# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang posisi sentral sebagai motor penggerak roda pemerintahan sekaligus eksekutor utama kebijakan negara. Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penataan manajemen kepegawaian yang profesional dan berbasis merit mutlak diperlukan demi mewujudkan tata kelola birokrasi yang berintegritas serta berkompeten. Salah satu pilar krusial dalam dimensi manajemen internal ini adalah pemenuhan hak-hak normatif pegawai, yang secara eksplisit diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Hak tersebut meliputi pemberian penghargaan berkala berupa kenaikan pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala (KGB). Kedua instrumen kepegawaian ini bukan sekadar rutinitas administratif belaka, melainkan merupakan stimulus strategis yang berkorelasi langsung terhadap pemeliharaan motivasi, penegakan disiplin, dan peningkatan profesionalisme kerja aparatur secara berkelanjutan.

Dalam konteks otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten Bojonegoro berkomitmen penuh untuk menerjemahkan regulasi nasional tersebut ke dalam skema reformasi birokrasi yang adaptif di tingkat lokal. Sinkronisasi kebijakan kepegawaian di tingkat kabupaten menuntut setiap instansi untuk mampu mengeksekusi pelayanan hak aparatur tanpa hambatan prosedural yang berbelit-belit. Secara teoritis, keberhasilan distribusi hak-hak kepegawaian ini

sangat ditentukan oleh efektivitas proses aplikasinya di lapangan. Merujuk pada teori implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh George C. Edwards III, keberhasilan suatu produk hukum atau regulasi dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara empat variabel utama, yaitu efektivitas komunikasi, kecukupan sumber daya, disposisi atau komitmen para pelaksana, serta struktur birokrasi yang responsif. Ketidakselarasan pada keempat variabel tersebut di tingkat operasional akan memicu terjadinya distorsi kebijakan yang merugikan aparatur selaku penerima manfaat.

Dalam menganalisis implementasi kebijakan pelayanan administrasi kepegawaian, penelitian ini menggunakan perspektif implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III. Edward III menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berkaitan dan menentukan sejauh mana kebijakan yang telah ditetapkan dapat diterjemahkan menjadi tindakan serta pelayanan yang efektif di tingkat pelaksana.

Pertama, komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan, prosedur, tujuan, dan informasi pelayanan disampaikan kepada pelaksana maupun kelompok sasaran. Komunikasi yang jelas, konsisten, dan tidak menimbulkan perbedaan penafsiran akan mendukung pelaksanaan pelayanan sesuai ketentuan. Dalam konteks pelayanan administrasi kepegawaian, komunikasi dapat dilihat dari penyampaian informasi mengenai persyaratan,

tahapan pengajuan, batas waktu, mekanisme verifikasi, serta penggunaan sistem pelayanan digital.

Kedua, sumber daya mencakup ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, informasi, serta kewenangan yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang baik tidak akan berjalan optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Dalam pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, aspek ini berkaitan dengan kompetensi operator, ketersediaan perangkat dan jaringan, dukungan sistem informasi, serta kemampuan aparatur dalam mengelola dan memverifikasi dokumen kepegawaian.

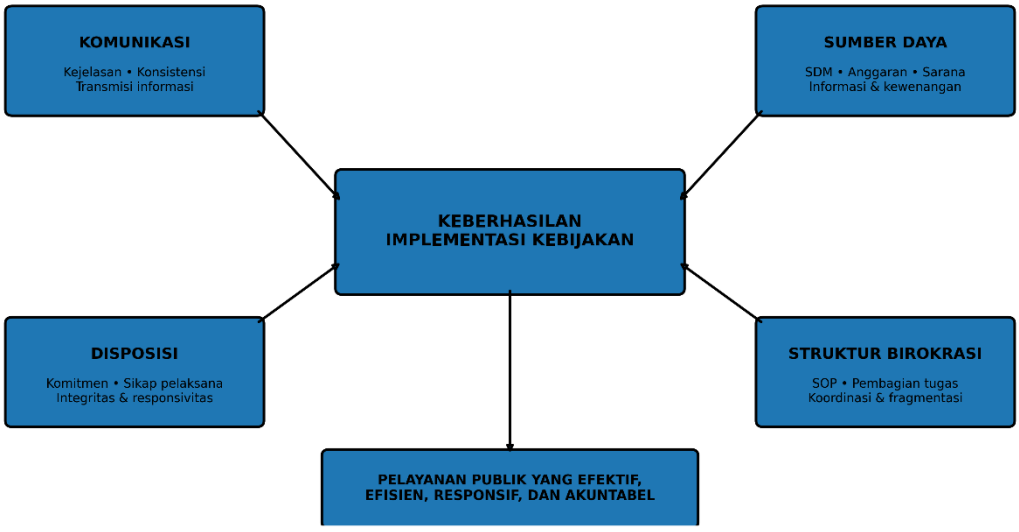
Ketiga, disposisi mengacu pada sikap, komitmen, kemauan, dan kecenderungan para pelaksana dalam menjalankan kebijakan. Pelaksana yang memiliki komitmen, integritas, responsivitas, dan pemahaman terhadap tujuan kebijakan akan lebih mampu memberikan pelayanan sesuai standar. Sebaliknya, rendahnya komitmen atau kurangnya responsivitas dapat menjadi hambatan meskipun prosedur dan sumber daya telah tersedia.

