



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 594-605

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Efektivitas Kebijakan Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS di BKD Sidoarjo

Laila Riska^{1✉} Rosyidatuzzahro Anisykurlillah^{2✉}

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: riskalailaa12@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil merupakan langkah awal pengembangan karir PNS sebagai penghargaan atas kinerjanya. Perubahan periodisasi kenaikan pangkat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan pengembangan karir. Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo sebagai pelaksana yang menangi proses kenaikan pangkat memberikan pelayanan yang baik. Namun saat pelaksanaan terdapat permasalahan yang ditemukan yakni tidak berkesesuaian data dan jaringan yang tidak mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat PNS di BKD Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dan observasi. Penelitian menggunakan teori Richard Matland dengan empat indikator yaitu: ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target dan ketepatan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan 1) kebijakan penambahan periodisasi membantu PNS melakukan proses kenaikan pangkat 2) dalam pengimplementasiannya terdapat kendala yaitu jaringan dan waktu yang sedikit 3) Lembaga terkait dengan Lembaga pelaksana melakukan evaluasi dan koodrdinasi dalam pelaksanaan kebijakan 4) Masyarakat memberikan tanggapan positif terhadap perubahan regulasi.

Kata Kunci: *Kebijakan, Kenaikan Pangkat, Pegawai Negeri Sipil*

Abstract

Civil Servant promotion is the first step in the career development of civil servants as an award for their performance. Changes in the periodization of promotions have a significant impact on welfare and career development. The Sidoarjo Regional Civil Service Agency as the implementer who won the promotion process provided good service. However, during the implementation there were problems found, namely incompatibility of data and networks that did not support. This study aims to determine the effectiveness of the periodization policy for civil servant promotion in BKD Sidoarjo. The method used in the research is qualitative with a descriptive type of research. Data collection techniques were conducted by interviews and observations. The research uses Richard Matland's theory with four indicators, namely: policy accuracy, implementation accuracy, target accuracy and environmental accuracy. The results of the study show that 1) the policy of adding periodization helps civil servants carry out the promotion process, 2) in its implementation, there are obstacles, namely a small network and time, 3) institutions related to the implementing institution evaluate and coordinate in the implementation of the policy, 4) the community gives a positive response to changes in regulations.

Keywords: *Policy, Promotion, Civil Servants*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mendorong banyak perubahan yang terjadi, salah satu penyebab perubahan yakni adanya kebutuhan yang semakin kompleks. Pemerintah sebagai arah penentu keberhasilan suatu negara, yang diharapkan dapat mensejahterakan Masyarakat dengan memberikan solusi atas kebutuhan masyarakatnya. Pemerintah terus melakukan reformasi terhadap pelayanan, peraturan, bahkan adaptasi terhadap perubahan zaman. Tolak ukur menjadi salah satu penilaian keberhasilan pemerintah terhadap persoalan yang tercermin dari berkurangnya keluhan. Melalui kebijakan, saat ini pemerintah terus melakukan pembaruan perencanaan dan penyusunan strategi. Menurut Harold D. Laswell dan Abraham Kaplan, kebijakan sebagai suatu program yang berfokus pada pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah islami dalam (Tatiek Mariyati, 2013) . Sejalan dengan peranan pemerintah, kebijakan menjadi jembatan penghubung dengan Masyarakat agar menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pemerintahan.

Pada sistem pemerintahan, regulasi pengembangan sumberdaya aparatur negara terdapat di beberapa peraturan, mulai dari Peraturan Pemerintah (PP) hingga Peraturan Daerah (Perda) yang berisikan tentang upaya peningkatan kualitas aparatur dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan (Irfan et al., 2022). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyedia pelayanan pada masyarakat yang cenderung berpengaruh pada citra kinerja

