eJournal Administrasi Negara, Volume 6, Nomor 3, 2018 : 7966-7978
ISSN 2541-674x, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2018

Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat Secara *Online* Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

Kristin Eka Yantina[1] Syahrani[2],Enos Paselle [3]

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yaitu (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur biokrasi serta faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara Online di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Dalam penelitian ini yang menjadi keyinforman ialah Kepala Sub.Bidang Kepangkatan BKP2D Kota Samarinda. Informan lainnya ialah Kepala Bidang Mutasi, Kepala Sub.Bidang Data dan Informasi di BKP2D Kota Samarinda, Staf Validasi Data BKP2D Kota Samarinda, Staf Verifikasi Data BKP2D Kota Samarinda, dan Pengguna Layanan/User simpeg client. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan ialah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana.

Temuan dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara Online di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dari segi komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi sudah berjalan cukup baik tetapi belum berjalan dengan maksimal karena banyaknya PNS yang kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat terkait dengan pemahaman teknis, kurangnya sarana dan prasana dalam mendukung pengusulan kenaikan pangkat online dibeberapa Organisasi Perangkat Derah (OPD) di Lingkungan Kota Samarinda, kurangnya kepedulian PNS dalam peremajaann data pada simpegclient, dan belum sesuainya proses peremajaan data yang dilakukan PNS tidak sesuai dengan SOP dalam Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara Online, serta Regulasi kenaikan pangkat diantara Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKP2D) Kota Samarinda dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang belum sejalan.

Kata Kunci : Kenaikan Pangkat Online

---

[1] Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
[2] Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
[3] Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Email:

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintahan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya diperkuat dengan dikeluarkannya peraturan Perundang-undangan tentang Pemerintahan Daerah yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka daerah otonomi diberi hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan daerah otonomi tersebut.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur yang melaksanakan Pemerintahan Daerah sejalan dengan diaturnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1995.

Sejalan dengan desentralisasi bidang kepegawaian daerah otonom, maka unit pengelolaan sumber daya aparatur dalam hal ini pegawai sudah seharusnya ditangani oleh sebuah lembaga teknis daerah berbentuk badan atau kantor. Pembentukan Badan Kepegawaian daerah di daerah Kabupaten/Kota maupun Provinsi sejalan dengan bunyi Pasal 3A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian serta keputusan Presiden tentang Pembentukan Kepegawaian Daerah demi kelancaran pelaksanaan manajamen PNS. Badan Kepegawaian Daerah merupakan perangkat pemerintahan daerah yang berwenang untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai dalam menunjang tugas pokok Kepala Daerah. Salah satu untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai dalam menunjang tugas pokok Kepala Daerah yaitu kenaikan pangkat PNS .

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Namun, kenaikan pangkat yang terjadi masih memakai sistem manual yang memerlukan waktu yang relatif lama.

Berdasarkan hal di atas, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda (BKP2D) Kota Samarinda, melakukam perubahan dalam proses administrasi pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis komputer sebagai salah satu bentuk tindak lanjut Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* yang merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan kepemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efesien.

Pemerintah Kota Samarinda dalam hal ini BKP2D menerapkan kebijakan Peraturan Walikota (Perwali) Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* serta membuat dan mengembangkan *web site* *http://36.66.236.83/simpegclient* sebagai wujud dari Penerapan Kebijakan *e-Government* tersebut. Seluruh PNS yang membutuhkan Informasi Kepegawaian dan mekanisme pelayanan di bidang kepegawaian dapat mengakses *website* tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam pelaksanaan dan penerapan Kenaikan Pangkat secara *online* di BKP2D Kota Samarinda melalui SIMPEG *client* ini masih terdapat kendala yaitu masih banyaknya PNS yang kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat terkait dengan pemahaman teknis kenaikan pangkat *online* tersebut. Ketidakpahaman PNS dapat dilihat dari jumlah PNS yang mengusulkan kenaikan pangkat *online* pada periode April dan Oktober 2017.

Dari kendala yang telah disebutkan di atas berkaitan dengan Ketidakpahaman PNS yang ingin naik pangkat dalam mengoperasikan SIMPEG *client*, dalam hal ini yang patut untuk dicermati lebih lanjut ialah mengenai sosialisasi. Sosialisasi dalam hal ini sangat diperlukan agar PNS yang bersangkutan dapat lebih memahami bagaimana cara mengoperasikan simpeg *client*.

