



## Implementasi Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) Berbasis Online Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Di Kota Medan

### *Implementation of Online-Based Automatic Promotion System (APS) at the Regional Office VI of the State Personnel Agency in Medan City*

Dessy Savitri<sup>\*1</sup> , Siti Hazzah<sup>2</sup> 

<sup>1&2</sup> Ilmu Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, 20154, Medan

---

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received : 5 Mei 2023

Revised : Mei 2023

Accepted : 27 Juni 2023

Available online : 20 September 2023

E-ISSN: xx-xx-xxx

P-ISSN: xx-xx-xxx

Corresponding Author:  
siti hazzah@usu.ac.id<sup>2</sup>

##### How to cite:

Huszka, B. (2020). Metaphors of Anger in Contemporary Bahasa Indonesia: A Preliminary Study. *LingPoet: Journal of Linguistics and Literary Research*, 1(1), 26-30.

##### ORCHID ID

<sup>1</sup>  :

<sup>2</sup>  : 0000-0002-2705-4434

---

#### ABSTRAK

Implementasi Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis Berbasis Online merupakan salah satu kebijakan yang dirumuskan oleh Badan Kepegawaian, menjelaskan salah satunya tentang pemberlakuan Kenaikan Pangkat Otomatis. Karena sebelum adanya sistem ini, proses pengusulan kenaikan pangkat dilakukan secara manual yang harus dibawa sampai ke Badan Kepegawaian Negara Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi yang dilakukan dalam sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online dan dilaksanakan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Kota Medan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan teori Van Meter dan Van Horn meliputi standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi (komunikasi), karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi dan politik dan disposisi implementor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis Berbasis Online di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Kota Medan sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan standar dan sasaran kebijakan yang ditetapkan.

**Kata Kunci** : Implementasi, Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis, Berbasis Online

---

#### ABSTRACT

*The implementation of a system of automatic promotion based online is one of the policies formulated by the state human resources agency,*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

<http://doi.org/10.26594/register.v6i1.idarticle>

*explained one about the automatic promotion. Because before added this system, process of proposal promotion done manually by physical attach the file to be brought to the state personnel board of the city of Medan. The purpose of this study to described the made in automatic promotion system based on online and implemented in regional offices VI employment agency state in the city of Medan. This study using theory Van Meter and Van Horn. Descriptive methods used is the method with a qualitative approach using theory Van Meter and Van Horn policy covering standards and objectives, resources, the relationship between organization (communication), characteristic of implementing agent, the social conditions, economic and political implementor and disposition. In this research data collection techniques used technique interview, observation and documentation. The result of the research indicated that the implementation of a system of automatic promotion based online at regional offices VI national civil service agency in the city of Medan was doing well, conforming to the standards and objectives set policy*

**Keyword:** Implementation, Automatic Promotion, Online Based

## Pendahuluan

Perbaikan dalam sistem birokrasi adalah salah satu hal yang dapat mewujudkan pemerintahan yang demokratis. Seperti diketahui sistem birokrasi saat masa Orde Baru adalah sistem birokrasi yang berbelit-belit dan mengabaikan kualitas pelayanannya. Pelayanan birokrasi yang baik nantinya akan mampu mewujudkan sebuah sistem birokrasi yang baik pula. Disini birokrasi merupakan sebuah pintu gerbang sebuah negara yang mana didalamnya terdapat banyak peran dan tugas, birokrasi juga merupakan cerminan kepedulian pemerintah terhadap masyarakat. Birokrasi yang baik adalah birokrasi yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan kualitas yang baik. Kemudian untuk dapat menilai birokrasi yang baik juga dapat dilihat dari tiga indikator utama yaitu peningkatan kualitas publik, bebas korupsi, dan akuntabilitas kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, salah satu masalah yang saat ini dibenahi oleh pemerintah adalah mengenai pelayanan publik. Pelayanan publik adalah segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat maupun daerah dan lingkungan badan usaha milik negara atau daerah serta barang atau jasa baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketertiban-ketertiban. Dahulu pelayanan publik terkenal tidak efisien, yaitu membutuhkan waktu yang lama kemudian hal ini mulai diperbaiki oleh pemerintah. Tumpukan berkas yang harus dipenuhi sebagai syarat dalam memproses suatu laporan membuat pekerjaan menjadi lebih lambat, banyak waktu yang terbuang dalam menjalankan suatu kebijakan. Proses perubahan pelayanan ini sendiri berlangsung secara bertahap hingga sekarang muncul pelayanan publik yang bersifat online. Sistem online ini banyak memiliki manfaat seperti lebih efektif dan efisien, selain itu masyarakat juga jauh lebih dipermudah dalam pengurusan kepentingan mereka dan membuat mereka senang ketika berhadapan dengan birokrasi.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) RI telah mengubah mekanisme pelayanan proses kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menerapkan sistem kenaikan pangkat secara otomatis setiap empat tahun tanpa harus melalui mekanisme pengusulan seperti yang diterapkan selama ini. Paradigmanya harus diubah tidak hanya melayani tetapi juga dilayani dalam hal pemenuhan haknya sehingga meningkatkan nilai tambah Aparatur Sipil Negara (ASN) agar pelayan publik bisa maksimal dalam memberikan layanan. Maka dari itu salah satu program unggulan pada kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah pemberlakuan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) atau bisa disebut juga sistem kenaikan pangkat yang bersifat less paper atau pengurangan berkas yaitu sebuah sistem pendaftaran kenaikan pangkat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak perlu lagi datang ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mengurus kenaikan pangkat mereka dengan berkas yang tebal, semua dialihkan melalui sistem online melalui sebuah aplikasi, ini