pemerintah, harus memperbaiki kesejahteraan melalui perbaikan terhadap manajemen PNS terkait kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan PNS dalam menjalankan tugas mengabdikan. Menurut Tomuka dalam (Hasriani, 2024) pemerintah yang baik dilihat dari segi perumus kebijakan publik, penyelenggara Pembangunan, pelaksanaan birokrasi agar pemerintah lebih efektif, transparan dan efisien dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Sejalan dengan hal itu pemerintah melakukan perubahan kebijakan kenaikan pangkat yang diharapkan menjadi arah penentu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang periodisasi kenaikan pangkat disebutkan kenaikan pangkat yang awalnya terjadi 2 kali dalam setahun mulai dari 1 April dan 1 Oktober, kemudian terjadi perubahan 6 kali dalam satu tahun mulai dari 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober, 1 Desember yang berlaku pada 1 Januari 2024. Perubahan kebijakan tersebut memberikan kesempatan bagi PNS untuk meningkatkan kesejahteraan dan mendorong peningkatan kinerja PNS.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo sebagai penanggung jawab pengelolaan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sidoarjo merupakan salah satu pengelolaan kepegawaian manajemen ASN dalam usulan kenaikan pangkat agar menciptakan ASN yang kompeten. Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah PNS sebesar 13.029 jiwa di Tahun 2024 pemerintah mengambil langkah sesuai dengan tugas pemerintah dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perbaikan pada manajemen PNS yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan (Ghoni, 2022).

Perubahan regulasi berpengaruh pada pelaksanaannya, sistem kenaikan pangkat berubah mulai dari periodisasi hingga usulan kenaikan pangkat. Perubahan regulasi ini memiliki tujuan memudahkan ASN dalam melakukan kenaikan pangkat, dengan periodisasi 6 kali setahun memberikan kesempatan para ASN lebih banyak untuk mendapatkan penghargaan berupa kenaikan pangkat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan kenaikan pangkat bukan hanya sekedar peningkatan status atau jabatan yang lebih tinggi, namun dengan semakin tingginya jabatan menjadi pendorong dalam produktivitas sebagai bentuk pengembangan karir. Dengan usulan kenaikan pangkat yang semakin cepat, PNS diharapkan untuk lebih sadar dan paham dengan syarat dan ketentuan. Mengingat kebijakan ini baru sehingga PNS harus mampu dalam memahami kebijakan baru.

Namun dalam pelaksanaannya, beberapa PNS ada yang belum paham dengan sistem kenaikan pangkat sehingga PNS harus melakukan kenaikan pada periode berikutnya. BKD Sidoarjo melakukan sosialisasi terkait sistem kenaikan pangkat terutama pada data yang dimiliki para PNS yang harus dilakukan peremajaan data atau pembaruan agar proses pengajuan data kenaikan pangkat cepat. Dengan usulan kenaikan pangkat hanya 1 bulan untuk memenuhi syarat dokumen, mewajibkan PNS untuk terus mengikuti perkembangan sistem kenaikan pangkat. Namun, saat pegawai BKD ingin memverifikasi untuk ajukan kenaikan ada beberapa PNS yang salah mengupload file dokumen dan ada Pendidikan PNS tidak sesuai dengan gelar. BKD memberikan keringan kepada PNS untuk memperbaiki dokumen yang salah atau BTL (Berkas Tidak Lengkap), jika perbaikan data memerlukan waktu yang lama BKD menyatakan TMS, karena dengan usulan kenaikan pangkat 300-800 usulan dalam satu periode, BKD tidak bisa hanya menunggu satu orang saja sehingga bisa melakukan ajukan usul kenaikan pangkat pada periode berikutnya.

