

Keterkaitan Prinsip Hukum Administrasi Negara Dengan Siasn Kota Palangka Raya Sebagai Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

Gita^{1✉}

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Palangka Raya

Published: February, 2026

ABSTRAK

Artikel ini membahas keterkaitan antara prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara (HAN) dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Palangka Raya sebagai pengelolaan administrasi kepegawaian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur untuk menganalisis bagaimana prinsip legalitas, kepastian hukum, keterbukaan, efisiensi, dan proporsionalitas tercermin dalam penggunaan SIASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIASN, sebagai bagian dari Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), mendukung implementasi prinsip-prinsip HAN dalam administrasi kepegawaian. Meskipun demikian, terdapat beberapa hambatan seperti gangguan sistem, keterbatasan konektivitas internet, dan disparitas data yang perlu diatasi untuk optimalisasi SIASN.

Kata Kunci: HAN, SIASN dan Administrasi Kepegawaian

ABSTRACT

This article discusses the relationship between the principles of State Administrative Law (HAN) and the State Civil Apparatus Information System (SIASN) in Palangka Raya City as a means of managing personnel administration. This study uses a qualitative method with a literature review to analyze how the principles of legality, legal certainty, openness, efficiency, and proportionality are reflected in the use of SIASN. The results show that SIASN, as part of the Electronic-Based Government System (SPBE), supports the implementation of HAN principles in personnel administration. However, there are several obstacles such as system disruptions, limited internet connectivity, and data disparities that need to be addressed to optimize SIASN.

Keyword: HAN, SIASN and Personnel Administration

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Hukum Administrasi Negara merupakan hukum yang mengatur fungsi pemerintah (Hukum Administrasi Negara Heteronom) dan sekaligus terdiri dari serangkaian norma hukum yang diciptakan oleh pemerintah (Hukum Administrasi Negara Otonom). L.J. Van Apeldoorn yang menafsirkan pengertian hukum administrasi negara sebagai segala keseluruhan aturan yang harus diperhatikan oleh setiap pendukung kekuasaan yang disertai tugas pemerintahan tersebut. Logemann dan Utrecht yang melihat dan memaknai hukum administrasi negara sebagai seperangkat norma-norma yang menguji hubungan hukum istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus.

Menurut Sondang P. Siagian, administrasi dalam arti luas adalah "seluruh proses di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan berdasarkan rasionalitas tertentu". Menurut Sondang P. Siagian, administrasi dapat diibaratkan seorang pemain sepak bola yang bekerja sama dengan pemain lain untuk memenangkan tim dalam suatu pertandingan. Administrasi adalah ilmu yang mempelajari negara serta kepentingan publik serta dituntut bertanggung jawab terhadap publik yang dilayaninya. Birokrasi publik pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Tetapi faktanya, banyak birokrat pemerintah yang tidak memiliki kompetensi dan akuntabilitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Birokrasi adalah lembaga yang paling banyak di sorot oleh

masyarakat terkait dengan kinerja dan kepegawaian. Perhatian masyarakat ditujukan pada praktik yang menyimpang (mal-administration) dari kepegawaian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini menunjukkan pentingnya administrasi kepegawaian dalam administrasi publik.

Hukum Administrasi Negara memiliki peran strategis dalam menetapkan norma dan standar yang mengatur perilaku ASN agar tetap netral. Berbagai undang-undang, peraturan, dan kebijakan diterapkan untuk melindungi netralitas ASN, termasuk sanksi bagi mereka yang melanggar aturan tersebut. Implementasi dan penegakan aturan yang jelas melalui berbagai instrumen hukum menjadi landasan utama dalam upaya menjaga kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan profesionalisme ASN sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan administrasi negara.

HAN menciptakan sistem hukum yang jelas untuk mengatur tindakan administratif terkait kepegawaian, memastikan setiap hak dan kewajiban pegawai ditegakkan secara adil dan transparan. HAN mengatur hubungan timbal balik antara lembaga pemerintah dan para pegawainya, mulai dari perekrutan, penempatan, pengembangan karir, hingga pengawasan. Mewujudkan Kualitas Administrasi Kepegawaian: Dengan adanya regulasi yang jelas, HAN membantu memastikan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme dalam pengelolaan ASN, termasuk dalam penetapan kebijakan yang mendorong produktivitas pegawai. HAN menyediakan kerangka kerja untuk penyelesaian sengketa kepegawaian, memastikan prosesnya adil dan transparan bagi seluruh pihak. prinsip-prinsip HAN dalam administrasi kepegawaian sejalan dengan upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui pengelolaan aparatur negara yang bertanggung jawab dan berintegritas. Hukum Administrasi Negara (HAN) pada aspek kepegawaian berperan mengatur seluruh proses hubungan antara negara dan pegawai, termasuk hak, kewajiban, dan mekanisme penyelesaian sengketa, untuk menjamin keadilan dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Di kota palangkaraya memiliki sistem untuk pengelolaan administrasi kepegawaian yaitu Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

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. 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.

Dengan adanya topik ini peneliti melakukan telaah atau analisis terkait SIASN ini berkaitan dengan prinsip-prinsip Hukum administrasi Negara untuk operasional mempermudah pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai kaidah-kaidah Hukum Administrasi Negara. Prinsip-prinsip yang akan dikaitkan nanti adalah legalitas, kepastian hukum, keterbukaan, efisiensi dan proporsionalitas.