merupakan sebuah inovasi terbaru yang dilakukan bidang pengangkatan dan kepangkatan dan baru dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pegawai tidak perlu lagi dibuat sibuk mengusulkan kenaikan pangkat, karena instansi pemerintah setiap empat tahun mengusulkan daftar nama pegawai yang dianggap layak naik pangkat ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Dengan demikian, Badan Kepegawaian Negara (BKN) hanya menunggu konfirmasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) terkait kinerja dan perilaku pegawai bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi selain mengatasi permasalahan kenaikan pangkat sistem kenaikan pangkat otomatis juga bertujuan mempercepat proses kenaikan pangkat sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Karena Aparatur Sipil Negara (ASN) kerap mengeluhkan keterlambatan kenaikan pangkat mereka, surat keputusan keluar tidak sesuai dengan tenggat waktu yang dijadwalkan. Maka penekanan kata efisiensi sangat penting dalam mewujudkan program agar tepat sasaran

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno,2016:6) ialah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: 1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. 2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hal ini memusatkan perhatian pada masalah-masalah fenomena-fenomena yang ada serta mampu menggambarkan secara baik mengenai fakta dilapangan sehingga peneliti dapat memberikan informasi sesuai dengan faktanya. Penelitian ini juga akan memberikan gambaran yang nyata mengenai bagaimana keadaan dilapangan. Dalam bentuk penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti berusaha mengumpulkan informasi mengenai implementasi kebijakan publik mengenai sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online yang dijalankan instansi terkait dengan melihat beberapa indikator implementasi menurut Van Meter Van Horn yaitu standar dan sasaran kerja, sumberdaya, hubungan antarorganisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi, dan politik, dan disposisi implementor.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Kota Medan. Jalan T.B. Simatupang No.124 Pinang Baris Kota Medan, Sumatera Utara 20128. Kantor ini dipilih untuk dijadikan lokasi penelitian karena Kanreg IV BKN di Kota Medan merupakan salah satu kantor yang menerapkan sistem kenaikan pangkat otomatis dan penulis ingin meneliti mengenai bagaimana implementasi sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online dan memperoleh informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan.

## Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti (Moleong, 2006:97). Dalam penelitian terdapat 2 informan diantaranya;

1. Informan Kunci yaitu, orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Adapun yang dimaksud dengan informan kunci dalam penelitian ini adalah :
  - Informasi dari Kepala Bagian Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan StatusKepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
  - Informasi dari Kepala Bagian Mutasi Instansi Kabupaten/Kota di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
  - Informasi dari Kepala Subbagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
2. Informan Non Kunci ialah, orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti, yaitu;
  - Informasi dari Pegawai (ASN) yang sudah pernah melakukan atau sedang dalam proses mengurus kenaikan pangkat otomatis berbasis online
  - Informasi dari Kepala Subbagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai

No	Informan	Informasi yang Dibutuhkan	Metode	Jumlah
1	Bagian Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar dan Sasaran Kinerja</li> <li>• Sumber Daya</li> <li>• Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)</li> <li>• Karakteristik Agen Pelaksana</li> <li>• KondisiEkonomi, Sosial dan Politik serta</li> <li>• Disposisi Implementor</li> </ul>	Wawancara	1
2	Kepala Bagian Mutasi Instansi Kab/Kot di Kanreg VI BKN Kota Medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar dan Sasaran Kinerja</li> <li>• Sumber Daya</li> <li>• Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)</li> <li>• Karakteristik Agen Pelaksana</li> <li>• Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik serta</li> <li>• Disposisi Implementor</li> </ul>	Wawancara	1
3	Kepala Subabagi n di Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar dan Sasaran Kinerja</li> </ul>	Wawancara	2

	Kanreg VI BKN Kota Medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber Daya</li> <li>• Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)</li> <li>• Karakteristik Agen Pelaksana</li> <li>• Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik serta</li> <li>• Disposisi Implementor</li> </ul>		
4	ASN yang pernah melakukan atau sedang melakukan proses kenaikan pangkat tanpa berkas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar dan Sasaran Kinerja</li> <li>• Sumber Daya</li> <li>• Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)</li> <li>• Karakteristik Agen Pelaksana</li> <li>• Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik serta</li> <li>• Disposisi Implementor</li> </ul>	Wawancara	4
5	Kepala Bagian Kepegawaian Di BKD Kota Tanjungbalai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar dan Sasaran Kinerja</li> <li>• Sumber Daya</li> <li>• Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)</li> <li>• Karakteristik Agen Pelaksana</li> <li>• Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik serta</li> <li>• Disposisi Implementor</li> </ul>	Wawancara	1

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling penting untuk dilakukan dalam penelitian, karena hal ini bertujuan untuk mendapatkan data-data penelitian. Pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan multi sumber bukti yang mana artinya peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data sebagaimana yang diharapkan (Sugiyono, 2010:101). Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Teknik Pengumpulan Data Primer**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian melalui;

- a. Teknik Wawancara. Menurut Sugiyono (2010:317), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang dilakukan peneliti termasuk wawancara yang mendalam yaitu dengan terlibat secara tatap muka dengan menggunakan wawancara yang bersifat semi struktur. Metode wawancara menggunakan alat yaitu pedoman wawancara.
- b. Teknik Observasi. Menurut Martini (1992:74), Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala- gejala pada objek penelitian. Jadi observasi merupakan suatu kegiatan pencatatan dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menyempurnakan hasil penelitian agar menjadi lebih maksimal. Metode yang digunakan dalam observasi adalah dengan menggunakan alat pedoman observasi.

### **2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder**

Menurut Sukardi (2009:329) dalam penelitian ini teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian melalui;

- a. Dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-hari. Jadi pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan kegiatan mendapatkan informasi yang berasal dari catatan- catatan penting baik dari lembaga/ instansi terkait maupun perorangan
- b. Studi Kepustakaan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku, karya ilmiah, jurnal-jurnal, peraturan-peraturan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

## **Teknik Keabsahan Data**

Peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data, juga dilakukan untuk memperkaya data. Adapun triangulasi meliputi beberapa hal sebagai berikut (Moleong, 2006:1):

1. Triangulasi Metode  
Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Triangulasi Sumber Data  
Teknik ini dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Contohnya selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (participant observation), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-masing cara ini akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.
3. Triangulasi Teori

Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi. Informasi tersebut akan peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan pemahaman peneliti, jika peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara lebih mendalam atas hasil analisis data yang diperoleh. Dengan menggunakan teknik triangulasi data, maka peneliti dapat mengecek kebenaran data dan juga memperkaya data yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi sendiri merupakan poin penting untuk menunjukkan keberhasilan suatu program atau kebijakan. Implementasi diartikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Van Meter Van Horn dalam Wahab, 2012:65). Pada tahap implementasi tentunya akan ditemukan variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan sebuah implementasi kebijakan. Untuk itu peneliti mencoba untuk menganalisis data yang berkaitan dengan implementasi sistem kenaikan pangkat otomatis yang berbasis online dengan menggunakan kemajuan teknologi pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara yang ada di Kota Medan. Data-data tersebut diperoleh melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan kepustakaan terhadap fenomena-fenomena yang ada di lapangan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan model implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn. Model ini dipilih karena variabel-variabel dari model implementasi ini dapat menjelaskan secara komprehensif tentang proses implementasi sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online pada Kanreg VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Kota Medan. Adapun variabel-variabel dari model implementasi ini adalah standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi (komunikasi), karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi dan politik serta disposisi implementor.