Keempat, struktur birokrasi berkaitan dengan mekanisme organisasi yang mengatur pelaksanaan kebijakan, termasuk pembagian tugas, kewenangan, prosedur operasional standar (SOP), koordinasi, dan hubungan antarunit kerja. Struktur birokrasi yang jelas akan mengurangi tumpang tindih kewenangan serta mempercepat proses pelayanan. Dalam pelayanan administrasi kepegawaian, struktur tersebut tercermin dalam alur pengajuan

dari ASN, verifikasi pada tingkat kecamatan, proses pada instansi terkait, sampai dengan penerbitan dokumen dan penyesuaian hak kepegawaian.

Keempat variabel tersebut menjadi relevan untuk menganalisis pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala di Kecamatan Sukosewu. Melalui perspektif Edward III, penelitian tidak hanya melihat apakah pelayanan telah dilaksanakan, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan demikian, teori tersebut dapat digunakan untuk melihat keterkaitan antara komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi dengan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MENURUT GEORGE C. EDWARD III**




Manifestasi nyata dari implementasi kebijakan manajemen kepegawaian ini bertumpu pada perangkat daerah di tingkat akar rumput, salah satunya adalah Kecamatan Sukosewu selaku unit kerja yang berinteraksi langsung dengan aparatur di wilayah domestik. Namun, observasi awal

menunjukkan adanya diskrepansi (kesenjangan) antara regulasi ideal dengan realitas empiris di lapangan. Proses pelayanan administrasi kenaikan pangkat dan KGB di Kecamatan Sukosewu masih kerap dihadapkan pada sejumlah kendala teknis maupun struktural, seperti keterlambatan penyampaian berkas usulan ke tingkat badan kepegawaian kabupaten, keterbatasan kapasitas SDM pengelola administrasi internal, hingga belum optimalnya transparansi waktu penyelesaian dokumen. Kesenjangan ini tidak hanya berpotensi menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan, tetapi dalam jangka panjang dapat mendegradasi kualitas penyelenggaraan roda pemerintahan di tingkat lokal.

Berlandaskan pada problematika empiris dan konseptual di atas, maka evaluasi mendalam mengenai sejauh mana regulasi manajemen kepegawaian ini dieksekusi di tingkat Kecamatan menjadi sangat urgen untuk dilakukan. Penyelidikan terhadap faktor-faktor penghambat serta pendorong dalam tata kelola hak aparatur ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi studi kebijakan publik dan administrasi pemerintahan daerah. Atas dasar pemikiran deduktif tersebut.

Kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala merupakan bentuk penghargaan atas masa kerja, prestasi, dan pengabdian pegawai. Ketentuan mengenai ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur sipil negara beserta perubahannya, serta Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Peraturan Gaji Aparatur sipil negara.

Selain itu, proses administrasinya juga mengacu pada ketentuan teknis dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kenaikan pangkat diberikan setiap empat tahun sekali, sedangkan KGB diberikan setiap dua tahun sekali bagi ASN yang memenuhi persyaratan masa kerja serta penilaian kinerja dengan predikat minimal "baik".