Terkait sosialisasi tentang kenaikan pangkat secara *Online* sudah dilaksanakan oleh BKP2D Kota Samarinda. Namun belum semua PNS mendapatkan sosialisasi kenaikan pangkat *online*.

Kerangka Dasar Teori

Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Ripley dan Franklin berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*) (dalam Winarno, 2007:145). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Lebih lanjut menurut mereka, implementasi mencakup banyak macam kegiatan.

Sementara itu, Grindle (dalam Winarno, 2007:146) juga memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya "*a policy delivery system*" dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, berbagai program bisa dikembangkan untuk

merespon tujuan-tujuan kebijakan yang sama. Selanjutnya, Van Meter dan Van Horn membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk megubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan (dalam Winarno, 2007:146).

Menurut Edwards (dalam Anggara, 2014: 249-253) implementasi diartikan sebagai tahapan dalam proses kebijaksanaan, yang berada diantara tahapan penyusunan kebijaksanaan dan hasil atau konsekuensi yang ditimbulkan oleh kebijaksaan (*output, outcome*). Aktivitas implementasi menurutnya terdiri atas prencanaan, pendanaan, pengorganisasian, pengangkatan dan pemecatan karyawan, negosiasi, dan lain-lainnya. Dalam model yang dikembangkannya, ia mengemukakan 4 (empat) faktor kritis yamg memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi.

Keempat variabel tersebut, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Keseluruhan variabel yang saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi.

Kenaikan Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian. Di dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem pretasi kerja, Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat dapat dinaikan pangkatnya.

Kenaikan pangkat adalah pengahargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Di samping itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya (dalam Suradji, 2009:45). Ketentuan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 (satu) April dan 1 (satu) Oktober setiap tahun. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan:

1. Kenaikan Pangkat Reguler
2. Kenaikan Pangkat Pilihan
3. Kenaikan Pangkat Anumerta

4. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Kepegawaian pada Bab 1 ayat 1 disebutkan bahwa pengertian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan *bank* data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Kemudian pada ayat 2 juga dijelaskan komponen lain yang menyangkut Sistem Informasi Kepegawaian yakni *Databas*e yang meruakan himpunan data seluruh Pegawai Negeri yang bermanfaat bagi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunanaan aparatue negara di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Adapun fungsi dari Sistem Informasi manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tersebut meliputi:

a. Penyedia Informasi, Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian dapat menyajikan informasi kepegawaian secara cepat, tepat, akurat dengan berbagai variasi sesuai kebutuhan bagi organisasi maupun masyarakat umum;
b. Pendukung Proses, sistem informasi kepegawaian dapat memfasilitasi organisasi dalam menjalankan atau menyeleaikan suatu pekerjaan dan setiap terjadi perubahan data PNS sebagai adanya aktivitas atau penyelesaian suatu pekerjaan secara otomatis berlangsung pula kegiatan peremajaan data (kenaikan pangkat, gaji, jabatan, dan lain-lain);
c. Sebagai Analisis, artinya sistem informasi manajemen kepegawaian dapat memberikn analisa maupun menunjukan batasan-batasan obyektivitas pembinaan kepegawaian (antara lain, Kompetensi Pnagkat, Analisis Diklat, Pemetaan PNS berdasarkan Pangkat, Pendidikan, Jenis Kelamin, dan lain-lain).

Sedangkan tujuan dari sistem informasi kepegawaian adalah terciptanya *database* kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten atau Kota, Provinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Secara umum Sistem Informasi Kepegawaian mempuyai 3 (tiga) keuntungan diantaranya:

1. Memungkinkan Departemen Sumber Daya Manusia berperan aktif dalam perencanaan strategi perusahaan.
2. Mengintegrasikan dan menyimpan semua informasi Sumber Daya Manusia dalam suatu database, yang sebelumnya tersimpan dibeberapa local fisik yang terpisah.