Rumusan Masalah:

- Bagaimana prinsip-prinsip HAN (legalitas, kepastian hukum, keterbukaan, efisiensi dan proporsionalitas) tercermin dalam penggunaan SIASN Kota Palangka Raya untuk pengelolaan administrasi kepegawaian?
- Bagaimana SIASN Kota Palangka Raya mendukung atau menghambat penerapan prinsip-prinsip HAN dalam setiap tahapan pengelolaan administrasi kepegawaian?
- Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keterkaitan antara prinsip-prinsip HAN dengan SIASN Kota Palangka Raya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian?

Tujuan Penelitian:

- Menganalisis bagaimana prinsip-prinsip HAN tercermin dalam SIASN Kota Palangka Raya sebagai alat pengelolaan administrasi kepegawaian.
- Mengevaluasi dukungan atau hambatan SIASN Kota Palangka Raya terhadap penerapan prinsip-prinsip HAN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.

- Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterkaitan antara prinsip-prinsip HAN dengan SIAN Kota Palangka Raya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.

Tinjauan Pustaka:

1. Hukum Administrasi Negara (HAN):

Hukum Administrasi Negara adalah suatu cabang hukum yang mengatur hubungan antara pemerintah (administrasi negara) dan masyarakat, serta mengatur organisasi, fungsi, dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan. Hukum ini mencakup berbagai aspek, seperti pengaturan kebijakan publik, pengawasan terhadap tindakan pemerintah, serta perlindungan hak-hak warga negara dalam berinteraksi dengan instansi pemerintah.

Sedangkan menurut beberapa pandangah ahli seperti Oppen Hein Hukum Administrasi Negara adalah kumpulan ketentuan yang mengikat badan-badan pemerintah, baik tingkat tinggi maupun rendah, dalam melaksanakan wewenang yang diberikan oleh Hukum Tata Negara. Menurut J.H.P. Beltefroid Hukum Administrasi Negara mencakup aturan-aturan tentang cara alat-alat pemerintah, badan kenegaraan, dan pengadilan tata usaha menjalankan tugas mereka. Logemann Hukum Administrasi Negara adalah seperangkat norma yang mengatur hubungan hukum istimewa untuk memungkinkan pejabat administrasi negara melaksanakan tugas-tugas khusus mereka. Istilah Hukum Administrasi Negara ini memiliki variasi di berbagai negara, seperti:

- Belanda: Disebut Administratief Recht atau Bestuursrecht, yang merujuk pada lingkup kekuasaan administratif di luar legislatif dan yudikatif.
- Perancis: Dikenal sebagai Droit Administratif.
- Inggris: Menggunakan istilah Administrative Law.
- Jerman: Disebut Verwaltungsrecht.

Ruang lingkup hukum administrasi negara di kemukakan oleh beberapa ahli hukum yaitu:

1. Pandangan Van Vallen Hoven: Dalam bukunya Omtrek van het Administratiefrecht, Van Vallen Hoven menyusun skema tentang Hukum Administrasi Negara dalam kerangka hukum secara keseluruhan sebagai berikut;
 - a. Hukum Tata Negara (Staatsrecht)
 - Pemerintah (Bestuur)
 - Peradilan (Rechtspraak)
 - Kepolisian (Politie)
 - Perundang-undangan (Regeling)
 - b. Hukum Perdata (Burgerlijk Recht)
 - c. Hukum Pidana (Strafrecht)
 - d. Hukum Administrasi Negara (Administratief Recht);
 1. Hukum Pemerintahan (Bestuursrecht)
 2. Hukum Peradilan
 - Hukum Acara Pidana
 - Hukum Acara Perdata
 - Hukum Peradilan Administrasi Negara
 3. Hukum Kepolisian
 4. Hukum Proses Perundang-undangan (Regelaarsrecht)

Pendapat Van Vallen Hoven ini dikenal dengan istilah Residu Theori yaitu bahwa Hukum Administrasi Negara mencakup semua bidang hukum yang tidak termasuk dalam kategori lain seperti Hukum Tata Negara Hukum Perdata atau Hukum Pidana.

2. Pandangan Walther Burckhardt (Swiss): Menurut Walther Burckhardt ruang lingkup Hukum Administrasi Negara dibagi menjadi tiga bidang utama
 - a. Hukum Kepolisian Mencakup fungsi administrasi negara yang bersifat preventif seperti
 - Pencegahan penyakit misalnya flu burung malaria

- Pengawasan pembangunan
- Penanggulangan kebakaran lalu lintas dan perdagangan ekspor-impor
- b. Hukum Kelembagaan Mengatur hubungan hukum terkait tugas-tugas penyelenggaraan kesejahteraan rakyat seperti
 - Pendidikan
 - Rumah sakit
 - Lalu lintas darat laut dan udara
 - BUMN Badan Usaha Milik Negara Pos Telkom
 - Pemeliharaan fakir miskin
- c. Hukum Keuangan Mengatur aturan-aturan tentang keuangan negara seperti
 - Pajak
 - Bea cukai
 - Peredaran uang
 - Pembiayaan negara
- 3. Pandangan Prajudi Atmosudirdjo: Prajudi Atmosudirdjo menjelaskan bahwa ruang lingkup Hukum Administrasi Negara meliputi;
 - a. Hukum tentang dasar-dasar dan prinsip-prinsip umum Administrasi Negara Menjelaskan prinsip-prinsip dasar yang mengatur administrasi negara seperti legalitas kepastian hukum dan keadilan
 - b. Hukum tentang organisasi Administrasi Negara Mengatur struktur dan sistem organisasi dalam administrasi negara
 - c. Hukum tentang aktivitas Administrasi Negara yang bersifat yuridis Meliputi aturan-aturan yang mengikat dalam pelaksanaan tugas administrasi negara
 - d. Hukum tentang sarana-sarana Administrasi Negara. Fokus pada aspek kepegawaian negara dan pengelolaan keuangan negara
 - e. Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah dan Wilayah, Dibagi menjadi
 - Hukum Administrasi Kepegawaian
 - Hukum Administrasi Keuangan
 - Hukum Administrasi Materiil
 - Hukum Administrasi Perusahaan Negara
 - f. Hukum tentang Peradilan Administrasi Negara. Mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara warga negara dengan pemerintahan.