Secara struktural, eksistensi dan batasan kewenangan Kecamatan Sukosewu diatur secara rigid melalui Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 16 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Bojonegoro. Regulasi tersebut menegaskan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah yang berfungsi sebagai pelaksana teknis kewilayahan dengan ruang lingkup kerja tertentu, di mana Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagai unit birokrasi lini depan (*street-level bureaucracy*), efektivitas penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dan mutu pelayanan administrasi internal di Kecamatan Sukosewu sangat bergantung pada postur sumber daya manusianya. Saat ini, kekuatan aparatur yang menggerakkan roda organisasi di Kecamatan Sukosewu bertumpu pada agregat 20 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara mikro, karakteristik demografis dan administratif dari 20 ASN tersebut dapat dipetakan secara terperinci ke dalam tiga klaster utama, yaitu :

1. Stratifikasi Golongan dan Kepangkatan : Tata jenjang kepegawaian di Kecamatan Sukosewu didominasi oleh aparatur pada level menengah, di mana rumpun Golongan III menempati porsi terbesar yaitu sebanyak 10

orang. Sementara itu, untuk posisi birokrat senior pada Golongan IV tercatat sebanyak 3 orang, dan kelompok pelaksana pada Golongan II diisi oleh 3 orang. Distribusi kepangkatan ini menunjukkan bahwa mayoritas personel berada pada klaster teknis-operasional yang menjadi tulang punggung pelaksanaan fungsi-fungsi administratif di tingkat kecamatan.

2. Kualifikasi Akademik dan Jenjang Pendidikan : Tingkat latar belakang pendidikan formal dari 20 personel ASN di Kecamatan Sukosewu memperlihatkan komposisi yang didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, meski ruang pendidikan menengah tetap tersedia. Klaster pendidikan tinggi diisi oleh lulusan Sarjana (S-1) sebanyak 9 orang, disusul oleh lulusan Magister (S-2) sebanyak 4 orang, dan kompetensi praktis Diploma Tiga (D-3) sebanyak 1 orang. Di sisi lain, aparatur dengan latar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat tercatat masih menyumbang angka yang cukup signifikan, yaitu sebanyak 6 orang. Keragaman kualifikasi akademik ini secara langsung memengaruhi ritme adaptasi serta kapasitas aparatur terhadap program digitalisasi sistem manajemen kepegawaian modern.
3. Segmentasi Hukum dan Status Kepegawaian : Dari aspek regulasi ketenagakerjaan publik, komposisi 20 aparatur tersebut merefleksikan adanya kebijakan diversifikasi aparatur modern di tingkat lokal. Dinamika internal instansi saat ini ditopang oleh 16 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap, yang kemudian diperkuat oleh masa transisi kaderisasi melalui 1 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), serta diperlengkapi oleh

skema penguatan birokrasi melalui 3 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Profil demografis riil yang mencakup 20 orang ASN di Kecamatan Sukosewu ini merupakan modalitas sekaligus tantangan struktural tersendiri bagi organisasi. Mengingat keterbatasan jumlah personel yang relatif ramping namun memiliki variasi status hukum, tingkat pendidikan, dan hierarki kepangkatan tersebut, proses implementasi kebijakan manajemen internal khususnya dalam hal akurasi pelayanan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) menuntut efisiensi, ketepatan waktu, dan konsistensi yang tinggi agar tidak memicu distorsi administratif yang dapat menurunkan motivasi kerja aparatur setempat.

Identifikasi persoalan dalam penelitian ini tidak didasarkan pada asumsi teoretis yang dilakukan penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Sukosewu selaku informan kunci yang bertanggung jawab langsung atas manajemen internal aparatur. Berdasarkan hasil penelusuran empiris tersebut, ditemukan adanya anomali operasional yang krusial dalam proses penegakan kebijakan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala (KGB). Hambatan utama di lapangan justru berakar pada rapuhnya sistem tata kelola arsip kepegawaian (kebijakan *records management*). Dokumen-dokumen vital seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Surat Keputusan (SK) pangkat terakhir, dan berkas mutasi lainnya sering kali mengalami salah letak (*misplaced*) dan kerusakan fisik akibat tidak

adanya ruang penyimpanan khusus (*depot arsip*) serta minimnya perangkat proteksi arsip yang memadai.

Kondisi tersebut melahirkan dampak domino yang fatal terhadap pelayanan hak-hak aparatur. Akibat penataan berkas yang belum tersistematisasi dan dilakukan secara manual tanpa digitalisasi, proses verifikasi dan validasi berkas yang dibutuhkan untuk pengusulan Kenaikan Pangkat dan KGB ke Badan Kepegawaian Daerah sering kali mengalami penundaan (*administrative delay*). Masalah ini diperparah oleh keterbatasan kompetensi fungsional kearsipan dari pegawai yang ditunjuk, di mana pengelola kepegawaian di Kecamatan Sukosewu tidak memiliki latar belakang keahlian khusus di bidang kearsipan (*non-arsiparis*). Efek riil dari rentetan persoalan ini adalah sering terjadinya keterlambatan penerbitan SK Kenaikan Pangkat dan realisasi hak keuangan pada KGB pegawai di Kecamatan Sukosewu, yang secara otomatis mencederai asas ketepatan waktu dalam administrasi kepegawaian. Jika diskrepansi antara regulasi kearsipan dan realitas operasional ini terus diabaikan tanpa adanya rekonstruksi sistem, dikhawatirkan akan memicu akumulasi maladministrasi yang lebih masif, yang pada jangka panjang dapat mendegradasi motivasi kerja, kedisiplinan, serta kualitas performa birokrasi di Kecamatan Sukosewu secara keseluruhan.