3. Memfasilitasi penyimpanan data dan akses catatan kepegawaian yang vital bagi perusahaan.

Dari definisi-definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian adalah suatu sistem yang terdiri dari *software* dan *hadrware* yang dirancang untuk menyimpan dan memproses semua informasi pegawai. Data kepegawaian tersimpan secara utuh didalam suatu komputer yang dapat diakses kesemua penggunanya. Sistem Informasi Pegawai didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, dan tata kerja, sumber daya manusia, dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam mendukung.

Definisi Konsepsional

Pada hakikatnya konsep merupakan istilah yang diperlukan oleh seorang peneliti untuk menggambarkan fenomena yang ditelitinya. Oleh karena itu perlu didefinisikan secara jelas agar dapat dipahami dan dimengerti maksudnya. Definisi konsepsional dari Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* adalah acuan pelaksanaan atau pedoman dalam rangka penyelenggaraan proses kenaikan pangkat secara *online* melalui Simpeg *client* dalam rangka menimalisir berbagai kesalahan maupun kekeliruan yang terjadi jika menggunakan sistem manual.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2012:11) deskriptif kualitatif adalah data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Hal tersebut dimaksudkan agar penelitian ini dapat menganalisa dan menggambarkan atau mendeskripsikan Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 20015 Tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat Secara *Online* di Badan Kepegawaian Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini sangat penting untuk dijadikan sebagai sarana untuk memandu dan mengarahkan jalannya penelitian. Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Walikota tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* pada Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, maka penulis menggunakan pengukuran Implementasi yang mencakup 4 (empat) variabel yaitu :

a. Komunikasi
   (1) Sosialisasi tentang Meknisme Kenaikan Pangkat secara *Online* ke unit SKPD.
b. Sumber Daya
   (1) Kompetensi pegawai dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG client untuk pengusulan Kenaikan Pangkat secara *Online*.
   (2) Sarana dan prasarana dalam mendukung pelaksanaan SIMPEG client untuk pengusulan Kenaikan Pangkat secara *Online*.
c. Disposisi
   (1) Komitmen Pelaksana dan seluruh pegawai serta pihak yang terkait dalam pelaksanaan pengusulan Kenaikan Pangkat secara *Online*.
d. Struktur Birokrasi
   (1) Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan SIMPEG client untuk pengusulan Kenaikan Pangkat secara *Online*.

2. Faktor penghambat Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikkan Pangkat Secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Sejalan dengan pengertian diatas, menurut Nazir (2005:50) data jika digolongkan menurut asal sumbernya dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Data Primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau sanksi utama dari kejadian yang lalu. Contoh dari data atau sumber primer adalah : catatan resmi, suatu keterangan oleh saksi mata, keterangan-keterangan, foto-foto, dan sebagainya. Adapun teknik *sampling* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Yang dimana teknik pengambilan *sample* sumber data harus melalui proses pertimbangan tertentu. Misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:
   a. Informan Kunci (*key informan)* adalah orang yang menguasai pokok permasalahan, memiliki informasi yang bersedia memberikan informasi. Yang menjad*i key informan* disini adalah Kepala Sub. Bidang Kepangkatan BKPPD Kota Samarinda.
   b. Sesuai dengan rekomendasi dari *key informan* maka peneliti menambahkan beberapa informan, adapun yang menjadi *informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Mutasi, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi, Staf Validasi Data dan Staf Verifikasi Data. Informan pengguna layana/user kenaikan pangkat *online*.

2. Data Sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa. Contohnya data yang diambil dari buku-buku referensi, dokumen-dokumen, laporan hasil evaluasi, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Pasolong (2012:130) mengemukakan bahwa pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengumpulan data yaitu suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang tekumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian. Berikut adalah Teknik Pengumpulan Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

a. Observasi
   Idrus (2015:101) mengemukakan bahwa Observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) maupun nonpartisipatif.
b. Wawancara
   Imam Gunawan (2013:160) mengemukakan bahwa wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informal.
c. Dokumen/Dokumentasi
   Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014: 31-33) di dalam analisis data kualitatif terdapat 3 (tiga) alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisi data yaitu: *Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verification.*

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)
   Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan menstransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkip, wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.
2. Penyajian Data (*Data Display*)
   Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi da untuk melakukan sesuatu, termasuk analisi yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)
   Menarik kesimpulan/verifikasi, kegiatan analisis ketiga yang penting dalam menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif dimulai mencari arti benda-benda, mncatat keteraturan, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Hasil Penelitian

Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

1. **Komunikasi**

   Komunikasi memiliki peran/fungsi yang cukup penting untuk menentukan keberhasilan kebijakan publik dalam implementasinya. Komunikasi menunjukkan suatu prosess penyampaian informasi dari sumber kepada penerima, sehingga informasi yang disampaikan dapat dipertanggung jawab kebenarannya. Proses penyampaian informasi harus dilakukan secara tepat, akurat dan konsisten. Komunikasi dapat dilakukan baik melalui sosialisasi maupun komunikasi antara para pelaksana kebijakan.

   Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis memperoleh informasi bahwa faktor komunikasi dalam implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda belum terlaksana dengan baik karena masih ada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang belum mendapatkan sosialisasi karena keterbatas jaringan yang ada di OPD tersebut dan koordinasi sesama rekan kerja tidak pernah ada konflik, kepada pimpinan pun demikian. Jika ada masalah yang dihadapi biasanya kami mencoba menyelesaikannya bersama-sama, serta komunikasi antara pihak BKP2D Kota Samarinda dengan OPD sudah berjalan meskipun belum optimal.

2. **Sumberdya**

   Sumberdaya yang terdapat dalam implementasi kebijakan sangat penting untuk menghasilkan implementasi kebijakan yang efektif. Adapun sumber-sumber yang penting dalam pelaksanaan implementasi kebijakan meliputi staf yang memadai, kewenangan dan fasilitas maupun sumber daya finansial yang diperlukan untuk menunjang kebutuhan publik.

   Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa faktor sumberdaya manusia yang dimiliki BKP2D Kota Samarinda sudah cukup berkompeten dalam melaksanakan kenaikan pangkat *online*. Sumberdana yang disediakan BKP2D Kota Samarinda dalam pelaksanaan kenaikan pangkat *online* belum sepenuhnya terpenuhi karena anggaran yang diberikan pemerintah belum maksimal . Namun

ketersedian sarana dan prasana dibeberapa OPD yang belum tersedia dengan baik karena kekurangan anggaran.

3. Disposisi

Disposisi merupakan sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap kebijakan atau program yang harus dilaksanakan. Karena setiap kebijakan membutuhkan pelaksana-pelaksana yang memiliki komitmen yang tinggi agar mampu mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penulis memperoleh informasi bahwa komitmen dari para pelaksana terhadap Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* sudah maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing pelaksana kebijakan/program. Meskipun masih adanya kendala dalam pengimplementasian terkait dengan kenaikan pangkat *online* tersebut. Dimana kurangnya kepedulian PNS di lingkup pemerintah Kota Samarinda dalam meremajakan data pada simpeg *client*.

4. Struktur Birokrasi

Dalam pengimplementasian suatu kebijakan atau program yang sudah dibuat oleh pemerintah tidak terlepas dari keterlibatan beberapa pihak yang daling bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Struktur birokrasi merupakan mekanisme kerja yang dibentuk untuk mengelola pelaksaan dalam sebuah kebijakan. Dalam pelaksanaannya perlu adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dapat digunakan implementator sebagai pedoman untuk melaksanakan suatu kebijakan atau progam agar pengambilan keputusan setiap keputusan dapat diambil secara cepat dan tepat tanpa melalui proses yang panjang dan berbelit-belit.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis informasi bahwa dalam pelaksanaan kenaikan pangkat secara online dilakukan sesuai dengan Standar Operasiional Prosedur (SOP) dalam Perwali Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online*. Namun dalam pelaksanaannya masih terkendala dalam hal pelaksanaan secara teknis yang dilakukan oleh pengguna/*user* simpeg *client* di lingkungan Kota Samarinda.

Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara Online di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis berikut merupakan faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda antara lain masih banyaknya PNS yang kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat terkait dengan pemahaman teknis kenaikan

pangkat *online* dan belum meratanya ketersedian fasilitas dibeberapa OPD di Kota Samarinda, kurangnya kepedulian PNS terkait dengan kewajiban dalam meremajakan data di aplikasi simpeg *client*, serta proses peremajaan data yang dilakukan PNS tidak sesuai dengan SOP dalam Peraturan Walikota, dan Regulasi kenaikan pangkat *online* yang ada di BKP2D Kota Samarinda masih belum sejalan dengan BKN.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda secara umum sudah berjalan dengan cukup baik sebab segi komitmen dan struktur birokrasi sudah berjalan dengan baik. Namun dari segi komunikasi dan sumberdaya masih mengalami hambatan.
   a. Komunikasi
      Dari segi komunikasi, implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda belum terlaksana dengan baik karena masih ada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang belum mendapatkan sosialisasi dan masih banyak PNS yang terkendala dengan pemahaman teknis.
   b. Sumberdaya
      Sumberdaya pegawai dan fasilitas yang dimiliki oleh BKP2D Kota Samarinda dalam pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* sudah tersedia dengan baik. Namun dibeberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Samarinda masih belum tersedianya alat pendukung seperti *Scanner* yang digunakan untuk *scanning* berkas usulan kenaikan pangkat. Hal ini dikarenakan ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan.
   c. Disposisi (Komitmen Pelaksana)
      Dari segi disposisi atau komitmen implementator dalam pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pelaksana program atau kebijakan. Para implementor kebijakan memiliki komitmen yang baik dalam pelaksanaan kenaikan pangkat *online*, meskipun masih adanya

kendala dari kurangnya kepedulian PNS sendiri terkait peremajaan data pada simpeg *client*.

d. Struktur Birokrasi

Dari segi struktur birokrasi implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* sudah berjalan dengan baik. Karena implementator bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam implementasi Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online*. Walaupun masih terhambat dari proses peremajaan data yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara Online.

2. Faktor penghambat Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda antara lain masih banyaknya PNS yang kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat terkait dengan pemahaman teknis kenaikan pangkat *online* dan belum meratanya ketersedian fasilitas dibeberapa OPD di Kota Samarinda, kurangnya kepedulian PNS terkait dengan kewajiban dalam meremajakan data di aplikasi simpeg *client*, serta proses peremajaan data yang dilakukan PNS tidak sesuai dengan SOP dalam Peraturan Walikota, dan Regulasi kenaikan pangkat *online* yang ada di BKP2D Kota Samarinda masih belum sejalan dengan BKN.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai pelengkap penelitian sebagai berikut:

1. Banyaknya PNS yang kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat terkait dengan pemahaman teknis kenaikan pangkat *online.* Oleh karena itu dapat dilakukan dengan pembuatan alat bantu (*user guide* dan video) untuk meningkatkan pemahaman terkait mekanisme kenaikan pangkat *online*.
2. Sedangkan untuk terbatasnya fasilitas dibeberapa OPD di Kota Samarinda. Sebaiknya pihak BKP2D Kota Samarinda maupun OPD yang bersangkutan, sebaiknya melakukan koordinasi dengan Pemerintah Kota Samarinda.
3. Untuk meningkatkan kepedulian PNS yang kurang terkait dengan kewajiban dalam meremajakan data diaplikasi simpeg *client*. Oleh karena itu dapat dilakukan pembuatan ID Card PNS secara gratis sebagai *Reward* terhadap PNS yang sudah meng*update* data pada simpeg*client.* Sehigga percepatan *updating* data PNS pada simpeg *client* dapat dioptimalkan
4. Terkait proses peremajaan data yang dilakukan PNS tidak sesuai dengan SOP dalam Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* Oleh karena itu, dapat dilakukan dengan

cara membuka grup/forum diskusi sosial media terkait masalah kenaikan pangkat. Dalam grup/forum diskusi ini implementator dapat mempublikasi Informasi terbaru dan memberikan penjelasan kepada PNS terkait permasalahan maupun SOP kenaikan pangkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Anggara, Sahya. 2014. *Kebijkan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.

Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori & Praktik)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Erlangga.

Milles, Matthew B. Dan A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Edisi Ketiga. Sage publication,Inc.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi).* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik (Teori dan Proses)*. Yogyakarta : Media Pressindo.

Dokumen-dokumen

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 *tentang Pemerintahan Daerah*.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002. *Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2002. *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.*

Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000. *Tentang Kenaikkan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.*

Instruksi Presiden No.3 Tahun 2003. *Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government*.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000. *Tentang Sistem Informasi Kepegawaian.*

Peraturan Walikota Samarinda No. 18 Tahun 2015. *Tentang Mekanisme Kenaikkan Pangkat secara Online.*