Pada kenyataannya, ada PNS yang tetap ingin melakukan kenaikan pangkat padahal dokumen syarat kenaikan pangkat sudah tidak memenuhi, gelar tidak ada sejak SK CPNS sehingga BKD harus melakukan perbaikan data dan sekaligus ajukan usul dengan waktu yang cukup singkat hal tersebut yang membuat berat dan pekerjaan bertambah. Situasi terjadi dikarenakan belum terbiasanya waktu usulan kenaikan pangkat yang cepat yang awalnya usulan kenaikan pangkat 3 bulan menjadi 1 bulan. Selain itu, kurangnya kesadaran atau abai pada peremajaan data sehingga saat proses kenaikan pangkat ditemukan data yang tidak cocok dengan data yang ada di BKD. Padahal Penambahan periodisasi memberikan kesempatan untuk naik pangkat, yang artinya seorang PNS dapat diusulkan agar mendapatkan kenaikan pangkat dalam kurun waktu enam periode asalkan memenuhi persyaratan el-banjari dalam (Bali et al., 2024). Dengan kurun waktu satu tahun masih banyak memberikan peluang bagi PNS tersebut bisa melakukan kenaikan pangkat. Tujuan program ini agar PNS memiliki kesempatan berkarir lebih banyak dan mempermudah PNS yang tidak bisa melakukan kenaikan pangkat di periode sebelumnya bisa melakukan kenaikan di periode berikutnya dengan kurun waktu yang cepat. Maka dari itu, perubahan regulasi dapat mengefektifkan manajemen PNS kenaikan pangkat. Untuk mengetahui keberhasilan kebijakan ini, perlu dievaluasi keefektifitasannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kebijakan Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS di BKD Sidoarjo menggunakan teori Menurut Richard Matland dalam (Kadji, 2015) yang diukur dengan beberapa indikator yakni ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target, dan ketepatan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen (Sugiyono, 2010). Pendekatan ini dilakukan agar memperoleh data yang aktual dan memahami permasalahan secara mendalam. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Fokus dari penelitian ini mengetahui efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat melalui wawancara dengan pegawai Sub Koordinator kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*, yang dalam pengambilan data disesuaikan dengan kriteria yang ada (Yuliana et al., 2021). Data yang diperoleh akan disusun dengan metode deskriptif sesuai dengan fakta di lapangan kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil yang akurat dan valid. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara kepada informan sehingga data yang disajikan sesuai yang ada di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2012) yang dilakukan dengan interaksi dan interaksi interaktif melalui tiga tahapan yakni Kondesasi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan. Proses analisis ini dapat menggambarkan secara terperinci efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat di BKD Sidoarjo sehingga penelitian valid dan sesuai di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kebijakan Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS di BKD Sidoarjo

Pada kebijakan kenaikan pangkat terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, terutama pada peremajaan data PNS. Badan Kepegawaian Negara Kanreg II Surabaya melalui Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo terus memberikan upaya solusi atas keluhan permasalahan yang dihadapi PNS, yang tujuannya memberikan kemudahan dalam proses kenaikan pangkat pada PNS Sidoarjo.

Efektivitas kebijakan kenaikan pangkat dapat diukur dengan teori Richard Matland dalam Kadji, yang melihat dari beberapa indikator yakni ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target, dan ketepatan lingkungan. Teori ini berkesesuaian dengan proses pelaksanaan kenaikan pangkat sehingga digunakan untuk melihat sejauh mana keefektifan kebijakan dalam mengatasi permasalahan penelitian dalam proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Sidoarjo.

Ketepatan Kebijakan

Menurut Richard Matland dalam kadji (2015) ketepatan kebijakan yaitu sejauh mana kebijakan dapat menyelesaikan persoalan dan di dalam kebijakan memuat kriteria dari permasalahan yang ingin dicapai. Keefektivan kebijakan dinilai melalui indikator tersebut, selain itu menurut (Restianto & Rahaju, 2020) kebijakan dikatakan baik dapat dilihat dari *output* (hasil) dan *outcome* (dampak) yang ditimbulkannya. Kebijakan periodisasi kenaikan pangkat yang dibuat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) tentang perubahan periodisasi telah memenuhi kriteria permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan perubahan periodisasi, memangkas birokrasi yang berbelit belit menjadi jauh lebih cepat dalam proses kenaikan pangkat tanpa harus menunggu hingga berbulan-bulan. Perubahan kebijakan periodisasi kenaikan pangkat memberikan *output* (hasil) yaitu mempercepat dan mempermudah PNS pada proses kenaikan pangkat, yang awalnya periodisasi kenaikan pangkat hanya dua kali dalam setahun kini berubah menjadi enam kali dalam setahun. Hal tersebut menjawab kebutuhan PNS dalam pengembangan karir.

