



## **Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIAN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemerintah Provinsi Papua Selatan**

**Juriyani<sup>1</sup>, Fitriani<sup>2</sup>, Nur Jalal<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Program Studi Adminisstrasi Publik Program Magister

Email: nurjalal242@gmail.com

Received: 24-01-2026

Accepted: 22-03-2026

Published: 29-03-2026

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Selatan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Informan penelitian berjumlah 13 orang yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIASN telah berjalan dan mendukung transformasi digital dalam manajemen kepegawaian, namun belum optimal. Dari aspek komunikasi, penyampaian informasi dilakukan melalui berbagai media seperti rapat, bimbingan teknis, dan grup digital, meskipun masih terdapat perbedaan pemahaman teknis antar pegawai. Dari aspek sumber daya, kendala utama terletak pada keterbatasan infrastruktur teknologi, terutama jumlah komputer dan stabilitas jaringan internet, serta kompetensi SDM yang belum merata. Dari aspek disposisi, mayoritas pegawai menunjukkan sikap positif terhadap SIASN, namun masih dalam tahap adaptasi terhadap sistem digital. Dari aspek struktur birokrasi, pembagian tugas dan koordinasi telah berjalan cukup baik, meskipun masih bersifat insidental. Faktor yang mempengaruhi implementasi SIASN meliputi faktor pendukung seperti dukungan pimpinan, kebijakan nasional, dan pendampingan teknis, serta faktor penghambat seperti keterbatasan jaringan internet, sarana prasarana, kompetensi SDM, dan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas SDM, perbaikan infrastruktur, serta penguatan koordinasi untuk mengoptimalkan implementasi SIASN.

**Kata kunci:** SIASN, implementasi kebijakan, e-government

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan integrasi teknologi informasi, big data, dan kecerdasan buatan (artificial intelligence), serta pergeseran menuju era Society 5.0 yang menekankan keseimbangan antara inovasi teknologi dan kebutuhan manusia, telah

membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk tata kelola pemerintahan. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara organisasi bekerja, tetapi juga mendorong perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang semakin menuntut kecepatan, ketepatan, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam konteks tersebut, digitalisasi menjadi elemen kunci dalam reformasi birokrasi modern.

Digitalisasi dalam sektor publik tidak lagi dipandang sebagai sekadar inovasi tambahan, melainkan telah menjadi kebutuhan strategis yang mendesak untuk diadopsi oleh pemerintah. Transformasi digital mendorong perubahan dari sistem kerja konvensional yang bersifat manual menuju sistem berbasis teknologi yang lebih efisien dan terintegrasi. Hal ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif secara rutin, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja digital yang mengedepankan efisiensi, akurasi data, serta pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dalam praktiknya, implementasi digitalisasi dalam birokrasi memiliki sejumlah tujuan penting. Pertama, menyederhanakan alur kerja administrasi agar lebih cepat dan efisien serta meminimalisir tumpang tindih kewenangan antar unit kerja. Kedua, meningkatkan akurasi dan validitas data sehingga kebijakan publik yang dihasilkan dapat berbasis pada data yang kuat (*evidence-based policy*). Ketiga, mempercepat proses pengambilan keputusan melalui dukungan sistem informasi yang terintegrasi. Keempat, memperluas jangkauan layanan publik agar dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk wilayah terpencil dan terluar. Dengan demikian, digitalisasi berperan penting dalam memperkuat daya saing birokrasi serta meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengembangkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagai platform utama dalam pengelolaan data dan manajemen ASN secara nasional. SIASN berfungsi sebagai sistem terintegrasi yang menghubungkan berbagai data kepegawaian dari instansi pusat maupun daerah. Selain itu, terdapat berbagai aplikasi pendukung seperti MyASN yang memberikan layanan personal bagi ASN, e-Kinerja untuk penilaian kinerja berbasis hasil, serta MOLA BKN yang memungkinkan pemantauan status layanan kepegawaian secara real-time. Ke depan, pemerintah juga akan mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA) yang bertujuan untuk memetakan potensi, kompetensi, dan kinerja ASN secara sistematis guna mendukung sistem merit dalam pengembangan karier.

