, Nasution, Effendi, dan Harahap (2021) dalam jurnal *Heliyon* memvalidasi bahwa keberhasilan sistem informasi publik di Indonesia sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dan kepuasan pengguna, bukan hanya kualitas teknis sistem.

Untuk melengkapi referensi, buku karya Karno (2024) dari civitas akademika IPDN juga relevan, di mana ia dalam bukunya *Governansi Digital* menekankan pentingnya tata kelola digital dalam birokrasi modern serta menempatkan SIASN sebagai pilar utama dalam transformasi digital kepegawaian. Berbeda dari penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan teori HOT-Fit secara spesifik dalam konteks Pemerintah Kota Palangkaraya. Teori ini menilai keberhasilan sistem dari

integrasi antara faktor manusia, organisasi, dan teknologi yang jarang digunakan dalam evaluasi SIASN di daerah lain. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis tetapi juga praktis bagi pengembangan SIASN yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan lokal.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penulisan yang berbeda dan belum dilakukan oleh penulisan terdahulu, dimana konteks penulisan yang dilakukan yakni terkait efektivitas penggunaan SIASN didalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang memiliki perbedaan penilaian efektivitas dari platform digital yang diteliti dan lokasi penulisan. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penulisan sebelumnya yakni menggunakan menggunakan, teori model Hot Fit dengan dimensi *human* (manusia) dengan indikator penggunaan sistem dan kepuasan pengguna, dimensi *organization* (organisasi) dengan indikator lingkungan organisasi dan struktur organisasi, dan dimensi *technology* (teknologi) dengan indikator kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan.

Kelebihan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan teori yang belum pernah digunakan untuk mengukur efektivitas SIASN di daerah lain. Teori ini baru digunakan peneliti saja untuk mengukur efektivitas SIASN di daerah tempat tinggal peneliti. Teori yang peneliti gunakan adalah teori model Hot Fit. Teori Model Hot Fit adalah teori yang cocok untuk mengukur seberapa efektif suatu sistem yang ada di suatu institusi. Dibandingkan dengan metode lain, Hot Fit adalah solusi yang paling tepat, sebab tidak hanya berfokus pada komponen sistemnya saja, tetapi juga pada komponen tambahan seperti organisasi, manusia (SDM), dan manfaat yang membuat model ini cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat menghasilkan rekomendasi yang komprehensif untuk perbaikan dan pengembangan sistem.

#### **1.5. Tujuan**

Penulisan ini bertujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan seberapa efektif SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya, faktor penghambat yang dihadapi dalam penggunaan SIASN, dan upaya yang harus dilakukan agar penggunaan SIASN dapat lebih efektif.

## **II. METODE**

Penulisan ini menggunakan metode kualitatif. dengan teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan menurut Milles dan Huberman yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan bantuan tools NVIVO Pro 12. Alasan saya menggunakan metode kualitatif ini karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan dinamika yang mempengaruhi penggunaan sistem tersebut. Melalui wawancara mendalam, peneliti dapat menggali pengalaman dan perspektif pengguna baik ASN maupun manajemen yang memberikan wawasan tentang manfaat serta kendala yang mereka hadapi dalam menggunakan SIASN.

Selain itu, metode kualitatif dapat mengidentifikasi masalah spesifik yang mungkin tidak terdeteksi dalam penelitian kuantitatif, seperti ketidakpuasan pengguna atau hambatan teknis yang

dapat mengganggu efektivitas sistem. Dengan demikian, analisis dinamis yang dihasilkan dari metode kualitatif dapat memberikan umpan balik berharga untuk pengembangan dan perbaikan SIASN. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut (Etin Indrayani, 2024), wawancara kualitatif dapat bersifat terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur tergantung pada tingkat kebebasan yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan.

Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara semi-terstruktur terhadap 8 orang informan. Penulis menentukan informan dengan Teknik purposive sampling dan snowball sampling dengan informan kunci adalah Kepala BKPSDM Kota Palangkaraya, sebab Kepala BKPSDM Kota Palangkaraya yang paling tahu tentang penggunaan SIASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya dan yang paling tahu siapa saja yang terlibat langsung terhadap pengelolaan SIASN. 7 Informan lainnya terdiri dari Sekretaris BKPSDM Kota Palangkaraya, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, Kepala Bidang Mutasi Data dan Sistem Informasi Kepegawaian, Admin atau operator, dan Aparatur Sipil Negara sebagai pengguna SIASN (sebanyak 2 orang).

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penulisan ini, penulis akan membahas mengenai efektivitas SIASN, faktor penghambat dalam penggunaan SIASN, dan upaya yang harus dilakukan. Konsep teori yang penulis gunakan untuk menjawab persoalan penelitian di atas adalah teori Hot Fit yang memiliki 3 dimensi, yaitu dimensi *Human* (Manusia), dimensi *Organization* (Organisasi), dan dimensi *Technology* (Teknologi). Penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi NVIVO 12 Pro. NVIVO 12 Pro adalah perangkat lunak analisis data kualitatif yang dikembangkan oleh *QSR International*. Adapun hasil dan pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

#### **3.1 Efektivitas Penggunaan SIASN dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya**

Penulis melakukan pengukuran terhadap efektivitas penggunaan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dengan menggunakan dimensi *human* dan dimensi *organization* dari teori Hot Fit tersebut. Penulis juga dapat mengetahui faktor penghambat efektivitas penggunaan SIASN ini dengan menggunakan dimensi *Technology*. Dimensi *Human* menurut Yusof, dkk (2008) terbagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu, penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Dimensi *Organization* terbagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu, struktur organisasi dan lingkungan organisasi. Dimensi *Technology* terbagi menjadi 3 yaitu, kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan.

