

IMPLEMENTASI SISTEM KENAIKAN PANGKAT OTOMATIS BERBASIS ONLINE PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DI KOTA MEDAN

Dessy Savitri^{1(a)}, Arlina^{2(b)}

^{1,2}Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sumatera Utara
^{a)}savitridessy16@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

12-04-2023

Diterbitkan Online:

31-12-2023

Kata Kunci:

Implementasi, Sistem
Kenaikan Pangkat Otomatis,
Berbasis Online

ABSTRAK

Implementasi Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis Berbasis Online merupakan salah satu kebijakan yang dirumuskan oleh Badan Kepegawaian Negara di dalam Surat Edaran Kepala BKN No D-26/30/V-99, menjelaskan salah satunya tentang pemberlakuan Kenaikan Pangkat Otomatis. Seluruh instansi dapat melaksanakan proses kenaikan pangkat tersebut mulai periode 1 Oktober 2017 dan paling lambat 1 April 2018. Kebijakan ini dibuat dengan tujuan mempercepat kenaikan pangkat, karena sebelumnya kenaikan pangkat sering mengalami keterlambatan dalam proses pengurusannya. Sebelum adanya sistem ini, proses pengusulan kenaikan pangkat dilakukan secara manual dengan melampirkan berkas fisik 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, sumberdaya, 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. Meskipun kinerja pegawai sudah dioptimalkan dengan komputerisasi tetap ada beberapa kendala dalam melaksanakan kebijakan ini, karena ada banyak agen pelaksana yang terlibat.

Keywords:

Implementation, Automatic
Promotion, Online Based

Corresponding Author:

savitridessy16@gmail.com

ABSTRACT

The implementation of a system of automatic promotion based online is one of the policies formulated by the state human resources agency in the letter to be no d-26 / 30 / v-99, explained one about the automatic promotion. All units can carry out a process of promotion will begin a period 1st October 2017 and the latest 1st april 2018. This policy was made with the aim of accelerating, promotion because previously promotion often. should have been in the process Before the 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 van Horn. Descriptive methodes used is the method with a qualitative approach using theory Van Meter van Horn policy covering standards and objectives, resources, the in automatic promotion system based on online and implemented in 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. Although the performance of the employee has been optimized with computerized there are still some obstacles in implementing this policy, because there are a lot of the implementing agency involved.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i4.648>

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 di dalamnya 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.

Pengelolaan dan pengembangan hal-hal terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan atau diurus di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pasal 47 dan pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi dan tugas antara lain untuk menyimpan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah, serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

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 tenggang waktu yang di jadwalkan. Maka penekanan kata efisiensi sangat penting dalam mewujudkan program agar tepat sasaran.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Implementasi Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) Berbasis Online Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Kota Medan”.

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 antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi, dan politik, dan disposisi implementor.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Jalan T.B. Simatupang No.124 Pinang Baris Kota Medan, Sumatera Utara 20128. Kantor ini dipilih untuk dijadikan lokasi penelitian karena Kanreg IV Badan Kepegawaian Negara (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 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 :
 - a) Informasi dari Kepala Bagian Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
 - b) Informasi dari Kepala Bagian Mutasi Instansi Kabupaten/Kota di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
 - c) Informasi dari Kepala Subbagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kota Medan.
2. Informan Non Kunci ialah, orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti, yaitu :
 - a) Informasi dari Pegawai (ASN) yang sudah pernah melakukan atau sedang dalam proses mengurus kenaikan pangkat otomatis berbasis online.
 - b) Informasi dari Kepala Subbagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Menurut Moleong (2006:112), pencatatan sumber data melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini

dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan. Penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi dengan penggunaan triangulasi sumber data dan triangulasi dengan metode. triangulasi sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dari para informan yang dituju.

Sedangkan triangulasi dengan metode dilakukan dengan mengkroscek/ mengecek data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yaitu data yang diperoleh dari wawancara, kemudian dicek dengan observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan implementasi sistem kenaikan pangkat otomatis berbasis online pada kantor regional vi badan kepegawaian negara di kota medan.