Perubahan periodisasi mengalami lonjakan jumlah kenaikan pangkat PNS. Sebelum perubahan periodisasi, jumlah kenaikan pangkat PNS di BKD Sidoarjo tahun 2023 sebanyak 1655 orang dan setelah terjadi perubahan periodisasi jumlah kenaikan pangkat PNS di BKD Sidoarjo menjadi 2067 orang. Dampak yang timbul akibat perubahan regulasi menyebabkan BKD Sidoarjo menerima 300 - 400 usulan kenaikan pangkat disetiap periodenya, namun lonjakan terjadi di bulan Januari BKD Sidoarjo menerima 800 usulan kenaikan pangkat. Jumlah tersebut akan terus bertambah ditahun-tahun berikutnya mengingat PNS di Sidoarjo sebanyak 13.029 orang. Namun, pada awal perubahan kebijakan PNS mengalami kesulitan pada tenggat waktu yang diberikan untuk mengirimkan dokumen. Yang dulunya bisa berbulan-bulan saat ini hanya diberikan waktu beberapa hari karena menyesuaikan kebijakan timeline. Selain waktu yang singkat, jaringan menjadi kendala sehingga pegawai BKD yang menangani kepangkatan bekerja diluar jam kerja menyesuaikan jaringan. Dari penjabaran diatas, perubahan kebijakan periodisasi kenaikan pangkat PNS sangat terbantu pada proses kenaikan pangkat yang mudah dan cepat sehingga PNS mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Perubahan kebijakan ini sudah tepat dibuat, meskipun masih ada sedikit kendala pada jaringan dan waktu yang diberikan.

Ketepatan Pelaksanaan

Menurut kadji dalam (Rifani & Megawati, 2023) ketepatan pelaksana dibuat oleh pemerintah tidak hanya dijalankan oleh pemerintah saja, namun pemerintah bekerja sama dengan Lembaga lainnya atau instansi daerah yang dapat membantu mengembangkan suatu kebijakan. Menurut (Rifaldy Mohammad, Sasterio, 2024) hubungan dengan lembaga yang lain dalam melaksanakan kebijakan memiliki pengaruh penting terhadap pengimplementasiannya. Terbukti pada indikator ketepatan pelaksana, kebijakan periodisasi kenaikan pangkat tidak hanya dijalankan oleh BKD Sidoarjo sebagai pelaksana melainkan dengan Kanreg II BKN, Gubernur Jawa timur, BKN pusat, dan Presiden dalam melakukan pengawasan terhadap tahapan atau proses kebijakan kenaikan pangkat.

Badan Kepegawain daerah Sidoarjo sebagai pelaksana kebijakan di tingkat daerah memegang penuh tanggung jawab dalam proses kenaikan pangkat. Melalui Badan Kepegawain Daerah, PNS Sidoarjo dimudahkan dalam pelayanan kenaikan pangkat terutama pada pemahan pembaruan kebijakan dan solusi atas kendala yang dihadapi oleh PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksana dari usulan kenaikan pangkat yakni Pegawai di bidang kinerja yang menangani kepangkatan sebagai pelaksana yang memverifikasi data di Sistem Pengelolaan Kenaikan Pangkat (SIPEKAT) dan penginput data di SI-ASN, Sub Koordinatur sebagai penandatanganan usulan kenaikan pangkat golongan I, II, III d, Sekretaris BKD Sidoarjo memegang peranan pengajuan usulan kenaikan pangkat IVA dan IVb, dan Kepala BKD Sidoarjo validator usulan kenaikan pangkat IVc, IVd, IVe. Untuk penandatanganan SK yakni Sekretaris Daerah melakukan tandangan SK golongan I, II, IIIc, Kepala BKD Sidoarjo melakukan tandangan SK III d, Gubernur Jawa Timur melakukan tandangan SK IVA dan IVb, BKN Pusat melakukan tandangan SK IVc, Presiden melakukan tandangan SK IVd dan IVe. Maka dari penjabaran diatas, pelaksanaan kebijakan tidak hanya dijalankan oleh satu Lembaga saja, namun terdapat lembaga atau instansi pemerintah lainnya yang ikut mendukung keberhasilan pengimplementasian kebijakan kenaikan pangkat.