Meskipun demikian, keberhasilan implementasi sistem digital seperti SIASN tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia. ASN sebagai pengguna utama sistem dituntut memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu mengoperasikan dan memanfaatkan

teknologi secara optimal. Tanpa dukungan kapasitas SDM yang baik, digitalisasi berpotensi tidak berjalan efektif bahkan dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi digital birokrasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi pemerintahan memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. Namun demikian, keberhasilan implementasinya tidak terlepas dari faktor budaya organisasi dan kepemimpinan yang adaptif. Selain itu, masih terdapat kesenjangan dalam tingkat adopsi teknologi antar wilayah di Indonesia, terutama antara wilayah barat dan timur. Kesenjangan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, akses jaringan internet, serta rendahnya literasi digital di beberapa daerah.

Kondisi tersebut juga terjadi di wilayah Papua Selatan, yang merupakan daerah otonomi baru dengan berbagai tantangan dalam penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Sebagai wilayah yang masih dalam tahap pengembangan, Papua Selatan menghadapi kendala dalam implementasi digitalisasi birokrasi, termasuk dalam penerapan SIASN. Keterbatasan infrastruktur digital, variasi tingkat pendidikan ASN, serta minimnya pelatihan yang berkelanjutan menjadi faktor penghambat dalam optimalisasi sistem ini.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Selatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya dalam bidang investasi dan perizinan. Sebagai ujung tombak pelayanan publik, efektivitas kinerja ASN di instansi ini sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan investor. Oleh karena itu, penerapan sistem digital seperti SIASN menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja serta transparansi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.

Berdasarkan kondisi empiris, komposisi ASN di DPMPTSP Papua Selatan didominasi oleh jabatan pelaksana, yang menunjukkan bahwa beban operasional pelayanan sehari-hari lebih banyak ditangani oleh pegawai non-struktural. Hal ini menuntut adanya sistem manajemen kinerja yang mampu memantau produktivitas ASN secara objektif dan berkelanjutan. Sistem manual yang selama ini digunakan dinilai belum mampu memberikan penilaian yang komprehensif dan akurat, sehingga diperlukan sistem digital yang lebih terintegrasi dan transparan.

Penerapan SIASN diharapkan dapat menjadi solusi dalam mengatasi berbagai keterbatasan tersebut. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian. Melalui SIASN, proses pengelolaan data ASN dapat dilakukan secara lebih sistematis, transparan, dan akuntabel. Selain itu, sistem ini juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data yang valid.

Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi, baik dari aspek teknis maupun non-teknis. Kendala teknis meliputi keterbatasan jaringan internet dan sistem yang belum sepenuhnya stabil, sedangkan kendala non-teknis mencakup rendahnya kompetensi digital ASN, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya sosialisasi dan pendampingan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi SIASN memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada aspek manusia dan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 18 Tahun 2022, DPMPTSP memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Tugas ini menuntut adanya sistem pelayanan yang cepat, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, digitalisasi melalui SIASN menjadi salah satu upaya strategis untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kebijakan digitalisasi di tingkat nasional dengan implementasinya di tingkat daerah, khususnya di Papua Selatan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai implementasi SIASN, terutama dalam konteks daerah otonomi baru yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena selain memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian administrasi publik, juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas implementasi SIASN. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi, serta dirumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi berbagai kendala yang ada.

Pada akhirnya, transformasi digital dalam birokrasi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik (*good governance*). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi SIASN di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan akan menjadi indikator penting dalam menilai kesiapan daerah dalam menghadapi era digital serta dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang inklusif dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemerintah Provinsi Papua Selatan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara kontekstual berdasarkan pengalaman dan persepsi informan. Penelitian dilaksanakan di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan yang dipilih secara purposive karena

telah menerapkan SIASN. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 13 orang, yang terdiri dari 4 informan kunci, yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Sekretaris BKPSDM, dan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, serta 9 informan pendukung, yaitu admin dan pegawai non-struktural yang menggunakan SIASN dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan catatan lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, regulasi, serta literatur yang relevan. Fokus penelitian diarahkan pada implementasi SIASN serta faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja ASN. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan dengan triangulasi untuk memastikan keabsahan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Selatan, implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) menunjukkan adanya upaya nyata dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian berbasis digital yang terintegrasi secara nasional. Sistem ini dirancang untuk menciptakan satu data ASN yang akurat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus mendukung manajemen ASN yang modern dan efisien. Namun demikian, dalam praktiknya implementasi SIASN masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi teknis maupun non-teknis. Untuk memahami secara komprehensif, hasil penelitian ini dianalisis menggunakan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

### **Implementasi Kebijakan SIASN**

#### **a. Komunikasi**

Komunikasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan SIASN di lingkungan DPMPTSP Provinsi Papua Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses komunikasi telah dilakukan melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal. Secara formal, sosialisasi dilakukan oleh BKPSDM melalui kunjungan langsung ke OPD, pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek), serta penyampaian informasi melalui rapat dan surat edaran resmi.