HASIL 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 ataupun 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.

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 menuntaskan 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 multiinterpretasi dan mudah menimbulkan konflik diantara agen implementasi (Subarsono, 2005:101).

Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma-norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN. BKN memiliki fungsi salah satunya penyelenggaraan manajemen ASN mengenai persetujuan kenaikan pangkat dan penyimpanan informasi ASN serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

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. Seperti yang dikatakan informan terkait pelaksanaan kenaikan pangkat sebelum Sistem KPO bahwa :

“...Kalau dulu kita tetap minta SKP tidak melalui sistem tapi berkasnya langsung dikirim melalui BKD lalu proses di BKN dikerjakan secara manual. Semuanya harus ada berkas fisik tanpa ada komputerisasi, baru di tahun 2017 kita berbasis less paper atau tanpa berkas. Kendalanya dulu adalah berkas yang menumpuk dan tidak lengkapnya data yang dikirim BKD membuat proses ASN naik pangkat semakin

lama. (Transkrip Wawancara Hal 10, Vivin Ervina, S.H, MAP, 06 Agustus 2019).

Maka dari itu untuk memudahkan urusan kenaikan pangkat maka BKN mengeluarkan Surat Edaran 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 di konsultasikan kepada Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara di wilayah kerja masing-masing.

Untuk melihat bagaimana standar dan sasaran kebijakan lebih jelas mengenai Sistem KPO, maka informan memberikan pernyataan mengenai Sistem KPO yaitu:

"...Sistem KPO yaitu sistem yang berlaku bagi ASN jabatan pelaksana/struktural. ASN sendiri memiliki beberapa macam jabatan salah satunya jabatan administrasi yang terdiri dari 3 jabatan yaitu jabatan administrator, jabatan pelaksana dan jabatan pengawas. Jadi KPO itu Kenaikan Pangkat Otomatis yang dilakukan jabatan pelaksana dengan melampirkan SKP 2 tahun terakhir, STLUD, dan Surat Pengantar Usul Kenaikan Pangkat dan Nominatif. Kenaikan pangkat otomatis bagi

pegawai yang sudah 4 tahun bekerja dalam jabatan pelaksana, maka akan naik pangkat otomatis. (Transkrip Wawancara Hal 9, Vivin Ervina, S.H, MAP, 06 Agustus 2019).

Seperti data yang didapatkan dari hasil wawancara Sistem KPO adalah sistem kenaikan pangkat bagi ASN yang sudah bekerja selama 4 tahun dan memiliki nilai baik pada Penilaian Prestasi Kerja selama 2 tahun terakhir untuk jabatan pelaksana. Mengenai syarat kenaikan pangkat reguler sudah di jabarkan dalam PP No 12 Tahun 2002. Syarat dari jabatan pelaksana dijabarkan dalam PP No 11 Tahun 2017 dan mengenai Sistem KPO dijelaskan dalam Surat Edaran Kepala BKN No D-26/30/V-99 mengenai kenaikan pangkat. 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. Mengenai SOP informan mengatakan bahwa.

"...Memang ditetapkan SOP maksimal pengerjaan Sistem KPO ini 20 hari kerja tapi tidak perorangan melainkan perkabupaten/kota. Misalnya masuk berkas tanggal 2 dan sudah diterima di teknis tanggal 5 berarti pengerjaannya hanya 3 hari. Jadi moto kami melakukan pelayanan yang tercepat jadi maksimal pelayanan paling lama itu 20 hari, tapi sangat jarang itu terjadi. (Transkrip Wawancara Hal 12, Vivin Ervina, S.H, MAP, 06 Agustus 2019).