Ketepatan Target

Menurut Richard Matland dalam Kadji (2015) ketepatan target diukur dalam tiga indikator, PNS selaku target yang diintervensi apakah sesuai dengan yang direncanakan, apakah intervensi implementasi kebijakan baru atau memperbaiki dari kebijakan sebelumnya, dan kesiapan target saat dilakukan intervensi implementasi kebijakan. Perubahan periodisasi kenaikan pangkat ditunjukkan kepada PNS sebagai target karena

kebijakan ini dibuat untuk mengatasi permasalahan yang sering dihadapi oleh PNS dalam proses kenaikan pangkat. Target yang direncanakan dalam perubahan regulasi sudah sesuai dengan yang direncanakan dan yang ada lapangan yaitu PNS yang melakukan kenaikan pangkat.

Adanya perubahan regulasi dalam proses kenaikan pangkat belum berjalan cukup lama yang mulai dijalankan 1 Februari 2024 sehingga dapat dikatakan perubahan regulasi ini bersifat memperbaiki implementasi dari kebijakan sebelumnya. Tokoh utama dalam perubahan regulasi ini yaitu kesiapan dari target untuk diintervensi, dalam perubahan kebijakan ini target yang akan diintervensi terbagi menjadi dua, yang pertama Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo sebagai implementor dan juga PNS sebagai objek utama yang akan diintervensi. Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo sebagai implementor menjadi salah satu kunci penunjang keberhasilan yang berdampak pada kelancaran proses kenaikan pangkat. Kesiapan Badan Kepegawaian Daerah dalam menghadapi perubahan kebijakan ini memberikan sosialisasi pada PNS setelah beriklan surat edaran oleh BKN. Sosialisasi tersebut bertujuan agar PNS bisa memahami sistem baru kenaikan pangkat sehingga kesempatan penambahan periodisasi ini dapat dimanfaatkan dengan baik oleh PNS.

Berbeda dengan Badan Kepegawaian Daerah yang memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan regulasi, PNS sebagai objek utama sedikit orang yang kurang memiliki kesiapan dengan perubahan regulasi, satu atau dua orang PNS yang ditemukan disetiap periodenya dikarenakan *mindset* mereka yang tidak mau direpotkan dalam administratif. Terlebih lagi karena PNS tersebut berdekatan dengan proses pensiun sehingga PNS lebih memilih pengajuan pensiun. Karena pengajuan layanan tidak bisa dua layanan berbeda sekaligus sehingga harus memilih salah satu layanan. Selain itu, karena perubahan periodisasi dari 6 bulan menjadi 2 bulan akhirnya mereka memilih proses pensiun dengan pangkat pengabdian yang diberikan sebelum satu bulan pensiun. Karena ditakutkan proses layanan pensiun lama. Padahal PNS tersebut masih bisa melakukan kenaikan pangkat, kurang 8 bulan untuk pensiun proses administratif pun tidak begitu banyak hanya usul dokumen dan melengkapi dokumen.

Permasalahan juga terjadi kepada PNS yang ingin melakukan kenaikan pangkat dengan syarat dokumen tidak lengkap dan data tidak berkesesuaian dengan data yang dimiliki BKD, PNS tersebut tetap ingin melakukan proses kenaikan pangkat. Padahal pemerintah menuntut pada penyelenggara negara untuk memberikan pelayanan baik dengan memangkas birokrasi (Sultan et al., 2021). Badan Kepegawaian Daerah memberikan sosialisasi kepada PNS untuk mengingatkan memverifikasi data sehingga jika ada