Sementara itu, komunikasi informal dilakukan melalui media digital seperti grup WhatsApp, email kedinasan, serta koordinasi langsung antarpegawai. Pola komunikasi ini memungkinkan penyampaian

informasi berlangsung secara cepat dan fleksibel, terutama dalam merespons kendala teknis yang muncul selama penggunaan SIASN.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa pimpinan memiliki peran penting dalam memastikan komunikasi berjalan secara efektif. Instruksi terkait penggunaan SIASN disampaikan secara berulang dan konsisten, sehingga membantu pegawai memahami kewajiban dalam penginputan dan pemutakhiran data. Selain itu, metode pendampingan seperti coaching clinic dan simulasi penggunaan aplikasi turut membantu meningkatkan pemahaman teknis ASN.

Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam aspek komunikasi, terutama terkait perbedaan tingkat pemahaman pegawai terhadap aspek teknis SIASN. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi telah berjalan cukup baik, namun efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui pendekatan yang lebih interaktif dan berkelanjutan.

## **b. Sumber Daya**

Sumber daya merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan implementasi SIASN. Berdasarkan hasil penelitian, ketersediaan sumber daya di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan masih menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari sisi infrastruktur maupun kapasitas sumber daya manusia.

Dari sisi infrastruktur, perangkat komputer dan jaringan internet pada dasarnya telah tersedia, namun jumlahnya masih terbatas dan harus digunakan secara bersama oleh pegawai. Kondisi ini menyebabkan terjadinya antrean penggunaan perangkat, terutama pada saat tenggat waktu penginputan data. Selain itu, stabilitas jaringan internet juga menjadi kendala utama, di mana sering terjadi penurunan kecepatan akses yang berdampak pada proses input dan sinkronisasi data.

Dari sisi sumber daya manusia, sebagian besar ASN telah memiliki pemahaman dasar dalam penggunaan SIASN. Namun, untuk fitur-fitur teknis yang lebih kompleks, seperti validasi dan sinkronisasi data, masih diperlukan pendampingan dari BKPSDM. Perbedaan kemampuan teknologi antarpegawai juga menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi sistem ini.

Kurangnya pelatihan lanjutan dan bimbingan teknis menjadi salah satu faktor yang menghambat optimalisasi penggunaan SIASN. Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan agar ASN mampu menguasai sistem secara lebih komprehensif.

## **c. Disposisi**

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi SIASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memberikan respons positif

terhadap penerapan SIASN. Sistem ini dinilai mampu mempermudah pekerjaan, meningkatkan ketertiban administrasi, serta memperkuat transparansi dan akuntabilitas.

Meskipun demikian, proses adaptasi terhadap sistem digital masih berlangsung secara bertahap. Beberapa pegawai, terutama yang belum terbiasa dengan teknologi informasi, mengalami kesulitan dalam memahami fitur-fitur SIASN. Selain itu, terdapat persepsi bahwa penggunaan sistem digital menambah beban kerja, terutama pada tahap awal implementasi.

Kendala lain yang ditemukan adalah rendahnya kedisiplinan dalam penginputan data secara tepat waktu. Beberapa pegawai masih memiliki kebiasaan menunda pengisian data, yang berdampak pada keterlambatan pembaruan informasi kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja menjadi tantangan penting dalam implementasi SIASN.

Namun demikian, secara umum terdapat peningkatan komitmen ASN dalam mendukung transformasi digital, terutama karena adanya dorongan dari pimpinan dan kesadaran akan pentingnya sistem ini dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

#### **d. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan telah mendukung implementasi SIASN melalui pembagian tugas dan wewenang yang jelas. Pengelolaan SIASN berada di bawah Subbagian Umum dan Kepegawaian, dengan pembagian peran antara administrator dan operator. Selain itu, telah terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur alur pengelolaan data, mulai dari pengumpulan, verifikasi, validasi, hingga pelaporan. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan akuntabel.

Koordinasi antara DPMPTSP dan BKPSDM juga dinilai berjalan cukup baik, terutama dalam menangani kendala teknis dan sinkronisasi data. Komunikasi dilakukan melalui berbagai saluran, baik secara langsung maupun melalui media digital.