Badan Kepegawaian Negara juga sudah menetapkan ada 2 periode dalam urusan kenaikan pangkat, yaitu Periode 1 pertanggal 1 April dan Periode 2 pertanggal 1 Oktober. Standar ini ditetapkan untuk mempermudah proses kenaikan pangkat yang dalam setahun diadakan 2 kali. Informan memberikan pernyataan berikut :

"...BKD yang akan mengusulkan nama-nama yang akan naik pangkat setiap dari instansi kabupaten atau kota di daerahnya kepada BKN. Pengusulan melalui SAPK, jadi BKD memasukkan data-datanya lalu mengirimnya ke SAPK BKN. Sistem KPO mempunyai 2 periode kenaikan pangkat yaitu Periode I April dan Periode II Oktober, untuk pengiriman berkas dari BKD

pada periode I paling lama pertanggal 30/31 Februari dan untuk periode II paling lama pertanggal 30/31 Agustus. Jadi BKD input SKP 2 tahun terakhir, lalu buat surat pengantar/ usul pengantar dan dikirim ke BKN sebelum akhir masa periode kenaikan pangkat. (Transkrip Wawancara Hal 11, Vivin Ervina, SH, M.AP, 06 Agustus 2019).

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. Hal ini didukung dengan pernyataan informan bahwa :

"...Tujuan dari sistem KPO ini untuk melaksanakan pelayanan kenaikan pangkat yang cepat, tepat dan akurat. (Transkrip Wawancara Hal 9, Vivin Ervina, S.H, MAP, 06 Agustus 2019).

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 kendala tersebut terus diatasi agar mencapai tujuan dari kebijakan. Manfaat dari kebijakan ini juga dapat dirasakan oleh ASN yang mengatakan bahwa :

"...Kalau sekarang lebih mudah bahkan file bisa kita lampirkan dalam flashdisk atau membawa berkas sekarang sudah tidak sesulit dulu dan lebih cepat sekarang pengerjaannya untuk naik pangkat (Transkrip Wawancara Hal 33, Fuad,18 November 2019).

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 Daya

Implementasi kebijakan publik perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya 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). Dalam melaksanakan kebijakan Sistem KPO ini melibatkan banyak instansi yang saling terkait. Dan didalam 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. Berikut profil kepegawaian di dua bagian yang mengelola Sistem KPO (Kenaikan Pangkat Otomatis) :

Tabel 1. Profil Kepegawaian

No	Nama	Jabatan	Gol.
1	Sofiana, SH	Kasie Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian	III/c
2	Sigit Harjoyudanto, S.Sos	Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	III/b
3	Adiston Siringo Ringo	Analisis Kepegawaian Penyelia	III/b
4	Vivin Ervina, SH, M.AP	Kasie Mutasi Instansi Kabupaten/Kota	III/d
5	Yulidar	Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	III/b

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 Sumatra Utara. Ada 25 Kabupaten dan 8 Kota di Sumatra 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 pertahun. Yang dibahas mengenai kinerja, masalah dan solusinya selama 6 bulan kerja. Segala yang 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.

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, Jojor 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 diungi oleh seksi verifikasi dan pelaporan mutasi dan status kepegawaian, kemudian akan dikeluarkan nota persetujuan nama-nama yang akan naik pangkat.

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.

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. 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.

PENUTUP

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 perkabupaten/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. Kondisi sosial, ekonomi dan politik juga sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu lembaga untuk dapat berjalan harus ada dukungan dari pihak lain seperti Menteri Keuangan dan Menteri Birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana yaitu kecenderungan para pelaksana menunjuk pada karakteristik yang menempel erat pada implementor kebijakan atau program. Kurangnya pemahaman instansi atau BKD mengenai persyaratan kenaikan pangkat, dapat mengganggu jalannya program tersebut namun sistem yang dijalankan sudah bagus, kebijakannya pun juga sudah dirancang dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2008. *Politik & Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung.
- Arifin, Rois. dkk. 2012. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- 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.
- Komurotomo, Wahyudi. 1998. *System Infromasi Manajemen (dalam organisasi-organisasi publik)*. Yogyakarta : Gadjah 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.
- Singarimbun, Masri & Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. 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.
- 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.
- Nindry Septya, 2008. *Inovasi Administrasi Kepegawaian Dengan Sistem Aplikasi Pelayan*
- 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*.
- 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.
- <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://id.m.wikipedia.org/wiki/Jabatan_Pelaksana_Negeri_Sipil
- <https://www.google.com/amp/s/kertawitaradya>