### 1. Standar dan Sasaran Kebijakan

Untuk menjalankan implementasi standar dan sasaran kebijakan menjadi poin penting karena pada dasarnya pembuatan kebijakan harus ditinjau dari aspek kepentingan suatu program untuk mengentaskan permasalahan-permasalahan publik terutama di masyarakat. Standar dan sasaran kebijakan ini berisi uraian yang ingin dicapai oleh program baik dalam jangka panjang, pendek, dan menengah. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur maka akan terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan konflik antara agen implementasi (Subarsono, 2005:101). Untuk kenaikan pangkat prosesnya dilakukan di bagian Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian dan bagian Seksi Mutasi Instansi Kabupaten/Kota yang ada di Kanreg VI Badan Kepegawaian Negara. Sebelum adanya Sistem KPO pengurusan kenaikan pangkat dilakukan secara manual atau dengan melampirkan berkas-berkas fisik sebagai syarat kenaikan pangkat. Kendala yang dihadapi pada saat itu ketika berkas yang dikirim tidak lengkap maka BKN menolak untuk menyetujuinya dan hal itu berdampak pada terlambatnya ASN yang akan naik pangkat dan mengakibatkan BKN kewalahan dengan tumpukan berkas yang harus diperiksa dan disetujui izin kenaikan pangkatnya. Maka dari itu untuk memudahkan urusan kenaikan pangkat maka BKN mengeluarkan SuratEdaran Kepala BKN No D-26/30/V-99 yang menjelaskan salah satunya mengenai pemberlakuan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) yang berbasis online dengan memanfaatkan sarana aplikasi yang dapat diakses selama 24 jam dan berbasis less paper atau pengurangan berkas. Dengan isi sebagai berikut :

- a. Seluruh instansi diharapkan dapat melaksanakan proses kenaikan pangkat mulai periode 1 Oktober 2017 dan paling lambat 1 April 2018.
- b. Pengusulan dilakukan secara online sesuai dengan mekanisme dan prosedur melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).
- c. Dalam hal terdapat perbedaan data atau kekurangan data, kelengkapan data dan dokumen pendukung yang diperlukan disampaikan melalui data/dokumen dalam bentuk digital menggunakan CD/DVD/Flashdisk (Sasaran Kinerja Pegawai, Surat Tanda Lulus Ujian Dinas, Surat Pengantar Usul Kenaikan Pangkat dan Nominatif).
- d. Permasalahan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat instansi Pusat, dapat dikonsultasikan kepada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.
- e. Permasalahan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat instansi daerah, dapat dikonsultasikan kepada

Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara di wilayah kerja masing-masing.

Jadi untuk Sistem KPO sendiri sudah jelas standarnya karena sudah diatur sedemikian rupa di dalam undang-undang yang memiliki kepastian hukum. Badan Kepegawaian Negara sendiri sudah menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) untuk mencapai sasaran atau tujuan kebijakan yang sudah ditetapkan.

Badan Kepegawaian Negara menetapkan 2 periode dalam 1 tahun agar lebih terstruktur, agar jaringan tidak mengalami gangguan jika kenaikan pangkat dilakukan dalam satu periode.

Mengingat setiap tahun pasti akan selalu ada ASN yang akan naik pangkat, terlebih sistem digunakan untuk menginput data untuk seluruh Indonesia. Maka pengaturan waktu juga diperlukan untuk mengatasi hal ini. Dengan adanya Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis berbasis online ini maka tujuan percepatan pelayanan bagi ASN khususnya kenaikan pangkat dapat terealisasi. Manfaat pasti dirasakan oleh ASN atas kebijakan sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online ini, karena tujuannya untuk mempercepat proses kenaikan pangkat. Bagi ASN yang sudah lama bekerja menjadi abdi negara sebelum terlaksananya kebijakan ini, pasti dapat merasakan perubahan yang baik, dimana pemenuhan haknya untuk naik pangkat menjadi lebih cepat dan terhindar dari masalah sebelumnya terkait keterlambatan naik pangkat, karena harus menempuh alur yang sangat panjang dan lama yang dilakukan dengan penggunaan berkas fisik (hardfile).