2. Administrasi Kepegawaian Sektor Publik:

Menurut Burhannudin A. Tayibnapis, administrasi kepegawaian adalah upaya untuk mengamankan pegawai negeri sipil yang setia kepada Pancasila dan UUD 1945, cakap, berkualitas, jujur, dan disiplin dalam pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen dan pembangunan. Menurut M. Manullang, administrasi kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan menjamin kepuasan pekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian administrasi pegawai negeri sipil adalah administrasi pegawai negeri sipil atau pegawai negeri sipil yang dipelajari sebagai ilmu dan seni yang mempelajari proses penggunaan tenaga manusia dari penerimaan sampai pemberhentian. Selain itu, manajemen personalia publik adalah proses pelaksanaan kebijakan atau program kerja personel, serta tujuan yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu.

Administrasi kepegawaian pada instansi pemerintah tidak dapat dipisahkan dari kegiatan administrasi umum. Ruang lingkup kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pemberhentian pegawai, untuk memenuhi kebutuhan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan dan ruang lingkup kegiatan SDM adalah pegawai sejak rekrutmen hingga saat pemberhentian. Tujuan dan ruang lingkup kegiatan tersebut juga

memberikan pemahaman tentang administrasi kepegawaian. Kegiatan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Staffing, meliputi penyaringan, interview, pengangkatan, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, promosi, mutasi, dan perluasan pekerjaan.
2. Pembinaan, meliputi: bimbingan, penilaian kepegawaian, inventarisasi, kontrol pemindahan, pelayanan kesehatan, pencegahan kecelakaan, kesejahteraan pegawai, dan sebagainya.
3. Hubungan kepegawaian, meliputi hubungan serikat kerja dengan organisasi serikat kerja yang lain, atau hubungan antara organisasi serikat kerja dengan perusahaan, perundingan, kontrak kerja, keluhan buruh, perwasitan jika terjadi perselisihan kerja, dan sebagainya.
4. Latihan dan pengembangan, meliputi job training, latihan kepemimpinan, pengembangan kepemimpinan, latihan khusus atau latihan kerja sebelum menduduki suatu jabatan, dan sebagainya.
5. Kompensasi, meliputi gaji dan upah, tunjangan, bonus, pembagian laba, hadiah, dan sebagainya.
6. Komunikasi kepegawaian, meliputi: buku petunjuk, saluran komunikasi, pengendalian gosip, keluhan kesah, mendengarkan keluhan survei tingkah laku modal, dan pengharapan.
7. Organisasi, meliputi penyusunan struktur organisasi, penggunaan saluran organisasi formal dan informal, dan mengatasi akibat yang ditimbulkan dari perubahan organisasi.
8. Administrasi, meliputi penjelasan dan penafsiran mengenai otoritas, konsultasi, partisipasi, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
9. Kebijakan kepegawaian dan pelaksanaannya, meliputi penentuan tujuan, kebijakan, strategi, dan perencanaan kebutuhan tenaga.
10. Tinjauan, perhitungan, penelitian, meliputi program laporan dan pencatatan, evaluasi kebijakan dan program, pengujian teori, inovasi, percobaan, dan analisis biaya dan keuntungan.

Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk:

1. Memperkuat suatu sistem perencanaan dan pengembangan pegawai serta pemenuhan atau rekrutmen sesuai dengan tingkat kebutuhan dan yang tersedia.
2. Mengembangkan suatu sistem manajemen informasi kepegawaian.
3. Meningkatkan suatu kualitas sumber daya aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsi yang akan dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan, peningkatan pendidikan formal dan meningkatkan ketrampilan teknik dan fungsional aparatur pemerintah.
4. Terwujudnya penataan pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karier.
5. Peningkatan pembinaan pegawai untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.
6. Peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian dalam rangka untuk meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik "Good Governance".

Fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan dari administrasi kepegawaian menurut Felix A. Nigro meliputi :

1. Pengembangan struktur organisasi untuk melaksanakan program kepegawaian termasuk di dalamnya tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai yang ditentukan dengan jelas dan tegas.
2. Penggolongan jabatan yang sistematis dan perencanaan gaji yang adil dengan mempertimbangkan adanya saingan yang berat dari sektor swasta.
3. Penarikan tenaga kerja yang baik
4. Seleksi pegawai yang menjamin adanya pengangkatan calon pegawai yang cakap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan yang sesuai.
5. Perencanaan latihan jabatan dengan maksud untuk menambah keterampilan pegawai, memotivasi semangat kerja dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat.
6. Penilaian kecakapan pegawai secara berkala dan teratur dengan tujuan meningkatkan hasil kerjanya dan menentukan pegawai-pegawai yang cakap.
7. Perencanaan kenaikan pangkat yang didasarkan atas kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan, di mana pegawai-pegawai yang baik ditempatkan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan kecakapannya, sehingga mereka dapat mencapai tingkat jabatan yang paling tinggi.