##### **3.1.1 Human (Manusia)**

Kriteria penggunaan sistem menurut Yusof, dkk (2008) adalah pengguna meyakini bahwa aplikasi ini dirancang untuk memudahkan dalam penggunaannya, sehingga dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik. Kriteria kepuasan pengguna menurut Yusof, dkk (2008) adalah Pengguna merasa puas dengan aplikasi ini, meskipun pengembangan lebih lanjut tetap diperlukan agar kinerja dan fitur-fitur yang disediakan dapat semakin optimal.

#### **a. Penggunaan sistem**

Dari hasil wawancara dengan pihak terkait didapatkan hasil bahwa aplikasi ini dinilai andal dibandingkan dengan aplikasi kepegawaian sebelumnya, jika dinilai dengan angka penggunaan SIASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya ini mencapai 98% dari target yang telah ditetapkan, 2% -nya merupakan data dari PPPK yang baru diangkat dan baru mendapatkan NIP di bulan April 2024, sehingga mungkin masih ada yang belum updating data sampai sekarang. Aplikasi SIASN ini karena merupakan aplikasi dari pusat yang diluncurkan oleh Badan Kepegawaian Negara jadi fitur-fiturnya lebih lengkap dibandingkan sistem informasi kepegawaian sebelumnya. Di aplikasi ini kita sudah bisa memperbarui data riwayat masing-masing sehingga tidak mesti harus menunggu operator dari kantor dulu, misalnya ke Subbagian Umum atau ke operator tata usaha kantornya. Dulu sifatnya memang seperti itu yang menyebabkan keterlambatan updating data pegawai. Namun, sejak adanya SIASN semua bisa mengupdate sendiri data dirinya masing-masing, sehingga lebih mempermudah dan mengefisiensi pekerjaan. Penggunaan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) telah membawa perubahan yang signifikan dibandingkan dengan sistem kepegawaian sebelumnya. SIASN memungkinkan ASN untuk memperbarui data pribadinya secara mandiri tanpa harus bergantung pada operator administrasi di kantor, sehingga proses administrasi menjadi lebih cepat dan efisien.

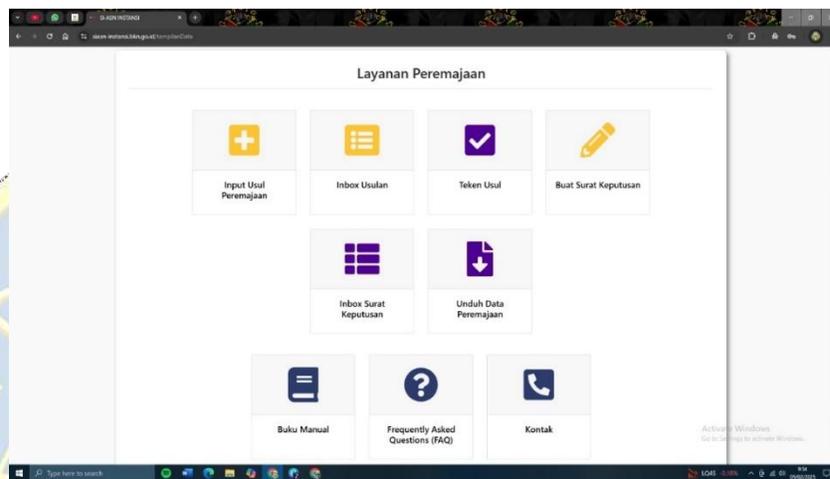
Kemudian adapun hasil observasi yang menunjukkan bahwa aplikasi ini sudah lebih baik dari pada sistem sebelumnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Palangkaraya, terlihat dari pengguna yang dapat dengan mudah mengakses layanan terkait administrasi kepegawaian, seperti pengelolaan data kepegawaian, usulan kenaikan pangkat, serta proses mutasi dan pensiun. Untuk menilai keandalan aplikasi ini dapat diamati dari stabilitas aplikasinya, yang dilakukan dengan pemantauan terhadap kinerja SIASN di berbagai kondisi, baik dalam jam kerja normal maupun saat beban akses tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam kondisi jaringan yang stabil, SIASN mampu memberikan layanan dengan performa yang baik, dengan waktu respons yang relatif cepat. Pada saat volume pengguna meningkat, seperti menjelang batas waktu pengajuan administrasi kepegawaian, beberapa pengguna mengalami keterlambatan dalam pemuatan data dan pengunggahan dokumen. Ketersediaan sistem cukup baik, namun terdapat beberapa laporan mengenai gangguan server yang menyebabkan akses tertunda dalam beberapa kesempatan.

#### **b. Kepuasan pengguna**

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan didapatkan hasil bahwa SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya telah memenuhi harapan penggunanya karena mampu memberikan kemudahan akses dan efisiensi dalam pengelolaan data kepegawaian melalui antarmuka yang sederhana dan user-friendly. Melalui fitur Layanan Peremajaan, ASN dapat memperbarui data kepegawaian secara mandiri dengan lebih cepat dan transparan. Berbagai menu seperti Input Usul Peremajaan, Inbox Usulan, Teken Usul, dan Buat Surat Keputusan mempermudah proses peremajaan data, memungkinkan pengguna untuk mengajukan usulan, memantau statusnya, serta menandatangani dan mengunduh keputusan secara langsung melalui sistem. Dukungan tambahan seperti Buku Manual, FAQ, dan Kontak juga tersedia untuk membantu ASN dalam penggunaan aplikasi ini.