Namun demikian, koordinasi yang dilakukan masih bersifat insidental atau reaktif, yaitu dilakukan ketika terjadi masalah. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme koordinasi yang lebih sistematis dan terjadwal untuk meningkatkan efektivitas implementasi SIASN.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi SIASN**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi SIASN di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan, yang dapat dibedakan menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat.

#### **a. Faktor Pendukung**

Faktor pendukung utama dalam implementasi SIASN meliputi: Dukungan pimpinan, yang berperan dalam mendorong kepatuhan dan komitmen ASN. Kebijakan nasional SIASN, yang memberikan dasar

hukum dan arah implementasi.

Regulasi yang jelas, sehingga memudahkan pelaksanaan di tingkat daerah. Pendampingan teknis dari BKPSDM, yang membantu ASN dalam mengatasi kendala teknis.

### **b. Faktor Penghambat**

Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan meliputi: Keterbatasan infrastruktur, terutama jaringan internet yang tidak stabil dan jumlah perangkat yang terbatas. Keterbatasan kompetensi SDM, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi. Kurangnya pelatihan lanjutan, sehingga ASN belum mampu mengoptimalkan fitur SIASN. Rendahnya kedisiplinan pegawai, terutama dalam penginputan data secara tepat waktu. Koordinasi yang belum optimal, terutama yang masih bersifat insidental.

Secara keseluruhan, implementasi SIASN di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan telah menunjukkan arah yang positif dalam mendukung digitalisasi birokrasi. Sistem ini telah memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan kepegawaian. Namun demikian, keberhasilan implementasi masih dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur, serta efektivitas komunikasi dan koordinasi antar unit kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk mengatasi berbagai kendala yang ada.

Dengan demikian, implementasi SIASN tidak hanya memerlukan dukungan teknologi, tetapi juga transformasi budaya kerja, peningkatan kapasitas SDM, serta penguatan tata kelola organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

### **Pembahasan**

Implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Selatan menunjukkan dinamika yang kompleks antara aspek kebijakan, teknologi, dan sumber daya manusia. Untuk menganalisis secara lebih mendalam, penelitian ini menggunakan kerangka teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III yang menekankan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

### **Komunikasi dalam Implementasi SIASN**

Dalam perspektif Edward III, komunikasi merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, khususnya terkait dengan kejelasan, konsistensi, dan transmisi informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dalam implementasi SIASN di DPMPTSP telah berjalan melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal. Sosialisasi yang dilakukan oleh BKPSDM melalui bimbingan teknis, kunjungan langsung, serta penggunaan media digital seperti WhatsApp menunjukkan adanya upaya untuk memastikan informasi tersampaikan secara luas.

Hal ini sejalan dengan konsep transmission dalam teori Edward III, di mana informasi kebijakan harus disampaikan kepada pelaksana secara tepat dan menyeluruh. Selain itu, instruksi pimpinan yang disampaikan secara berulang dan konsisten mencerminkan adanya

aspek clarity dan consistency, yang menjadi prasyarat penting dalam menghindari kesalahpahaman dalam implementasi kebijakan.

Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan pemahaman teknis di kalangan ASN. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan belum sepenuhnya efektif, terutama dalam aspek pemahaman substansi teknis SIASN. Dengan demikian, diperlukan strategi komunikasi yang lebih interaktif, seperti pelatihan berbasis praktik dan pendampingan berkelanjutan, agar proses transfer pengetahuan dapat berjalan lebih optimal.

### **Sumber Daya dalam Implementasi SIASN**

Menurut Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya, baik sumber daya manusia, finansial, maupun infrastruktur. Dalam konteks penelitian ini, sumber daya menjadi salah satu faktor yang paling menentukan sekaligus menjadi kendala utama.

Dari sisi infrastruktur, keterbatasan perangkat komputer dan ketidakstabilan jaringan internet menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan SIASN. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah dirancang dengan baik, implementasinya tidak akan optimal tanpa dukungan fasilitas yang memadai. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya fisik dapat menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

Dari sisi sumber daya manusia, meskipun sebagian ASN telah memiliki pemahaman dasar, namun masih terdapat kesenjangan kompetensi, terutama dalam penguasaan fitur teknis SIASN. Kondisi ini memperkuat argumen bahwa kapasitas SDM merupakan faktor krusial dalam transformasi digital birokrasi. Kurangnya pelatihan lanjutan juga menunjukkan bahwa proses peningkatan kapasitas belum berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, implementasi SIASN di DPMPTSP membutuhkan investasi yang lebih besar pada penguatan kapasitas SDM dan infrastruktur teknologi agar dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