8. Kegiatan-kegiatan untuk memperbaiki hubungan antar manusia
9. Kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan mempertahankan moril serta disiplin pegawai.

3. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN):

SIASN kota palangka raya merupakan sistem informasi yang digunakan pengelola administrasi sebagai tempat atau wadah pengupdatean informasi terkait kepegawaian di lingkungan kota palangka raya yang bertujuan untuk menyederhanakan dan mendigitalisasi berbagai layanan administrasi kepegawaian yang sebelumnya dilakukan secara manual. 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.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis sumber-sumber pustaka seperti buku, jurnal, dan artikel penelitian untuk mendapatkan landasan teori dan informasi yang relevan. Peneliti menggunakan metode kualitatif ini karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana keterkaitan antara prinsip Hukum Administrasi Negara dengan SIASN sebagai sistem pengelola administrasi kepegawaian. Melalui studi literatur, peneliti dapat menggali dan memahami 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 pengelola administrasi kepegawaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterkaitan Antara Prinsip-prinsip HAN dan SIASN Kota Palangka Raya untuk Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

SIASN dibentuk oleh BKPSDM Kota palangka Raya sebagai sistem informasi pengelolaan administrasi kepegawaian. Sistem ini digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi administrasi kepegawaian. Namun sistem ini juga kita uji sebagai penerapan prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara yang menjadi ujung tanduk hukum administrasi kepegawaian. Dalam artikel ini penulis akan mengemukakan bagaimana keterkaitan antara prinsip-prinsip HAN dengan SIASN tersebut dimulai dari Legalitas, kepastian hukum, keterbukaan, efisiensi dan proporsionalitas.

Masuk pembahasan yang pertama yaitu legalitas. Menurut Indroharto dalam bukunya, usaha memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Buku I prinsip legalitas atau biasa dikenal asas legalitas adalah hanya berkaitan dengan usaha melawan hak raja untuk memungut pajak-pajak dari rakyat kalau tidak diwakili dalam badan perwakilan atau jikalau raja melakukan penahanan dan menjatuhkan pidana. Asas legalitas juga bisa dipakai sebagai dasar menguji tindakan-tindakan dalam pemerintahan, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 Pasal 53 ayat 2 tentang Perubahan Pertama atas Undang-undang Nomor 5 tahun 1989 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Menurut beberapa ahli lainnya, legalitas dalam prinsip HAN berarti setiap tindakan pemerintahan harus memiliki dasar hukum dalam peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga tidak ada tindakan yang sewenang-wenang. Artinya apakah SIASN Kota Palangka Raya sudah memiliki dasar hukum perundang-undangan dalam menciptakan SIASN tersebut. Hal ini berkaitan dengan apakah SIASN ini sudah teruji dan memiliki dasar hukum sesuai prinsip dari legalitas Hukum Administrasi Negara.

Dasar hukum penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Provinsi Palangka Raya diutamakan berdasarkan pada peraturan tingkat daerah yang merujuk pada regulasi nasional. Dasar hukum SIASN ini tercantum pada Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 13 Tahun 2023 tentang pedoman pengelolaan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian di Lingkungan pemerintahan Kota Palangka Raya. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 13 Tahun 2024 tentang sistem kerja aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan kota Palangka Raya. Adapun regulasi pendukungnya yaitu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur sipil negara (sebelumnya UU No. 5 Tahun 2014) dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian dan sistem informasi dari Badan kepegawaian negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang menjadi acuan teknis dalam implementasi SIASN di daerah.

Masuk pembahasan prinsip yang kedua yaitu kepastian hukum. Menurut Gustav Radbruch kepastian hukum adalah asas yang mewajibkan hukum harus pasti, tertulis, dan jelas agar dapat memberikan pedoman yang dapat diprediksi bagi masyarakat, meskipun terkadang hukum yang pasti tersebut mungkin terasa kurang adil. Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum akan dijalankan, hak-hak dapat di peroleh dan putusan dapat dilaksanakan, meskipun dunia ini harus runtuh. Sedangkan Utrecht menjelaskan bahwa kepastian hukum terdiri dari aturan umum yang membuat individu tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta perlindungan terhadap kesewenang-wenangan pemerintah. artinya dalam konsep ini kita akan melihat apakah SIASN kota Plangkan Raya sudah mampu memberikan hak atau perlindungan berupa aturan untuk Aparatut Sipil Negara. Hampir sama halnya dengan legalitas tadi bahwa adanya perlindungan atau payung bagi ASN dalam menggunakan SIASN ini yaitu berdasarkan dasar hukum dan landasan hukum utama dari SIASN tersebut. Peraturan yang telah dicantumkan secara spesifik menjadi payug hukum untuk pengelolaan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di lingkungan Pemkot Palangka Raya yang mencakup penggunaan SIASN BKN. 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. Terdapat kepastian hukum yang kuat terkait SIASN pada kota Palangka Raya yang mana penggunaan sistem ini didasari oleh regulasi nasional dan diperkuat dengan adanya Peraturan Wali Kota yang spesifik mengatur pedoman pengelolaan aplikasi sistem informasi kepegawaian dan rekonsiliasi data ASN di tingkat lokal, serta terintegrasi dengan sistem pusat dari BKN. Hal ini yang menjadikan pemastian bahwa pengelolaan data dan administrasi kepegawaian berjalan sesuai koridor hukum yang berlaku.