Sumber: Kantor Regional VI BKN Medan

No	Bidang/Bagian	Jumlah	Gol/Ruang			Pendidikan Formal			
			II	III	IV	S2	S1	D3	SMA
1	Tata Usaha	30	4	25	1	5	9	10	6
2	Mutasi dan SK	15		13	2	3	9		3
3	Pengangkatan dan Pensiun	13		11	2	2	7	4	
4	Informasi Kepegawaian	19	2	15	2	1	11	4	3
5	Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	10		9	1	1	6	3	
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>6</b>	<b>73</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>12</b>

Standar dari kebijakan sudah ditetapkan dan sasaran dari kebijakan juga sudah tercapai dengan pengimplementasian yang baik, walaupun mungkin ada sedikit kendala seperti ada beberapa ASN yang belum mengerti dan tidak menjalankannya sesuai standar namun kendalatersebut terus diatasi agar mencapai tujuan dari kebijakan.

### 1. Sumber Daya

Implementasi kebijakan publik perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumberdaya finansial. Sumber daya manusia (human resources) diperlukan dalam menjalankan implementasi kebijakan terkait dengan kualitas dan kompetensinya. Kemudian sumber daya finansial (financial resources) dalam implementasi berkenaan dengan kebutuhan dana yang dimobilisasikan selama kebijakan itu berjalan untuk keberhasilan. (Subarsono, 2009:101). Berikut adalah tabel jumlah ketersediaan sumber daya manusia di Kanreg VI BKN Kota Medan yang berjumlah 87 orang.



Dalam melaksanakan kebijakan Sistem KPO ini melibatkan banyak instansi yang saling terkait. Dan di dalam Kanreg VI BKN ini sendiri Sistem KPO harus melalui beberapa tempat yang sudah diatur agar lebih terstruktur dan lebih mudah penyeleksian berkasnya. Di BKN yang menjalankan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis ini ada di Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian. Khususnya di Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian dan Seksi Mutasi Instansi Kabupaten/Kota.

Dan untuk sumber daya finansial, ketersediaan sumber daya keuangan juga merupakan salah satu faktor pendukung berjalannya suatu kebijakan atau program, khususnya dalam menjalankan proses Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis berbasis online di Kanreg VI BKN di Kota Medan. Segala bentuk kebijakan atau program pasti sudah memiliki aliran dana tersendiri. Segala aktivitas pekerjaan yang ada di Kanreg VI BKN, dibantu dengan komputerisasi. Dan di setiap meja pegawai tersedia sarana seperti komputer, alat print dan alat scan. Terlebih lagi untuk Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) yang menggunakan sistem online dengan basis pengurangan kertas, tentu saja tak banyak kertas yang dibutuhkan dalam pengerjaan. Hanya saja pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana terkait perlengkapan yang membantu proses kerja para pegawai juga harus diperhatikan. Sehingga pegawai yang bekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa ada kendala terkait ketersediaan sarana atau pun kerusakan prasarana yang dapat memperlambat kinerja pegawai.

## **2. Hubungan Antar Organisasi (Komunikasi)**

Terkait dengan pelaksanaan Sistem KPO sudah dijelaskan sebelumnya bahwa banyak agen pelaksana yang terlibat di dalamnya. Mulai dari BKN Pusat sebagai penggagas dan yang mengeluarkan kebijakan, lalu turun ke Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang menaungi urusan seluruh ASN tingkat provinsi dan lebih mengerucut ke Badan Kepegawaian Daerah sebagai badan yang bertanggung jawab mengenai pelayanan ASN di tingkatan kabupaten/kota. Untuk Kanreg VI BKN yang ada di Kota Medan merupakan badan yang mengelola manajemen ASN di Sumatera Utara. Ada 25 Kabupaten dan 8 Kota di Sumatera Utara dan BKD tersebar di 33 daerah kabupaten/kota. Dan semua Badan Kepegawaian Daerah harus berkoordinasi dengan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara. Mengenai hubungan antar lembaga ini, informan mengatakan bahwa

Tentu saja hubungan komunikasi BKN dan BKD harus baik, karena kami sebagai pelayan masyarakat dari ASN untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Setiap setahun diadakan 2 kali rapat atau sosialisasi terkait masalah kenaikan pangkat karena ada 2 periode setahun. dikerjakan harus ada pertanggung jawabannya, agar tidak ada masalah yang terjadi dan jika ada masalah pun dapat diselesaikan dengan kepala dingin. (Transkrip Wawancara Hal 12, Vivin Ervina, S.H, MAP, 06 Agustus 2019).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, informan mengatakan bahwa mereka rutin mengadakan rapat 2 kali setahun untuk membahas masalah kenaikan pangkat. Karena ada 2 periode yang berlangsung dalam satu tahun, maka setiap ada permasalahan atau pembahasan hasil kinerja akan dibicarakan dalam rapat tersebut dan dicari solusinya bersama.