### **Disposisi dalam Implementasi SIASN**

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan merupakan variabel penting dalam teori Edward III, karena berkaitan dengan komitmen, motivasi, dan penerimaan terhadap kebijakan yang diimplementasikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum ASN di DPMPTSP memiliki sikap positif terhadap penerapan SIASN. Sistem ini dinilai memberikan kemudahan dalam pekerjaan serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam proses adaptasi, terutama bagi pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi digital. Selain itu, adanya persepsi bahwa SIASN menambah beban kerja pada tahap awal implementasi menunjukkan adanya resistensi awal terhadap perubahan.

Temuan ini sejalan dengan teori perubahan organisasi yang menyatakan bahwa setiap inovasi akan menghadapi resistensi, terutama ketika mengubah kebiasaan kerja yang telah lama berlangsung. Rendahnya kedisiplinan dalam penginputan data juga menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja belum sepenuhnya terbentuk.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kultural, seperti pemberian motivasi, penguatan komitmen pimpinan, serta penerapan sistem reward and punishment untuk meningkatkan kepatuhan ASN dalam penggunaan SIASN.

### **Struktur Birokrasi dalam Implementasi SIASN**

Struktur birokrasi dalam teori Edward III berkaitan dengan adanya prosedur operasional standar (SOP) dan pembagian tugas yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPMPTSP telah memiliki pembagian wewenang yang cukup jelas dalam pengelolaan SIASN, serta didukung oleh SOP internal yang mengatur alur kerja. Koordinasi antara DPMPTSP dan BKPSDM juga dinilai berjalan cukup baik, terutama dalam hal penyelesaian kendala teknis dan sinkronisasi data. Hal ini menunjukkan adanya dukungan struktural yang memadai dalam implementasi kebijakan.

Namun demikian, koordinasi yang masih bersifat insidental menunjukkan bahwa struktur birokrasi belum sepenuhnya berjalan secara sistematis dan terjadwal. Dalam konteks ini, diperlukan penguatan mekanisme koordinasi yang lebih formal dan rutin untuk memastikan kelancaran implementasi SIASN. Dengan demikian, meskipun struktur birokrasi telah tersedia, namun masih diperlukan penyempurnaan dalam aspek prosedural dan koordinatif agar implementasi kebijakan dapat berjalan lebih efektif.

### **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi SIASN**

Berdasarkan hasil penelitian, keberhasilan implementasi SIASN dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama meliputi dukungan pimpinan, kebijakan nasional yang kuat, serta adanya pendampingan teknis dari BKPSDM. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa aspek kebijakan dan kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong implementasi SIASN.

Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan infrastruktur, rendahnya kompetensi SDM, kurangnya pelatihan lanjutan, serta kedisiplinan pegawai yang belum optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan manusia dan organisasi.

Dalam perspektif administrasi publik, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara desain kebijakan di tingkat pusat dengan realitas implementasi di tingkat daerah, khususnya di wilayah yang memiliki keterbatasan infrastruktur seperti Papua Selatan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang kontekstual dan adaptif dalam implementasi kebijakan digital di daerah.