Di Kecamatan Sukosewu, pelayanan kenaikan pangkat dan KGB merupakan salah satu tugas rutin yang dikoordinasikan melalui Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan pada Sekretariat Kecamatan, bekerja sama dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) serta

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bojonegoro. Namun dalam praktiknya, pelayanan ini masih menghadapi berbagai kendala seperti keterlambatan pengurusan berkas, kurangnya kelengkapan dokumen, dan minimnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan arsip kepegawaian.

Untuk memberikan gambaran kondisi pelayanan di lapangan, berikut disajikan data pengajuan kenaikan pangkat dan KGB di Kecamatan Sukosewu dalam empat tahun terakhir :

Tabel 1.

Data Pengajuan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala di Kecamatan Sukosewu (2022-2024)

| Tahun | Kenaikan Pangkat | KGB | Total Pengajuan |
|---|---|---|---|
| 2022 | 4 | 2 | 6 |
| 2023 | 6 | 6 | 12 |
| 2024 | 4 | 2 | 6 |
| 2025 | 4 | 2 | 6 |
| **Total** | **18** | **12** | **30** |

*Sumber : Data Observasi Penulis & Sub Bagian Kepegawaian Kecamatan Sukosewu 2025*

Tabel 1. menunjukkan bahwa total pengajuan kenaikan pangkat dan KGB di Kecamatan Sukosewu dalam periode 2022-2025 mencapai 30 kasus dengan tingkat keterlambatan rata-rata 21,7%. Meskipun jumlah pengajuan

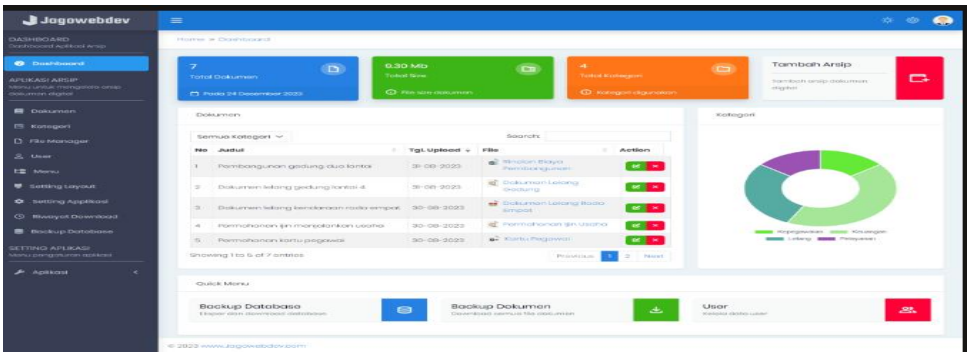
relatif kecil (rata-rata 8 kasus/tahun), namun persentase keterlambatan yang tinggi menunjukkan adanya masalah sistemik dalam pengelolaan arsip manual. KGB yang diberikan setiap 2 tahun sekali memiliki pola pengajuan yang fluktuatif (2-6 kasus/tahun), sedangkan kenaikan pangkat relatif stabil (4-6 kasus/tahun).

Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pengarsipan manual yang masih digunakan belum mampu menangani volume pengajuan yang terus bertambah. Berkas yang dikelola secara fisik berpotensi mengalami keterlambatan dalam pencarian, penataan, dan verifikasi data. Selain itu, risiko kehilangan, kerusakan, atau penumpukan arsip juga semakin besar.

Penelitian serupa di kecamatan lain juga menemukan masalah yang sama. Menurut penelitian di Kecamatan Tanjung Batu, pelayanan administrasi kepegawaian belum optimal karena kurangnya sistematisasi pengelolaan arsip dan prosedur yang berbelit-belit. Di Kecamatan Galang, pengawasan pelayanan administrasi kepegawaian masih memerlukan perbaikan dalam hal perencanaan dan penataan dokumen. Kondisi serupa juga ditemukan di berbagai kecamatan lain di Indonesia.