Masuk pembahasan yang ketiga yaitu prinsip keterbukaan. Prinsip keterbukaan adalah segala proses pemerintahan, hukum dan lain-lain harus transparan, jujur, dapat dilihat dan dapat diakses oleh publik atau pihak yang berkepentingan. 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. Berdasarkan data yang didapatkan 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). Sistem harus mudah diakses, minim error, serta menjamin kerahasiaan data dengan mekanisme keamanan yang kuat, seperti penggunaan password unik untuk setiap pengguna. 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.

Masuk pembahasan berikutnya yaitu prinsip efisiensi. Menurut H. Emerson efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input (masukan) dan output (hasil), seperti hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang terbatas. Menurut Ghiselli & Brown efisiensi menunjukkan adanya perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Menurut Mulyamah efisiensi merupakan ukuran perbandingan antara rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang sebenarnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Pandangan Anggi Pratama Nasution efisiensi adalah kemampuan untuk memperoleh hasil tertentu dengan menggunakan masukan yang serendah-rendahnya. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) efisiensi adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat tanpa membuang-buang waktu, tenaga, dan biaya. Dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah masukan yang diberikan untuk menghasilkan hasil yang optimal tanpa membuang waktu, tenaga dan biaya. Pada SIASN dilihat dari pengurangan waktu, biaya dan birokrasi dalam proses administrasi kepegawaian. Berdasarkan data yang saya dapatkan dari beberapa buku dan artikel bahwa SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya telah memenuhi harapan penggunaannya karena mampu memberikan kemudahan akses dan efisiensi dalam pengelolaan data kepegawaian melalui antarmuka yang sederhana dan user-friendly. 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. 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.

Pembahasan terakhir yaitu prinsip proporsionalitas. Prinsip proporsionalitas adalah adanya keseimbangan antara berbagai aspek seperti hak dan kewajiban, tindakan dan tujuan, atau sanksi dan pelanggaran. Menurut Agus Yudha Hernoko, dalam konteks hukum kontrak, proporsionalitas adalah prinsip yang menekankan keseimbangan posisi para pihak yang berkontrak. Tujuannya adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang dalam menentukan hak dan kewajiban, sehingga intervensi otoritas negara mungkin diperlukan dalam kasus ketidakseimbangan misalnya dalam kontrak konsumen. Prinsip proporsionalitas dalam konteks Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Palangka Raya, sebagaimana diamanatkan dalam manajemen ASN di Indonesia secara umum (berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014, yang digantikan oleh UU No. 20 Tahun 2023), merujuk pada keseimbangan antara hak dan kewajiban setiap Pegawai ASN. SIASN memastikan pencatatan dan pengelolaan data yang adil terkait pemenuhan hak-hak ASN (seperti gaji, tunjangan, cuti, dan pensiun) yang harus seimbang dengan pelaksanaan kewajiban mereka (kinerja, disiplin, dan tanggung jawab pekerjaan). Prinsip ini memandu manajemen kepegawaian untuk mendistribusikan ASN secara proporsional sesuai dengan kebutuhan organisasi dan wilayah kerja di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya, menghindari konsentrasi ASN yang tidak seimbang di satu unit kerja tertentu. Penerapan prinsip ini juga berarti bahwa peluang pengembangan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan diberikan secara adil dan proporsional kepada semua ASN berdasarkan kebutuhan dan potensi mereka, bukan berdasarkan preferensi diskriminatif. SIASN mendukung penerapan prinsip ini dengan menyediakan data kinerja yang terpusat dan terstruktur, memungkinkan penilaian kinerja yang lebih objektif dan adil, yang pada akhirnya mempengaruhi hak dan kewajiban

ASN secara proporsional. Keputusan terkait promosi, mutasi, dan rotasi jabatan didasarkan pada pertimbangan yang proporsional antara kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi, serta rekam jejak yang tercatat dalam SIASN.

Dukungan atau Hambatan SIASN terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip HAN

Penerapan SIASN kota Palangka raya memberikan dukungan yang signifikan terhadap prinsip-prinsip HAN terutama dalam hal efektifitas, legalitas, transparansi dan akuntabilitas. SIASN mengotomatisasi proses administrasi kepegawaian yang sebelumnya manual, seperti kenaikan pangkat dan pensiun, sehingga menjadi lebih cepat dan efisien. Hal ini sejalan dengan prinsip administrasi negara yang baik, yaitu pelayanan yang cepat dan tepat waktu. Sistem ini mengintegrasikan data ASN secara nasional, mengurangi potensi kesalahan data dan memastikan informasi yang tersedia akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Data yang terpusat dan mudah diakses (oleh pihak yang berwenang) meningkatkan transparansi pengelolaan ASN. Dengan adanya sistem data yang terstruktur dan terstandar, proses administrasi menjadi lebih konsisten dan berdasarkan pada prosedur yang jelas, sehingga memberikan kepastian hukum bagi para ASN terkait hak dan kewajiban mereka. Memfasilitasi manajemen talenta dan pengembangan kompetensi ASN yang lebih terarah, mendukung prinsip administrasi negara dalam mewujudkan birokrasi yang profesional.