Secara keseluruhan, SIASN menyederhanakan birokrasi, mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik, dan memastikan setiap proses administrasi terdokumentasi dengan baik. Namun,

kepuasan ini juga bergantung pada kecepatan sistem, keakuratan data, serta kemudahan akses bagi ASN yang belum terbiasa dengan teknologi. Dengan peningkatan aspek teknis dan dukungan pengguna, SIASN berpotensi tidak hanya mempermudah pengelolaan administrasi, tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan Indeks Profesionalisme ASN (IP ASN) di Kota Palangka Raya. Terlihat pada Gambar 1 dibawah ini bahwa tampilan aplikasi SIASN memang sederhana dan user friendly, sehingga memudahkan ASN dalam mengakses serta mengelola data kepegawaian mereka dengan lebih efisien. Kemudahan ini diharapkan dapat meningkatkan keteraturan administrasi dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian.



Tampilan aplikasi SIASN  
 Sumber: SIASN, 2025



Text Search Query Kata Penggunaan pada Dimensi Human  
 Sumber: diolah oleh peneliti menggunakan NVIVO 12 Pro, 2025

Berdasarkan analisis data menggunakan NVIVO pada Gambar 2 diatas, melalui fitur Word Tree diperoleh informasi bahwa dari hasil observasi serta wawancara yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa penggunaan SIASN dalam administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya menunjukkan efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan sistem sebelumnya. Sebagian besar ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya menyatakan bahwa SIASN merasa puas karena memberikan kemudahan dalam pengelolaan administrasi mereka. ASN tidak lagi harus mengurus dokumen secara manual atau datang langsung ke kantor untuk mengakses informasi kepegawaian.

Dengan SIASN, berbagai layanan dapat diakses kapan saja dan di mana saja, sehingga mengurangi beban administratif dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, kepuasan pengguna terhadap SIASN menunjukkan tren positif, aplikasi SIASN ini terbukti memudahkan pengguna dengan tampilan yang sederhana dan proses penginputan data yang sangat mudah. Proses login, yang hanya memerlukan input username menggunakan NIP dan password yang dibuat oleh masing-masing pengguna, juga cukup praktis. Kemudahan ini memfasilitasi pengguna dalam mengakses sistem dengan cepat dan efisien, meningkatkan kenyamanan dalam menjalankan berbagai proses administratif yang ada. Secara keseluruhan, SIASN dianggap sebagai solusi yang memadai dan memuaskan bagi pengelolaan administrasi kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya. Berikut adalah dokumentasi berupa tampilan aplikasi SIASN yang sederhana dan *user friendly* mulai dari tampilan beranda hingga isi aplikasi yang terdiri dari berbagai fitur-fitur.

### **3.1.2 Organization (organisasi)**

Dimensi *organization* (organisasi) menurut Yusof, dkk (2008) terbagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu, struktur organisasi dan lingkungan organisasi. Ruang lingkup struktur organisasi mencakup perencanaan, strategi, pengelolaan, otonomi, komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen, yang saling terintegrasi untuk memastikan organisasi berjalan efektif, fleksibel, dan mencapai tujuan. Kemudian, indikator lingkungan organisasi dipandang dalam konteks yang lebih luas, mencakup berbagai faktor yang memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi dan aplikasi yang digunakan.

#### **a. Struktur Organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan didapatkan hasil bahwa BKPSDM Kota Palangkaraya ini memiliki bidang penilaian kinerja, pengembangan karier, dan pembinaan aparatur yang tugasnya menyusun kebijakan, menerbitkan surat edaran, serta melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala, sehingga dapat memastikan semua unit kerja mematuhi kebijakan dan prosedur penggunaan SIASN. Untuk memastikan efektivitas pengelolaan, admin yang ditugaskan dalam sistem ini telah memiliki pengalaman serta latar belakang pendidikan yang sesuai, didukung dengan pelatihan teknis guna meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola data kepegawaian secara digital.

Hal ini menunjukkan adanya koordinasi antara admin SIASN, pejabat BKPSDM, dan unit kerja lainnya yang sudah efektif, di mana setiap pihak memiliki peran yang jelas dalam pengelolaan SIASN. Selain itu, guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan SIASN, BKPSDM juga rutin mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi ASN di berbagai unit kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap ASN mampu mengakses, mengelola, dan

memperbarui data secara mandiri sesuai dengan prosedur yang berlaku. Adapun dokumentasi yang mendukung hasil wawancara dan observasi di atas, berupa data admin besar SIASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya sebagai berikut.