Secara keseluruhan, implementasi SIASN di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan telah berjalan ke arah yang positif, namun belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan analisis menggunakan teori Edward III, dapat disimpulkan bahwa: Komunikasi telah berjalan cukup baik, namun masih perlu peningkatan dalam aspek pemahaman teknis. Sumber daya menjadi kendala utama, terutama terkait infrastruktur dan kompetensi SDM. Disposisi ASN cenderung positif, namun masih dalam tahap adaptasi dan membutuhkan penguatan budaya kerja digital. Struktur birokrasi telah mendukung, tetapi masih perlu penguatan koordinasi yang lebih sistematis. Dengan demikian, keberhasilan implementasi SIASN tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari keempat variabel tersebut. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengoptimalkan implementasi SIASN, khususnya dalam konteks daerah otonomi baru seperti Papua Selatan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Selatan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan SIASN telah berjalan dan menunjukkan arah transformasi menuju sistem administrasi kepegawaian yang lebih modern, terintegrasi, dan berbasis digital. Implementasi ini didukung oleh kebijakan nasional serta komitmen pimpinan daerah dalam mendorong terciptanya tata kelola ASN yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Dari aspek komunikasi, proses sosialisasi dan penyampaian informasi terkait SIASN telah dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti rapat internal, bimbingan teknis, kunjungan langsung dari BKPSDM, serta pemanfaatan media digital seperti WhatsApp dan email. Komunikasi ini dinilai cukup efektif dalam menyampaikan kebijakan, meskipun masih terdapat kendala berupa perbedaan pemahaman teknis antar pegawai yang memerlukan pendampingan berkelanjutan. Dari aspek sumber daya, implementasi SIASN masih menghadapi keterbatasan, terutama pada infrastruktur teknologi dan kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan perangkat komputer yang terbatas, penggunaan secara bergantian, serta kondisi jaringan internet yang belum stabil menjadi hambatan utama dalam optimalisasi sistem. Selain itu, kompetensi teknis pegawai dalam mengoperasikan fitur SIASN masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang berkelanjutan. Dari aspek disposisi, mayoritas pegawai menunjukkan sikap positif dan komitmen terhadap penerapan SIASN karena dinilai mampu mempermudah pekerjaan dan meningkatkan ketertiban administrasi. Namun demikian, proses adaptasi terhadap sistem digital masih berlangsung, ditandai dengan adanya resistensi awal, keterbatasan literasi digital, serta kedisiplinan yang belum merata dalam penginputan data. Dari aspek struktur birokrasi, pembagian tugas dan wewenang dalam pengelolaan SIASN telah berjalan cukup baik dan didukung oleh Standar Operasional Prosedur (SOP), meskipun masih memerlukan penyempurnaan, khususnya terkait mekanisme pengawasan dan batas waktu kerja. Koordinasi antara DPMPTSP dan BKPSDM juga telah berjalan, namun cenderung bersifat insidental sehingga perlu ditingkatkan menjadi lebih sistematis dan terjadwal. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SIASN meliputi faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama antara lain dukungan pimpinan, kebijakan nasional SIASN, serta adanya pendampingan teknis dari BKPSDM. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan jaringan internet, kurangnya sarana prasarana, kompetensi SDM yang belum merata, serta rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai dalam pengelolaan data. Dengan demikian, implementasi SIASN di DPMPTSP Provinsi Papua Selatan dapat dikatakan telah berjalan cukup baik, namun belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan yang berkelanjutan, terutama dalam penguatan kapasitas SDM, penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, peningkatan kualitas komunikasi dan koordinasi, serta penguatan budaya kerja digital yang disiplin dan adaptif. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong keberhasilan transformasi digital birokrasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Sandang, V., Bahri, S., & Juharni. (2024). *Evaluasi implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) pada pelayanan administrasi kepegawaian ASN Kabupaten Morowali Utara*. Paradigma Journal of Administration.

- <https://doi.org/10.35965/pja.v3i2.7648>
- Hasanawati, D., & Umar. (2024). *Evaluasi implementasi SIASN: Persepsi pengguna dan implikasinya bagi transformasi digital manajemen kepegawaian daerah*. *Empiricism Journal*.  
<https://doi.org/10.36312/rqvfmg89>
- Ningsih, E. W., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2023). *Penerapan website SIASN dalam pelayanan internal manajemen ASN*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*.
- Dewi, R., Priyanti, H., Aisyah, T., & Hasyem, M. (2025). *Implementasi e-government berbasis OSS dalam meningkatkan kualitas layanan publik digital*. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*.
- Syarifah, S., Muksin, D., & Fadlan, M. (2023). *Analisis faktor implementasi e-government di Kabupaten Jayawijaya Papua*. *Journal of Social Politics and Governance*.
- Alfaridzah, A. L., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). *Implementasi dan dampak sistem manajemen SDM berbasis e-government di Indonesia*. *Jurnal Kajian Pemerintah*.
- Hanjani, A., Arifianti, D. L., Febrinaharnum, H., & Anitasari, Y. (2023). *Evaluasi implementasi e-government pada sistem layanan kesehatan digital*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
- Suhartono, B., Rivai, F. H., Wibowo, E. K., & Rasyid, A. C. (2025). *Implementasi e-government dalam pelayanan publik di Kementerian Dalam Negeri*. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Putri, A. A., et al. (2025). *Transformasi manajemen SDM ASN melalui reformasi birokrasi di Indonesia*. *Indonesia Economic Journal*.
- Gae, A. C. F., & Ardieansyah. (2024). *Implementasi aplikasi e-kinerja untuk meningkatkan kinerja ASN*. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.