Meskipun ada banyak sekali dukungan dari SIASN terhadap prinsip HAN namun tidak mengurangi hambatan yang terjadi. Dalam penerapan SIASN kota palangka raya terhadap prinsip HAN memiliki beberapa hambatan yang terjadi. Keterbatasan jaringan internet atau perangkat keras yang tidak memadai di beberapa unit kerja dapat menjadi hambatan dalam mengakses dan menggunakan SIASN secara optimal. Terdapat tantangan dalam meningkatkan kompetensi dan kemauan ASN (khususnya yang senior) untuk beradaptasi dengan sistem digital baru. Pelatihan yang tidak memadai dapat menghambat efektivitas penggunaan SIASN. Proses migrasi dan integrasi data awal dari sistem manual atau sistem lama ke SIASN seringkali menghadapi tantangan, seperti kesalahan input data awal atau ketidaklengkapan data. Mengubah kebiasaan bekerja secara manual ke sistem digital memerlukan waktu dan upaya sosialisasi yang intensif untuk memastikan semua ASN mematuhi prosedur baru yang berbasis elektronik.

Faktor yang Mempengaruhi Keterkaitan Antara Prinsip Hukum Administrasi Negara dengan SIASN Kota Palangka Raya dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

Keterkaitan antara prinsip hukum administrasi negara (HAN) dan pengelolaan administrasi kepegawaian sangat erat, karena prinsip-prinsip HAN berfungsi sebagai landasan dan batasan hukum untuk memastikan administrasi kepegawaian berjalan secara adil, transparan, akuntabel, dan efisien. Dalam prinsip legalitas keterkaitan ini menghendaki bahwa setiap tindakan administrasi negara, termasuk dalam pengelolaan kepegawaian (pengadaan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian), harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pejabat, menjamin adanya dasar hukum yang jelas untuk setiap keputusan (misalnya, rekrutmen harus sesuai UU ASN, penetapan gaji sesuai PP, penegakan disiplin sesuai peraturan yang ada), serta memberikan kepastian hukum bagi pegawai.

Pada asas keterbukaan menuntut agar proses dan keputusan dalam administrasi kepegawaian dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diakses informasinya oleh pihak yang berkepentingan. Proses rekrutmen dan promosi harus terbuka, kriteria penilaian kinerja harus jelas, dan manajemen keuangan terkait gaji serta tunjangan harus transparan, sehingga mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Dalam asas proporsionalitas keterkaitan prinsip ini menghendaki agar tindakan administrasi negara seimbang antara tujuan yang ingin dicapai dengan sarana yang digunakan, serta melarang penggunaan wewenang untuk tujuan di luar maksud pemberian wewenang tersebut. Sanksi disiplin harus proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan. Pejabat pembina kepegawaian tidak boleh menggunakan jabatannya untuk keuntungan pribadi atau politik dalam mengangkat/memberhentikan pegawai.

Kemudian asas kepastian hukum memberikan keterkaitan bahwa setiap tindakan dan keputusan administrasi kepegawaian menciptakan ketertiban dan memberikan kepastian hak serta kewajiban bagi pegawai dan instansi pemerintah. Adanya regulasi yang jelas mengenai hak (gaji, cuti, pensiun) dan kewajiban pegawai, serta mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian yang terstruktur dan adil.

Prinsip efisiensi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian berkaitan erat dengan berbagai faktor kunci yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil pekerjaan dan pelayanan dengan meminimalkan penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan bahan). Efisiensi dimulai dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan beban kerja (formasi). Perencanaan yang baik akan mencegah kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik mempercepat alur kerja dan mengurangi risiko kehilangan atau keterlambatan data. Hal ini memfasilitasi pencarian dan pengelolaan data dengan lebih rapi dan cepat. Pengawasan administrasi kepegawaian secara berkala membantu mengidentifikasi hambatan dan memastikan semua proses berjalan sesuai standar, sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan untuk efisiensi yang lebih baik.

KESIMPULAN

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) telah menjadi perhatian utama dalam usaha meningkatkan administrasi kepegawaian di sejumlah daerah, termasuk di Kota Palangka Raya. Pelaksanaan SIASN bukan hanya sekadar transformasi digital pada proses administratif, tetapi juga berkaitan erat dengan prinsip-prinsip dalam Hukum Administrasi Negara (HAN). Prinsip-prinsip ini menjadi dasar vital untuk memastikan bahwa semua tindakan dan kebijakan dalam administrasi kepegawaian dilakukan dengan adil, transparan, akuntabel, dan efisien. Artikel ini akan membahas secara mendetail bagaimana prinsip-prinsip HAN diterapkan dalam SIASN di Kota Palangka Raya, serta mendalami dukungan dan tantangan yang muncul dalam implementasinya.

Salah satu prinsip kunci dalam HAN adalah legalitas, yang menuntut setiap tindakan pemerintah memiliki landasan hukum yang jelas dan sah. Dalam konteks SIASN, legalitas mengindikasikan bahwa sistem ini harus dirancang dan dioperasikan berdasarkan hukum yang berlaku. Di Kota Palangka Raya, penerapan SIASN mengacu pada Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2023 mengenai Pedoman Pengelolaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, serta Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2024 tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara. Aturan-aturan ini memastikan bahwa SIASN berlandaskan pada hukum yang kuat dan sah, sehingga semua tindakan administratif yang dilakukan melalui sistem ini memiliki dasar yang jelas. Selain itu, peraturan tambahan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (yang sebelumnya adalah UU No. 5 Tahun 2014) dan peraturan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) juga menjadi panduan teknis dalam pelaksanaan SIASN di daerah. Dengan demikian, prinsip legalitas dapat dikatakan terpenuhi karena SIASN dibangun dan dioperasikan berdasarkan peraturan yang sah dan sesuai.