No.	NIP	NAMA	GOLRU/PANGKAT	ESELON	MASA KERJA	TTL	UMUR	JENIS KELAMIN	AGAMA	PEND.TERAKHIR	JABATAN	UNIT	BIDANG	STATUS PNS
1.	'197509152005011016	NASRULLAH	III/b-PENATA	JFT	9 thn 03 bln	PALANGKA RAYA, 15/09/1975	49 thn 03 bln	LAKI-LAKI	ISLAM	S-2- STIE PANCA SETIA BANJAR MASIN	ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA 2020	BIDANG MUTASI, DATA DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN	PNS
2.	'199208032019031014	MIRZA MUZAKIR	III/b-PENATA MUDA TINGKAT I	JFU		JAKARTA, 03/08/1992	32 Thn 05 bln	LAKI-LAKI	ISLAM	S-1 ADMINISTRASI PUBLIK - SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI MANDALA INDONESIA	ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA 2021	BIDANG MUTASI, DATA DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN	PNS

**Daftar Nama Admin Besar SIASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya**  
 Sumber: BKPSDM Kota Palangkaraya, 2025

Dari Gambar 3 dapat diketahui bahwa Admin Besar SIASN Kota Palangkaraya memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk mengelola sistem ini. Kedua admin yang tercantum memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bertugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangkaraya. Jabatan mereka juga menunjukkan spesialisasi dalam bidang kepegawaian, dengan salah satu di antaranya menduduki Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda, sementara yang lainnya sebagai Jabatan Fungsional Umum (JFU) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur. Kedua admin ini bertugas di bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian, yang relevan dengan tanggung jawab dalam pengelolaan SIASN.

**b. Lingkungan Organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dapat didapatkan hasil bahwa lingkungan organisasi di Pemerintah Kota Palangkaraya mendukung penggunaan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Komitmen pemerintah daerah dalam adaptasi teknologi informasi terlihat dari budaya kerja yang semakin terbuka terhadap digitalisasi, didukung oleh nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Selain aspek budaya kerja, Pemerintah Kota Palangkaraya juga telah menyediakan infrastruktur yang memadai guna mendukung optimalisasi SIASN. Fasilitas seperti jaringan internet yang stabil, perangkat komputer/laptop yang memadai, serta sistem keamanan data yang terjamin telah disiapkan untuk memastikan pengelolaan SIASN berjalan dengan lancar dan efektif. Dengan adanya dukungan lingkungan organisasi yang baik, implementasi SIASN di Pemerintah Kota Palangkaraya dapat berjalan optimal, memungkinkan ASN untuk bekerja lebih profesional, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi.



Kualitas sistem yang baik seharusnya mencakup beberapa aspek utama, mulai dari aplikasi yang mudah digunakan dan user-friendly, aplikasi yang harus dilengkapi dengan panduan penggunaan yang jelas, serta memiliki kecepatan dan responsivitas tinggi. Selain itu, penggunaan aplikasi berbasis mobile diharapkan dapat memudahkan user dalam mengaksesnya kapan saja dan di mana saja. Tampilan yang sederhana juga menjadi faktor penting agar tidak membingungkan pengguna. Sistem harus mudah diakses, minim error, serta menjamin kerahasiaan data dengan mekanisme keamanan yang kuat, seperti penggunaan password unik untuk setiap pengguna.

Dari hasil wawancara di lapangan didapatkan hasil bahwa dalam penggunaan SIASN ini masih terdapat beberapa hambatan, terutama karena sistem ini diakses secara nasional oleh seluruh pengguna di Indonesia. Hal ini menyebabkan SIASN sering mengalami down ketika diakses secara bersamaan dalam jumlah besar pada saat periode tertentu. Selain itu, dalam mengakses SIASN, pengguna juga harus menggunakan jaringan yang stabil karena aplikasi ini tidak bisa digunakan secara offline. Jika koneksi internet tidak stabil, proses pengisian atau pengunggahan data bisa terganggu. Gangguan tersebut umumnya bersifat sementara dan dapat diatasi dalam waktu yang relatif singkat. Adapun terjadi disparitas data pada aplikasi SIASN ini yang disebabkan sistem buffering yang masih belum lancar.

Meskipun ada hambatan tersebut, secara keseluruhan SIASN memiliki kecepatan akses dan respon yang cukup baik. Hal ini karena admin SIASN selalu siaga dalam melakukan verifikasi data, di mana proses verifikasi biasanya dilakukan paling lama dalam waktu 2x24 jam. Ini tentu membantu pengguna agar tidak menunggu terlalu lama dalam proses administrasi yang berkaitan dengan SIASN. Dari segi kecepatan akses dan respons sistem, secara umum SIASN dapat digunakan dengan baik, terutama di luar jam sibuk. Saat lalu lintas pengguna tinggi, terjadi penurunan performa sistem, yang berdampak pada waktu pemrosesan data yang lebih lama. Untuk mengatasi hal ini, BKPSDM telah menyediakan jaringan internet yang stabil dan perangkat keras yang memadai, meskipun terkadang masih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti server pusat dari instansi terkait. Secara keseluruhan, meskipun masih terdapat beberapa gangguan teknis, SIASN di Pemerintah Kota Palangkaraya tetap dapat beroperasi dengan cukup baik, dan upaya perbaikan terus dilakukan untuk meningkatkan stabilitas serta kecepatan akses sistem.

#### **b. Kualitas Informasi**

Kualitas informasi yang baik harus mampu merespons perintah pengguna dengan cepat serta menyajikan informasi yang relevan dengan tugas yang sedang dikerjakan. Informasi yang dihasilkan harus mudah dipahami, dapat diandalkan, dan sesuai dengan data yang dimasukkan agar pengguna memperoleh keakuratan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, informasi yang diberikan harus lengkap dan detail, menggunakan bahasa yang konsisten, serta didukung oleh data yang valid dan mudah diinterpretasikan. Kemudahan akses juga menjadi faktor penting, sehingga pengguna dapat dengan cepat menemukan informasi yang dibutuhkan tanpa hambatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber, ditemukan bahwa kualitas informasi dalam SIASN masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait validitas dan ketepatan data. Salah satu permasalahan utama adalah adanya disparitas data, seperti ASN yang telah memasuki batas usia pensiun (BUP) tetapi masih tercatat aktif, ASN yang sudah meninggal dunia namun statusnya belum diperbarui, serta unit organisasi (UNOR) yang seharusnya nonaktif masih tercatat dalam sistem.