kesalahan bisa ditangani diluar proses usulan kenaikan pangkat. Namun kenyataanya saat proses usulan kenaikan pangkat masih ada data PNS yang tidak sesuai dengan BKD. Waktu yang hanya satu bulan untuk memproses usulan dari BKD ke BKN belum lagi usulan kenaikan pangkat 400-500 usulan yang membuat berat pekerjaan BKD, tidak hanya melakukan proses usulan kenaikan pangkat BKD juga sekaligus memperbaiki data yang dimiliki PNS. Sesuai dengan penjelasan diatas, Badan Kepegawaian Daerah sebagai implementor telah memberikan kesiapan sosialisai kepada PNS. Pegawai Negeri Sipil sebagai objek yang telah direncanakan dalam intervensi memiliki kesiapan yang baik dengan mengikuti semua sistem proses kenaikan pangkat semenjak perubahan regulasi. Namun, sedikit PNS yang tidak mau direpotkan oleh administratif karena berdekatan dengan pensiun sehingga PNS lebih memilih pensiun dengan diberikan pangkat pengabdian sebelum pensiun. Permasalahan juga terjadi saat proses usulan kenaikan pangkat, dengan persyaratan yang tidak lengkap dan data tidak berkessesuain PNS tetap ingin ajukan usul kenaikan pangkat tetap di proses.

Ketepatan Lingkungan

Indikator yang keempat yakni ketepatan lingkungan untuk mengukur efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat PNS di BKD Sidoarjo. Ketepatan lingkungan ini memuat dua aspek yaitu: lingkungan kebijakan dan lingkungan eksternal.

a. Lingkungan kebijakan

Menurut (Mawuntu et al., 2022) lingkungan kebijakan yakni interaksi dengan perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan. interaksi perumus kebijakan yakni Kemenpan-RB dan pelaksana kebijakan Badan Kepegawaian Negara Pusat sebagai pelaksana utama dalam mengawasi kebijakan, Badan Kepegawaian Negara Kanreg II pelaksana Teknis di tingkat regional dan Badan kepegawaian Daerah Sidoarjo pelaksana kebijakan di tingkat daerah.

Badan Kepegawaian Negara Kanreg II sebagai penghubung dari Badan Kepegawaian Negara Pusat di wilayah tertentu. Menurut (Sari, 2021) tindakan pelaksana kebijakan dalam pengimplementasian kebijakan memilki peran penting terhadap kebijakan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Negara Kanreg II Surabaya sebagai penghubung dengan BKN Pusat yang berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo agar kebijakan periodisasi kenaikan pangkat bisa berjalan sesuai dengan rencana. BKN Kanreg II Surabaya melakukan sosialisai kepada kabupaten kota seluruh Jawa Timur di periode oktober. Selain dari BKN Kanreg II memberikan sosialisasi, Badan Kepegawaian Daerah memiliki kebijakan internal yakni mengagendakan

setiap akhir periodisasi proses kenaikan pangkat melakukan kegiatan evaluasi dan mencari solusi dan mencari solusi atas persoalan secara mandiri dengan BKN Kanreg II Surabaya.

b. Lingkungan eksternal

Menurut (Lianti & Dwi Utami, 2023) lingkungan eksternal yakni pandangan Masyarakat terhadap implemtasi kebijakan. Perubahan periodisasi kenaikan pangkat memberikan dampak yang baik bagi Pegawai Negeri Sipil, proses pelayanan yang cepat dan waktu yang singkat. Pegawai Negeri Sipil memberikan tanggapan positif terhadap perubahan periodisasi yang sangat memberikan keuntungan lebih besar untuk berkarir. Namun masih ada kendala diawal perubahan periodisasi yakni mengalami kesulitan dalam pengoperasian SI-ASN. Kendala tersebut sudah terjadi karena PNS lupa dengan username dan passwoed SI-ASN nya, hal ini sering ditemukan di beberapa PNS sehingga untuk memperbaiki akun SI-ASN PNS harus membutuhkan waktu untuk mereset ulang aplikasinya.