Prinsip kepastian hukum juga merupakan aspek penting dalam HAN, yang menekankan bahwa hukum harus jelas, tertulis, dan dapat diprediksi agar dapat memberikan panduan yang pasti bagi masyarakat. Dalam konteks SIASN, kepastian hukum berarti bahwa sistem ini harus menjamin bahwa hak-hak ASN akan dihormati dan setiap keputusan yang dibuat berdasarkan data dalam sistem dapat dilaksanakan. SIASN yang diperkenalkan oleh BKN pada tahun 2021 bertujuan untuk menyederhanakan dan mendigitalkan berbagai layanan administrasi kepegawaian, mulai dari pengelolaan data profil pegawai, riwayat pendidikan dan jabatan, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga proses pensiun. Dengan adanya Peraturan Walikota yang khusus mengatur pedoman pengelolaan aplikasi sistem informasi kepegawaian dan rekonsiliasi data ASN di tingkat lokal, serta integrasi dengan sistem pusat dari BKN, kepastian hukum dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian dapat terjaga. Sistem ini memastikan bahwa setiap ASN memiliki akses terhadap informasi yang akurat dan dapat dipercaya, serta terhindar dari tindakan sewenang-wenang karena setiap proses administratif dilakukan berdasarkan data yang valid dan terdokumentasi dengan baik.

Prinsip transparansi atau keterbukaan menjadi salah satu fondasi utama dalam HAN. Prinsip ini menetapkan bahwa setiap pelaksanaan pemerintahan, hukum, dan administrasi seharusnya dapat diakses dan dipahami oleh masyarakat atau pihak terkait. Dalam konteks SIASN, keterbukaan berarti sistem ini mesti memberi kesempatan kepada ASN untuk dengan mudah dan transparan mengakses data kepegawaian mereka. Mayoritas ASN di Pemerintah Kota Palangka Raya mengungkapkan kepuasan mereka karena SIASN memberikan kemudahan dalam pengelolaan administrasi. ASN tidak perlu lagi mengurus dokumen secara manual atau mendatangi kantor untuk mendapatkan informasi kepegawaian. Dengan adanya SIASN, berbagai layanan bisa diakses kapan saja dan di mana saja, sehingga beban administratif berkurang dan efisiensi kerja meningkat. Selain itu, komitmen pemerintah daerah terhadap penerapan teknologi informasi tercermin dalam budaya kerja yang semakin terbuka terhadap digitalisasi, yang didukung oleh nilai-nilai BerAKHLAK, mencakup Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Sistem ini harus mudah diakses, memiliki sedikit kesalahan, serta menjaga kerahasiaan data melalui metode keamanan yang kuat, termasuk penggunaan kata sandi unik untuk masing-masing pengguna. Pemberitahuan terkait gangguan layanan perlu disampaikan dengan segera, mencakup penyebab masalah, perkiraan waktu perbaikan, dan solusi alternatif bila memungkinkan.

Pentingnya efisiensi juga menjadi fokus utama dalam pelaksanaan SIASN. Efisiensi berarti bahwa setiap langkah dan proses administrasi seharusnya dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam konteks SIASN, efisiensi dievaluasi dari pengurangan waktu, biaya, dan birokrasi dalam urusan administrasi kepegawaian. SIASN dalam mengelola administrasi kepegawaian di Pemerintah Kota Palangka Raya telah memenuhi ekspektasi pengguna dengan memberikan kemudahan akses serta efisiensi dalam pengelolaan data kepegawaian melalui antarmuka yang sederhana dan intuitif. Sistem ini menyederhanakan birokrasi, mengurangi ketergantungan terhadap dokumen fisik, dan memastikan setiap proses administrasi tercatat dengan baik. Pengguna merasa puas karena berbagai layanan dapat diakses kapan dan dimana saja, yang membantu mengurangi beban administratif serta meningkatkan efisiensi kerja. 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 pengguna sendiri, juga tergolong praktis. Kemudahan ini mendukung pengguna dalam mengakses sistem dengan cepat dan efisien, serta meningkatkan kenyamanan dalam menjalani berbagai proses administratif yang ada.

Prinsip proporsionalitas memainkan peran yang krusial dalam pelaksanaan SIASN. Prinsip ini menekankan pentingnya adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, tindakan dan sasaran, atau sanksi dan pelanggaran. Dalam konteks SIASN, proporsionalitas berarti sistem ini harus mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban setiap Pegawai ASN. SIASN menjamin pengelolaan dan pencatatan data yang adil berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ASN (seperti gaji, tunjangan, cuti, dan pensiun), yang harus seimbang dengan pelaksanaan kewajiban mereka (kinerja, disiplin, dan tanggung jawab dalam pekerjaan). Prinsip ini menjadi pedoman bagi manajemen kepegawaian untuk menempatkan ASN secara proporsional sesuai dengan kebutuhan organisasi dan wilayah kerja di Pemerintah Kota Palangka Raya, serta mencegah terjadinya konsentrasi ASN yang tidak berimbang di suatu unit kerja tertentu. Penerapan prinsip ini juga menunjukkan bahwa kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan harus diberikan secara adil dan proporsional kepada semua ASN, berdasarkan kebutuhan dan potensi masing-masing, bukan atas dasar preferensi diskriminatif. SIASN mendukung penerapan prinsip ini dengan menyajikan data kinerja yang terpusat dan terstruktur, sehingga memungkinkan penilaian kinerja yang lebih objektif dan adil, yang pada akhirnya berdampak pada hak dan kewajiban ASN secara proporsional. Keputusan tentang promosi, mutasi, dan rotasi jabatan didasarkan pada pertimbangan yang seimbang antara kualifikasi, kompetensi, serta kebutuhan organisasi, dan juga rekam jejak yang didata dalam SIASN.