Selain itu, beberapa informasi penting seperti SKP tahun sebelumnya dan validitas NIK juga sering mengalami kendala dalam pembaruan. Permasalahan ini umumnya terjadi karena

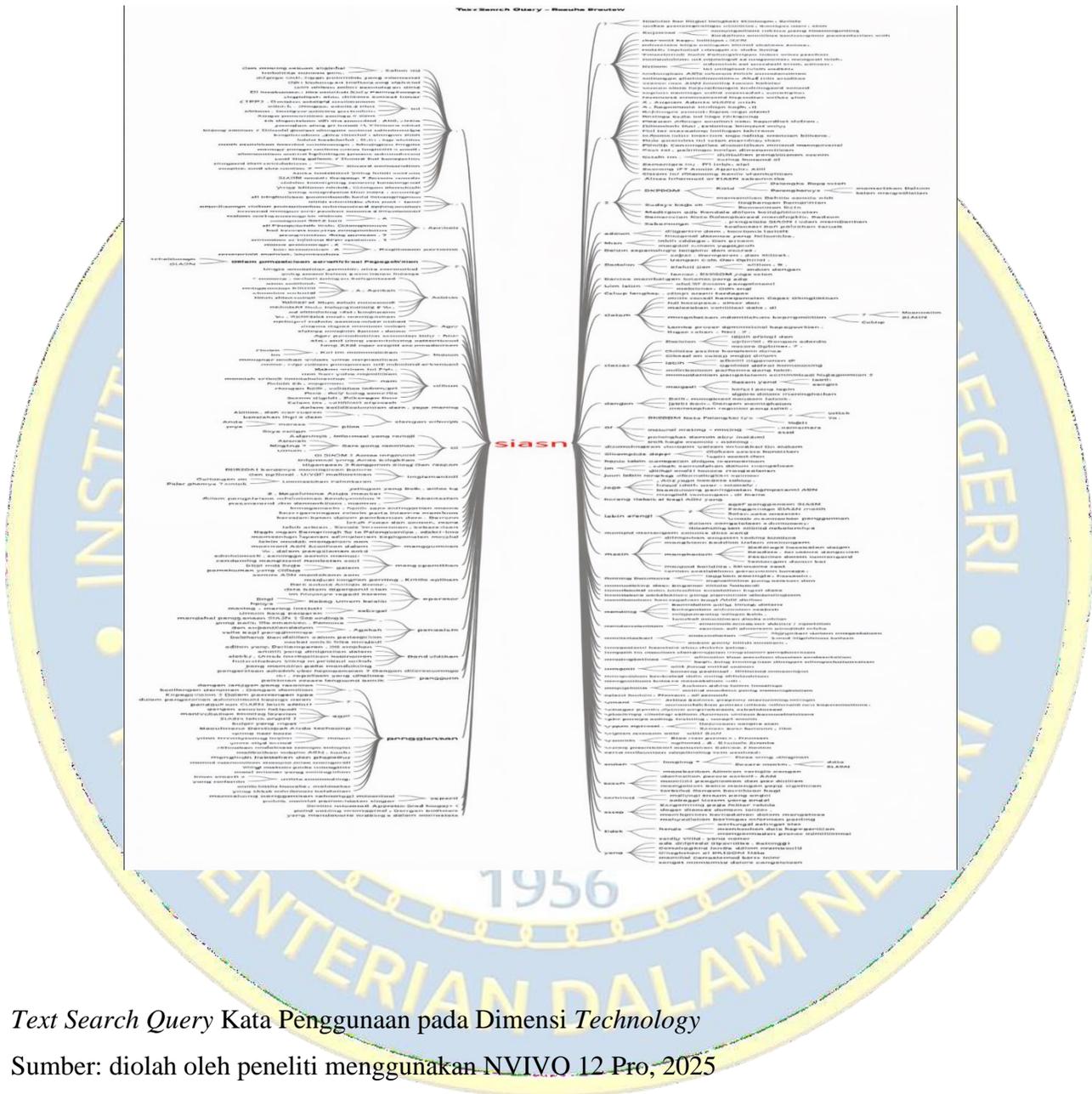
keterlambatan pembaruan data oleh operator SIASN di perangkat daerah atau instansi terkait, serta karena ASN yang bersangkutan belum mengajukan pembaruan data. Akibatnya, informasi yang tersedia dalam sistem tidak selalu akurat, yang dapat berdampak pada proses administrasi kepegawaian.

Meskipun demikian, para narasumber juga mengakui bahwa SIASN memberikan kemudahan dalam mengakses informasi kepegawaian secara mandiri tanpa harus datang langsung ke kantor. Pengguna dapat mengecek data pribadi, mengajukan perubahan jika diperlukan, serta memantau proses administrasi dengan lebih praktis. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan dalam sistem pembaruan data serta koordinasi yang lebih baik antara instansi terkait agar informasi dalam SIASN dapat lebih akurat, terkini, dan dapat diandalkan oleh seluruh ASN.