## **3. Karakteristik Agen Pelaksana**

Karakteristik dari agen pelaksana dalam hal ini meliputi siapa saja yang terlibat dalam suatu kebijakan atau program yang masuk di dalam struktur organisasi kebijakan sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online. Terkait dengan proses pelaksanaan kenaikan pangkat otomatis yang sudah dilakukan secara online di Kanreg VI Badan Kepegawaian Negara Kota Medan. Bagian yang mengatasi masalah kenaikan pangkat ada pada bidang mutasi, khususnya Subbagian Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian dan Subbagian Seksi Mutasi Instansi Kabupaten / Kota. Hal ini dikatakan informan bahwa:

Untuk proses KPO yang menjalankan ada di bagian mutasi khususnya di subbagian mutasi dan verifikasi. Tapi untuk syarat-syaratnya sendiri yang menyiapkan adalah bagian kepegawaian di setiap instansi. Namun untuk proses ada di bagian mutasi. (Transkrip Wawancara Hal 23, Jojo Onom, S.Sos, MA, 06 Agustus 2019).

Data yang masuk ke inbox BKN akan diperiksa apakah syarat-syarat yang diajukan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Diperiksa oleh bagian tata usaha yang dinaungi oleh seksi verifikasi dan pelaporan

mutasi dan status kepegawaian, kemudian akan dikeluarkan nota persetujuan nama-nama yang akan naik pangkat.

#### **4. Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik**

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang punya kewenangan menyelenggarakan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian, pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria Manajemen ASN. BKN merupakan salah satu lembaga yang menjadi tempat penyusunan dan penetapan kebutuhan terkait ASN. BKN juga dinaungi oleh pemerintah dan elite- elite yang berkuasa. Segala bentuk kebijakan dan program yang dirancang oleh BKN mendapat perhatian penuh oleh pemerintah selama berkaitan dengan kebutuhan ASN dan reformasi birokrasi. Secara sosial BKN juga dipantau oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) yang bertugas memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN, serta pengawasan terhadap kode etik dan kode perilaku ASN dan juga mendapat perhatian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Lingkungan politik dan sosial sangat mendukung berjalannya BKN dengan baik demi mensejahterakan ASN.

#### **5. Disposisi Implementor**

Disposisi atau sikap pelaksana yaitu kecenderungan para pelaksana menunjuk pada karakteristik yang menempel erat pada implementor kebijakan atau program. Sikap para implementor sangat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah kebijakan. Dalam proses implementasi kebijakan kita harus bisa melihat seberapa besar kekuasaan dari pembuat kebijakan dan pelaksana program kebijakan sehingga semakin jelas tujuan yang ingin dicapai.

Tiga unsur tanggapan pelaksana yang mungkin mempengaruhi kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan kebijakan yaitu:

- a. Respon implementor terhadap kebijakan yang akan dipengaruhi kemampuannya untuk melaksanakan kebijakan.
- b. Kognisi (pemahaman) para agen pelaksana terhadap kebijakan.
- c. Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.
- d. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para pelaksana tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan.

Pentingnya sikap implementor juga harus sejalan dengan apa yang sudah dirancang atau diatur. Ketika kebijakan tidak mencapai sasaran maka yang salah bukan program atau kebijakannya, tapi sikap dari para implementor yang tidak mampu menjalankannya dengan baik. Karena setiap kebijakan pasti sudah dirancang sedemikian rupa demi mencapai tujuan yang baik, dan tercapai atau tidaknya tujuan dari kebijakan tersebut bergantung pada sikap dan implementasi dari para agen pelaksana.