Meskipun SIASN memberikan kontribusi yang besar terhadap prinsip-prinsip HAN, masih ada beberapa rintangan yang perlu diatasi. Keterbatasan koneksi internet atau peralatan yang tidak memadai di sejumlah unit kerja bisa menjadi penghalang dalam upaya mengakses dan memanfaatkan SIASN secara maksimal. Ada tantangan dalam meningkatkan kemampuan serta keinginan ASN,

terutama yang lebih senior, untuk beradaptasi dengan sistem digital yang baru. Kurangnya pelatihan dapat mengurangi efektivitas penggunaan SIASN. Proses pemindahan dan pengintegrasian data awal dari sistem manual atau sistem lama ke SIASN sering mengalami masalah, seperti kesalahan dalam memasukkan data awal atau data yang tidak lengkap. Beralih dari kebiasaan manual ke sistem digital membutuhkan waktu dan usaha yang intensif dalam sosialisasi agar semua ASN mengikuti prosedur baru yang berbasis elektronik.

Faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara prinsip HAN dan SIASN dalam pengelolaan administrasi kepegawaian mencakup kewajiban setiap tindakan administrasi negara berdasarkan aturan perundang-undangan, transparansi informasi, keseimbangan antara hak dan kewajiban ASN, serta kepastian hukum dalam setiap keputusan yang diambil. Prinsip efisiensi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian sangat terkait dengan perencanaan kebutuhan pegawai, digitalisasi dokumen, dan pengawasan administratif yang dilakukan secara berkala. Dengan demikian, hubungan antara prinsip HAN dan SIASN sangat kuat, karena prinsip-prinsip HAN berfungsi sebagai dasar dan batasan hukum untuk menjamin bahwa administrasi kepegawaian dilakukan dengan adil, transparan, akuntabel, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 1995, *Administrasi Kepegawaian Sebagai Suatu Pengantar*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Akasa Law Studies. (tanpa tanggal). *Hukum Administrasi Kepegawaian: Regulasi, Hak, dan Penyelesaian Sengketa*. Diakses dari <https://share.google/DSKSw3DCosI0hKgbn>
- Amirin, Tatang. (1996). *Pokok-Pokok Teori Sistem*. Jakarta: Radjawali Press.
- Bacal, Robert, 2002, *Performance Management; Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik, Mengukur Kinerja - Penerjemah Surya Dharma dan Yanuar Irawan*, Jakarta: Gramedia.
- Hadjon, Philipus, dkk. (1994). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.
- Inu Kencana Syarifie, 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Malayu Hasibuan, 2000, *Management Sumber Daya Manusia Cetakan 1*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchsam, 1992, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nur Sayidah, 2018, *Metode Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapan dalam Penelitian*, Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Prawirosentono, 2009, *Manajemen Produksi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ragawino, Bewa. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: FISIP Universitas Padjadjaran.
- Sadjijono. (2008). *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*. Yogyakarta: Laksbang.
- Sarwoto, 1991, *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Savitri, 1998, *Management Kinerja*, Yogyakarta: MMR UGM.
- Schuler dan Jackson, 1998, *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian, 2003, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiani, 2003, *Peranan Pemerintah Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Ketaatan Hukum Wajib Retribusi Pasar di wilayah Kota Samarinda*, Yogyakarta: Perpustakaan UGM.
- Sumanto, Hetifah Sj. (2004). *Inovasi Partisipasi dan Good Governance 20 Prakarsa Inovatif dan Partisipatif di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Sutami, Siti. (2005). *Pengantar Hukum Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- The Liang Gie, 1996, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Yogyakarta: Liberty.
- Thoha Miftah, 1990, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utomo, Tri Widodo. (2000). *Etika dan Hukum Administrasi Publik*. LAN Perwakilan Jawa Barat.

- Utomo, Warsito. (2006). Administrasi Publik Baru Indonesia Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yasin Muhammad, S.H., M.H. 2017. Makna Asas Legalitas dalam Hukum Administrasi Negara. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/makna-asas-legalitas-dalam-hukum-administrasi-negara-cl6986/>
- Peraturan Wali Kota Palangka Raya Nomor 13 Tahun 2024 Tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya. Diakses dari https://jdih.palangkaraya.go.id/produk_hukum/peraturan-wali-kota-palangka-raya-nomor-13-tahun-2024-tentang-sistem-kerja-aparatur-sipil-negara-di-lingkungan-pemerintah-kota-palangka-raya/
- Peraturan Wali Kota Palangka Raya Nomor 13 Tahun 2024 Tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya. Diakses dari https://jdih.palangkaraya.go.id/sdm_downloads/peraturan-walikota-palangka-raya-nomor-13-tahun-2023-tentang-pedoman-pengelolaan-aplikasi-sistem-informasi-manajemen-kepegawaian-di-lingkungan-pemerintah-kota-palangka-raya/#:~:text=Peraturan%20Walikota%20Palangka%20Raya%20Nomor%2013%20Tahun,Apli kasi%20Sistem%20Informasi%20Manajemen%20Kepegawaian%20Di%20Lingkungan
2024. Sekilas tentang Isi UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Diakses dari <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34557#:~:text=UU%20Nomor%2020%20Tahun%202023%20terdiri%20dari%2014%20Bab%20dan,terdiri%20dari%20PNS%20dan%20PPPK.>