**c. Kualitas Layanan**

Kualitas layanan yang baik adalah ketika sebuah aplikasi mengalami kendala atau sedang dalam perawatan, pengelola harus memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada pengguna. Pemberitahuan mengenai gangguan layanan harus disampaikan dengan segera, mencakup penyebab masalah, estimasi waktu perbaikan, serta solusi alternatif jika memungkinkan. Informasi yang akurat dan mudah diakses, seperti melalui notifikasi dalam aplikasi atau pengumuman resmi di media sosial, akan membantu pengguna memahami situasi dan mengurangi ketidaknyamanan. Selain itu, responsivitas tim pengelola dalam menangani keluhan serta pelayanan prima dari developer dalam memperbaiki sistem menjadi kunci utama untuk memastikan aplikasi kembali berjalan optimal. Dengan pendekatan yang fokus dan akurat, pengguna tetap mendapatkan pengalaman terbaik meskipun terjadi gangguan teknis.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil bahwa penggunaan SIASN masih menghadapi kendala, terutama gangguan sistem akibat tingginya jumlah pengguna yang mengaksesnya secara bersamaan, yang sering terjadi saat periode pelaporan data kepegawaian. Hal ini menyebabkan sistem menjadi lambat atau bahkan tidak bisa diakses, sehingga menghambat pekerjaan ASN. Untuk mengatasi masalah ini, pengelola perlu meningkatkan kapasitas server dengan teknologi load balancing agar akses lebih stabil. Selain itu, keterbatasan konektivitas internet juga menjadi tantangan, terutama bagi ASN di daerah dengan jaringan yang kurang memadai. Fitur penyimpanan otomatis (auto-save) serta pengembangan aplikasi mobile yang lebih ringan dapat menjadi solusi agar SIASN tetap dapat diakses dengan lancar. Selain hambatan teknis, kurangnya sosialisasi dan pelatihan juga menjadi faktor yang membuat ASN kesulitan dalam menggunakan SIASN. Saat ini, pelatihan hanya diperuntukkan bagi Kabag Umum selaku operator SIASN, sementara ASN lainnya harus belajar secara mandiri. Untuk meningkatkan efektivitas sistem, pelatihan perlu diperluas dan dilakukan secara rutin agar semua ASN memahami cara mengoperasikan SIASN dengan lebih baik. Dengan peningkatan infrastruktur sistem, solusi atas kendala teknis, serta pelatihan yang lebih merata, SIASN dapat lebih optimal dalam mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian.



Text Search Query Kata Penggunaan pada Dimensi Technology

Sumber: diolah oleh peneliti menggunakan NVIVO 12 Pro, 2025

Melalui fitur *Word Tree* pada Gambar 5 dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis *Word Tree* dan hasil wawancara, ditemukan bahwa penggunaan SIASN dalam administrasi kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya memberikan manfaat signifikan, namun masih menghadapi beberapa tantangan teknis dan penggunaannya. Untuk meningkatkan efektivitas penggunaan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di Kota Palangka Raya, berbagai upaya perlu dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan para pemangku kepentingan terkait. Salah satu langkah utama adalah meningkatkan transparansi informasi. Pengelola SIASN harus memberikan pemberitahuan yang jelas, cepat, dan akurat terkait

pemeliharaan atau gangguan sistem melalui berbagai kanal komunikasi seperti notifikasi aplikasi, email resmi, atau media sosial. Responsivitas tim pengelola dan dukungan teknis juga menjadi faktor krusial. Banyak ASN mengeluhkan kesulitan dalam mendapatkan solusi saat terjadi kendala teknis. Oleh karena itu, perlu adanya layanan helpdesk yang aktif dan mudah diakses agar setiap permasalahan dapat segera ditangani. Respons yang cepat dari pengelola dan pengembang sistem akan memastikan SIASN dapat berjalan dengan optimal tanpa menghambat pekerjaan ASN. Kemudian, dengan pelatihan yang lebih rutin dan metode yang lebih interaktif, seperti bimbingan langsung atau video tutorial yang mudah diakses, efektivitas penggunaan SIASN dapat lebih ditingkatkan.

Dari segi teknis, peningkatan kapasitas sistem menjadi kebutuhan mendesak mengingat seringnya gangguan akses akibat tingginya jumlah pengguna yang mengakses SIASN secara bersamaan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan meningkatkan kapasitas server dan menerapkan teknologi load balancing agar akses sistem lebih stabil. Selain itu, fitur auto-save juga perlu ditambahkan untuk mencegah kehilangan data akibat gangguan koneksi, terutama bagi ASN yang bekerja di daerah dengan keterbatasan jaringan internet. Kemudahan penggunaan sistem juga menjadi perhatian utama. Saat ini, beberapa fitur dalam SIASN masih sulit dipahami, terutama bagi ASN yang kurang terbiasa dengan teknologi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyederhanaan fitur agar lebih user-friendly dan lebih mudah diakses oleh semua ASN. Di samping itu, keamanan data harus menjadi prioritas utama agar informasi kepegawaian tetap valid dan tidak terganggu oleh kendala teknis.