### **KESIMPULAN**

Terkait dengan Kebijakan Sistem KPO, Badan Kepegawaian Negara sudah mengatur dan menjelaskan melalui Surat Edaran Kepala BKN No. D-26/30/V-99, dan website resmi BKN Medan juga sudah mengatur standar dari persyaratan kenaikan pangkat. BKN juga menetapkan SOP mengenai maksimal 20 hari pengerjaan kenaikan pangkat pegawai per-kabupaten/kota serta waktu- waktu yang sudah ditentukan dalam pengumpulan berkas. Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Kota Medan memiliki 87 pegawai, di BKN yang menjalankan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis ini ada di Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian. Khususnya di Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian dan Seksi Mutasi Instansi Kabupaten/Kota. Hanya pegawai di dua bagian tersebut yang mempunyai wewenang untuk dapat mengakses SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) dalam memproses Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis. Dari hasil penelitian, rapat sering diadakan satu sampai dua tahun sekali karena ada 2 periode masa naik pangkat dalam setahun. Hal ini dilakukan untuk membahas berbagai masalah Pentingnya komunikasi dalam implementasi adalah agar antara si pembuat kebijakan dan yang melaksanakan kebijakan bisa sejalan. Selain itu ada indikator lain karakteristik dari agen pelaksana dalam hal ini meliputi siapa saja yang terlibat dalam suatu kebijakan ASN yang harus ingat kapan masa naik pangkatnya, bagian kepegawaian di instansi sebagai penilai prestasi kerja pegawai, BKD sebagai penyalur kepentingan proses kenaikan pangkat dari setiap

daerah dan yang terakhir BKN sebagai pengelola dan instansi yang memberikan kepastian hak yang akan diperoleh ASN.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber Buku**

- Agustino, Leo. 2008. Politik & Kebijakan Publik. Bandung: APII Bandung. Arifin, Rois. dkk. 2012. Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: EmpaDua. Arikunto, Suharsimi. 1998. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Indihono, Dwiyanto. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Komurotomo, Wahyudi. 1998. System Infomasi Manajemen (dalam organisasi-organisasi publik).n Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Kusumanegara, Selahuddin. 2009. Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta:Gava Media.
- Martini, Rina. 1992. Buku Ajar Birokrasi dan Politik. Semarang : CV.Lestari Mediakreatif.
- Moleong, Lexy J. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Nugroho. 2003. Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan. Evaluasi, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. MandarMaju: Bandung.
- Singarimbun, Masri & Efendi. 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES Pustaka Setia. Subarsono, AG. 2005. Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori & Aplikasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi Dan Praktiknya, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sutarto. 1993. Dasar-Dasar Organisasi, Cet.23. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutopo, HB. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta: UNS Press
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2003. Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Wahab, Abdul Solichin. 2012. Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2002. Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus). Yogyakarta: Caps Publishing.

### **Sumber Jurnal**

- Nindry Septya, 2008. Inovasi Administrasi Kepegawaian Dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Dalam Mewujudkan Good Governance (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu).

- Candra Pradipta, 2016. Implementasi Kebijakan Sistem Kenaikan Pangkat Tanpa Berkas Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Lingga Indriana, 2016. Prosedur Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Peneliti Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Penelitian Teknologi Kehutanan Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Kota Surakarta.
- Widiyono, 2017. Peranan Teknologi Informasi Dalam Bisnis Pada Perusahaan Swasta di Jakarta.

### **Sumber Undang-Undang**

- PP No 12 Tahun 2002 atas Perubahan PP No 99 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Surat Edaran Kepala BKN No: D.26/30/V-99 tentang Kenaikan Pangkat Tanpa Berkas. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN.
- PP No 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pengangkatan ASN.

### **Sumber Berita**

- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5555e26e9c3b1/bkn-terapkan-sistem-kenaikan-pangkat-pns-otomatis> diakses pada tanggal 15 januari 2019.
- <http://setkab.go.id/tidak-perlu-nunggu-usulan-bkn-berlakukan-sistem-kenaikan-pangkat-otomatis-bagi-pns/> diakses pada tanggal 18 januari 2019.
- [https://www.medan.bkn.go.id/kanreg.VI/?page\\_id=135](https://www.medan.bkn.go.id/kanreg.VI/?page_id=135)
- [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jabatan\\_Pelaksana\\_Negeri\\_Sipil](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jabatan_Pelaksana_Negeri_Sipil)
- <https://www.google.com/amp/s/kertawitaradya.wordpress>