Dari hasil penelitian penulis ditemukan beberapa permasalahan yang muncul dilapangan seperti jaringan yang bermasalah (lemot) serta tidak berkesesuaian data untuk proses kenaikan pangkat. Dalam hal ini tentu menjadi perhatian oleh Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo khususnya pegawai yang menangani kepangkatan untuk terus berupaya memberikan pelayanan yang terbaik sehingga dapat mempercepat proses usul kenaikan pangkat. Dengan adanya perbaikan setelah ini, diharapkan dapat mendukung dan mempercepat proses kenaikan pangkat. Dengan demikian, perlu adanya pemantauan pada Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo agar menjadi data evaluasi untuk perbaikan proses kenaikan pangkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis dalam teori efektivitas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan periodisasi kenaikan pangkat PNS sudah efektif namun belum maksimal dalam pelaksanaannya. Berikut indikatornya: 1) Ketepatan kebijakan, perubahan regulasi menjadi kebijakan yang efektif. Namun masih ada kendala pada bagian jaringan dan waktu 2) Ketepatan pelaksanaan, dalam keberhasilan pelaksanaan pengimplementasian kebijakan dibantu oleh stakeholder lainnya seperti BKN Pusat, BKN Kanreg II Surabaya 3) Ketepatan target, PNS sebagai target menerima perubahan regulasi namun dalam kesiapan cukup terbilang kurang dan BKD menjadi target kedua sebagai implementor kebijakan memiliki kesiapan yang matang terhdap perubahan regulasi yang terlihat dari BKD memberikan sosialisasi kepada PNS 4) Dalam lingkungan kebijakan, BKD berkoordinasi dengan

Lembaga terkait dengan melakukan evaluasi di setiap periodenya dan juga di lingkungan eksternal, PNS memberikan tanggapan positif terhadap perubahan regulasi dengan penambahan periodisasi yakni enam kali dalam setahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Bali, K., Yuliana, L., & Terbuka, U. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. 4.
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(2), 140–150. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i2.2223>
- Hasriani, H. (2024). Implementasi Good Governance dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Parangloe Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Publisitas*, 10(2), 186–198. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v10i2.441>
- Irfan, D., Daniel, I., Sagara, A., & Situmorang, Z. (2022). Prediksi Pemberian Rekomendasi Kenaikan Pangkat PNS Menggunakan Metode Naïve Bayes. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 3(2), 110–117. <https://doi.org/10.47065/josh.v3i2.1263>
- Kadji, Y. (2015). FORMULASI DAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK, KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU BIROKRASI DALAM FAKTA REALITAS. UNG Press Gorontalo.
- Lianti, L., & Dwi Utami, P. (2023). Efektifitas Tindakan Pemerintah Indonesia dalam Menyikapi Persoalan Perubahan Iklim Ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Panorama Hukum*, 8(1), 85–93. <https://doi.org/10.21067/jph.v8i1.7697>
- Mawuntu, P., Rares, J., & Plangiten, N. (2022). Efektivitas Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (Ppkm) Skala Mikro Dalam Penyebaran Covid-19 Di Desa Warembungan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Universitas Sam Ratulangi (Unsrat)*, 8(113), 107–117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/38165>
- Restianto, R. D., & Rahaju, T. (2020). Implementasi Kebijakan Relokasi Pedagang Kaki Lima Ke Sentra Pkl Gajah Mada Kabupaten Sidoarjo. *Publika*, 8(2), 1–9.
- Rifaldy Mohammad, Sasterio, N. N. (2024). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Provinsi Sulawesi Tengah Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Provinsi Sulawesi Tengah Mohammad Rifaldy ,. 5(3), 531–547.
- Rifani, D., & Megawati, S. (2023). Implementasi Kebijakan Pelayanan Administrasi

- Kependudukan Melalui 19 di Kecamatan Jatirogo Kabupaten Tuban. *Publika*, 11(1), 1373–1386.
- Sari, H. D. P. (2021). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban (Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban). *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2012). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In Penerbit Alfabeta (Issue January).
- Sultan, M. A., Ismail, I., & Aminah, S. (2021). Efektifitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Pada Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public ...*, 2(2), 549–559. <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/view/214%0Ahttps://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/download/214/178>
- Tatiek Mariyati. (2013). Public Policy Implementation Strategy in Encouraging Acceleration of Internet Users Development. *Buletin Pos Dan Telekomunikasi*, 11(Public Policy), 147–158. <https://media.neliti.com/media/publications/41134-ID-strategi-implementasi-kebijakan-publik-dalam-mendorong-percepatan-pengembangan-p.pdf>
- Yuliana, L., Ida Trigani, & Wulan Aditya Putri. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pt Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47–56. <https://doi.org/10.24123/jbt.v5i1.4014>.