Terakhir, untuk mengatasi masalah disparitas data ASN yang sering kali tidak diperbarui dengan cepat, integrasi SIASN dengan sistem kependudukan nasional dapat menjadi solusi efektif. Dengan integrasi ini, perubahan status kepegawaian, seperti pensiun atau perubahan data lainnya, dapat diperbarui secara otomatis tanpa harus menunggu proses manual dari operator daerah. Selain itu, koordinasi antara pusat dan daerah dalam hal pemutakhiran data juga perlu diperkuat agar informasi dalam SIASN selalu akurat dan terkini. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan SIASN dapat menjadi sistem yang lebih efektif dalam mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian secara digital.

### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya membawa dampak positif signifikan, seperti efisiensi waktu, transparansi data, dan kemudahan akses informasi. Sama halnya dengan temuan Fakhruddin Erwin dkk. (2023), bahwa penerapan SIASN di Kabupaten Sumbawa Barat meningkatkan efisiensi dan akurasi pelayanan administrasi kepegawaian. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian oleh Kamila Ardyaputri & Darmeinis (2024) yang menunjukkan bahwa SIASN Layanan SKK mempercepat proses administrasi dan meningkatkan efisiensi operasional di tingkat nasional. Selain itu, Arrohim (2021) dalam penelitiannya menegaskan bahwa integrasi sistem informasi kepegawaian berbasis digital seperti SIASN dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik, serta mendorong peningkatan profesionalisme ASN.

Namun, berbeda dengan temuan Teddy Marliady Nurwan dkk. (2024) yang menilai bahwa sistem SIPANTES belum mencapai efektivitas optimal karena masih terdapat fitur yang kurang efisien, penelitian ini menilai bahwa fitur-fitur dalam SIASN sudah cukup mendukung kebutuhan ASN meskipun masih terdapat tantangan teknis, seperti keterbatasan jaringan internet dan

kurangnya pelatihan menyeluruh bagi seluruh ASN. Selain itu, berbeda pula dengan temuan Ivan Hari Putra dkk. (2022) pada SIMDA BMD di Kota Bandung yang kurang efektif karena kualitas informasi yang rendah dan ketidakpuasan pengguna, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN di Palangkaraya cukup puas dengan sistem SIASN meskipun memerlukan peningkatan di aspek kualitas layanan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkaya temuan Puspitasari dkk. (2021) yang menggunakan model HOT-Fit dan menyatakan bahwa hubungan antara manusia, teknologi, dan organisasi sangat menentukan keberhasilan sistem informasi.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Rahayu dan Rachmawati (2020) dalam jurnal *Scopus Government Information Quarterly*, yang menunjukkan bahwa transformasi digital di sektor publik, khususnya sistem informasi kepegawaian, efektif meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, namun keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kesiapan teknologi dan kapabilitas pengguna. Selain itu, Teuschl Ryan, et al. (2024) dalam artikel mereka menegaskan bahwa kualitas sistem, kualitas layanan, serta dukungan organisasi merupakan determinan utama kepuasan dan penggunaan sistem informasi sektor publik. Selanjutnya, temuan penelitian ini senada dengan hasil studi Nasution et al. (2021) yang dipublikasikan dalam *Heliyon*, yang menilai bahwa model HOT-Fit secara efektif mampu mengukur kesesuaian antara teknologi, organisasi, dan manusia dalam sistem informasi publik serta memberikan evaluasi komprehensif terhadap keberhasilan implementasi teknologi pemerintah.

Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas SIASN di Kota Palangkaraya berada pada tingkat yang cukup baik, namun masih terdapat ruang perbaikan. Perbaikan tersebut meliputi peningkatan infrastruktur jaringan, pelatihan teknis yang merata bagi ASN, serta penguatan buffering sistem untuk menghindari ketidaksesuaian data. Temuan ini memperkuat bahwa kesuksesan implementasi SIASN bukan hanya ditentukan oleh teknologi semata, tetapi juga oleh kemampuan manusia sebagai pengguna dan kesiapan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam teori HOT-Fit (Yusof et al., 2008).

### **3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat efektivitas penggunaan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yaitu, ketergantungan pada koneksi jaringan yang tidak stabil, keterbatasan pelatihan dan sosialisasi, serta adanya ketidaksesuaian dan disparitas data. SIASN merupakan platform berbasis web yang memerlukan koneksi internet stabil untuk diakses. Hal ini menjadi kendala bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di daerah dengan infrastruktur jaringan yang kurang memadai, seperti wilayah terpencil atau pelosok. Koneksi yang tidak stabil dapat menyebabkan kesulitan dalam mengakses sistem, mengunggah data, atau menyelesaikan tugas administratif, sehingga menghambat efisiensi kerja ASN. Selain itu, pada periode tertentu seperti saat pembaruan data massal, lonjakan jumlah pengguna dapat menyebabkan server mengalami penurunan performa atau bahkan down, yang semakin memperparah masalah aksesibilitas.

Meskipun telah dilakukan sosialisasi dan pelatihan mengenai penggunaan SIASN, pelatihan ini umumnya hanya diberikan kepada Kepala Bagian Umum di setiap instansi. ASN lainnya sering kali hanya mendapatkan panduan dalam bentuk tutorial online, seperti video di YouTube. Hal ini kurang efektif bagi ASN yang tidak terbiasa dengan teknologi digital, terutama mereka yang lebih senior, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem secara optimal. Kurangnya pelatihan langsung dan pendampingan menyebabkan banyak ASN tidak memahami sepenuhnya fitur-fitur SIASN, yang berdampak pada kinerja administratif mereka.

Selain itu, penggunaan SIASN di lingkungan Pemerintahan Kota Palangkaraya menghadapi tantangan dalam hal integrasi dan sinkronisasi data, yang sering kali mengakibatkan ketidaksesuaian atau disparitas data. Masalah ini dapat disebabkan oleh sistem buffering yang belum optimal, sehingga informasi yang ditampilkan tidak selalu akurat atau terupdate secara real-time. Disparitas data juga terjadi dalam integrasi antara data pendidikan dan kepegawaian, seperti pada pemadanan antara NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) dan UNOR ID (Unit Organisasi), yang sering menimbulkan residu pemadanan. Ketidaksesuaian data ini berdampak pada proses administrasi, karena pengguna harus memverifikasi ulang keakuratan data sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya, yang tentunya menghambat efisiensi kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa penggunaan SIASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya telah berjalan efektif dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya, dengan memungkinkan ASN memperbarui data secara mandiri, sehingga mempercepat layanan, meningkatkan transparansi, dan memperkuat akuntabilitas pengelolaan data kepegawaian. Namun, efektivitas SIASN masih menghadapi berbagai tantangan, seperti gangguan teknis akibat tingginya traffic pengguna, ketergantungan pada kualitas jaringan internet, ketidakakuratan data, serta kesenjangan kemampuan pengguna dalam mengoperasikan sistem, yang menyebabkan belum optimalnya pemanfaatan SIASN secara menyeluruh di seluruh wilayah, khususnya di daerah terpencil. Sebagai respons, Pemerintah Kota Palangka Raya melalui BKPSDM terus melakukan upaya perbaikan, mulai dari peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan intensif bagi pengguna, hingga penguatan koordinasi antar unit kerja, dengan harapan dapat mempercepat pembaruan data kepegawaian dan memastikan keberlangsungan implementasi SIASN secara lebih efektif dan berkelanjutan.

**Keterbatasan Penulisan.** Penulisan ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penulisan. Penulisan juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Creswell.

**Arah Masa Depan Penulisan (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penulisan, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penulisan lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program kampung literasi di Kabupaten Gowa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kota Palangkaraya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penulisan, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penulisan.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arrohim, N. A., Pamekasan, A. K., Jawa, P., Program, T., Administrasi, S., & Daerah, P. (2021). Efektivitas Pemuktahiran Data Mandiri ASN melalui Aplikasi MYSAPK dan SIASN pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur.
- Delone, William & McLean, Ephraim. (2003). The DeLone and McLean Model of Information

- Systems Success: A Ten-Year Update. *J. of Management Information Systems*. 19. 9-30. 10.1080/07421222.2003.11045748.
- Erwin Fakhrudin, U. I. Y. (2023). Efektivitas Penerapan SIASN Terhadap Kualitas Pelayanan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya-Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ganec Swara* , 17(4), 1430–1440. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i4.626>
- Habibullah, A., & Ferawati, D. (2022). Government to Employes: Penerapan APLikasi Sistem Informasi Layanan Online Kepegawaian (SiNOK) dalam Mengukur Kedisiplinan AParatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Tegal. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 10(2), 120–135. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v10i2.8013>
- Hari Putra, I., Usman Ismanto, S., Runiawati, N., Daerah, M., Milik Daerah, B., & Dan Mclean, D. (n.d.). Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Daerah Barang Milik Daerah (SIMDA BMD) Pada Pemerintah Daerah Kota Bandung. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41311>
- Indrayani Etin, dkk (2024) Metode Penelitian Kualitatif. *Yayasan Cendekia Mulia Mandiri*.
- Karno, Karno. (2024). Governansi Digital Perspektif Kesejahteraan Sosial. *Elfatih Media Insani*.
- Marliady Nurwan, T., Zahra, L., Revina Hendrayan, T., & Marliady Nurwan Program Studi Administrasi Publik, T. (2024). Efektivitas Sistem Informasi Asn Terintegrasi Sumedang (SIPANTES) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang. 9(1). <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa>
- Muhadam, L. (2011). Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian Teori Konsep dan pengembangannya. *Jakarta, PT Raja Grafindo Persada*
- Nasution, M. K. M., Effendi, M. I., & Harahap, R. A. (2021). Measuring the success of information systems in public organizations using HOT-Fit model. *Heliyon*, 7(3), e06417. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06417>
- Puspitasari, N., Tampubolon, W., & Taruk, M. (2021). Analisis Metode EUCS Dan HOT-FIT Dalam Mengevaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). *Penulis Korespondensi*. <http://www.jurnal.umk.ac.id/sitech>
- Rahayu, S., & Rachmawati, L. (2020). Digital transformation in the public sector: A systematic review of system implementation and success factors. *Government Information Quarterly*, 37(3), 101-112. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101485>
- Syafa Kamila Ardyaputri, & Darmeinis Darmeinis. (2024). Peran Aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Layanan SKK dalam Mendukung Efisiensi Operasional Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 425–454. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2301>
- Teuschl Ryan, et al. (2024). Analyzing daily sorties at NAS Kingsville utilizing alternative refueling methods. *The Journal of Defense Modeling and Simulation: Applications, Methodology, Technology*. <https://doi.org/10.1177/15485129241236447>
- Yusof, M. M., Kuljis, J., Papazafeiropoulou, A., & Stergioulas, L. K. (2008). An evaluation framework for Health Information Systems: human, organization and technology-fit factors (HOT-fit). *International journal of medical informatics*, 77(6), 386–398. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2007.08.011>