*Gambar 1.*

Web Data aplikasi



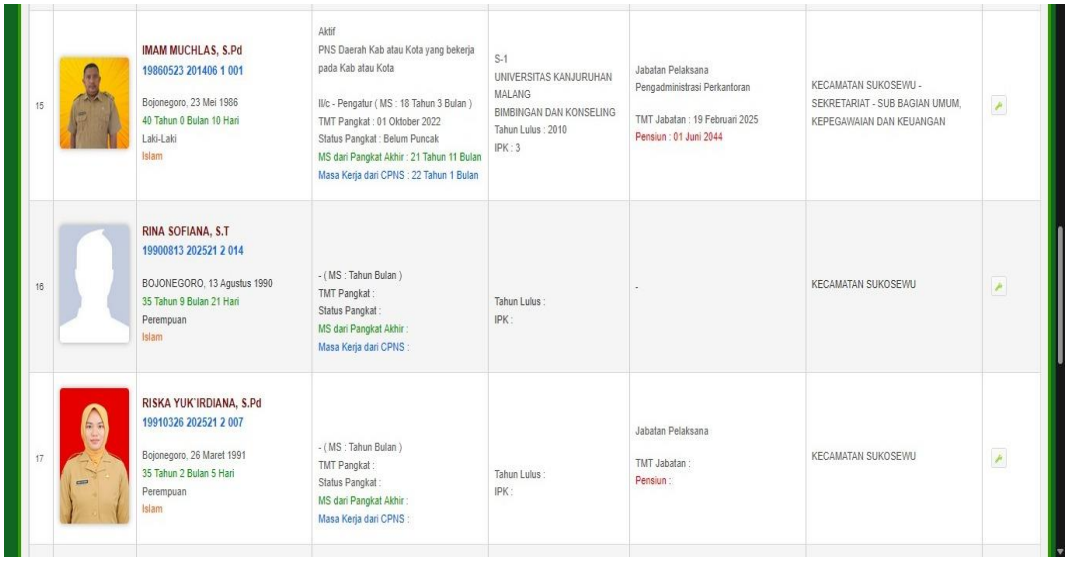
Arsip kepegawaian menjadi solusi yang relevan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah mengembangkan *Document Management System* (DMS) SIASN yang dirancang untuk mendigitalisasi dan mengelola arsip kepegawaian secara efisien. Sistem ini memiliki fitur konversi gambar ke PDF, kompresi dokumen, serta penggabungan/pemisahan file yang memudahkan pengelolaan arsip. Kepala BKN Prof. Zudan menegaskan bahwa "digitalisasi arsip kepegawaian sudah menjadi kebutuhan mendesak dalam transformasi birokrasi".

Manfaat digitalisasi arsip kepegawaian meliputi :

1. Efisiensi waktu dan biaya pengelolaan arsip
2. Kemudahan pencarian dan akses dokumen
3. Peningkatan keamanan dan perlindungan data
4. Integrasi dengan sistem kepegawaian Nasional
5. Dukungan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)

Aplikasi ini mendukung absensi digital, pengelolaan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), dan pelayanan kepegawaian lainnya. Namun, di tingkat kecamatan seperti Kecamatan Sukosewu, implementasi aplikasi si mantap dalam pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala aparatur sipil negara masih terbatas, terkendala dari kurangnya tertib administrasi masing-masing pegawai sehingga menjadi keterlambatan dalam kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala.

Gambar 2.
Aplikasi SI MANTAP



| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 |  | IMAM MUCHLAS, S.Pd<br>19860523 201406 1 001<br>Bojonegoro, 23 Mei 1986<br>40 Tahun 0 Bulan 10 Hari<br>Laki-Laki<br>Islam | Aktif<br>PNS Daerah Kab atau Kota yang bekerja pada Kab atau Kota<br>II/c - Pengatur ( MS : 18 Tahun 3 Bulan )<br>TMT Pangkat : 01 Oktober 2022<br>Status Pangkat : Belum Puncak<br>MS dari Pangkat Akhir : 21 Tahun 11 Bulan<br>Masa Kerja dari CPNS : 22 Tahun 1 Bulan | S-1<br>UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG<br>BIMBINGAN DAN KONSELING<br>Tahun Lulus : 2010<br>IPK : 3 | Jabatan Pelaksana<br>Pengadministrasi Perkantoran<br>TMT Jabatan : 19 Februari 2025<br>Pensiun : 01 Juni 2044 | KECAMATAN SUKOSEWU - SEKRETARIAT - SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN | |
| 16 | | RINA SOFIANA, S.T<br>19900813 202521 2 014<br>BOJONEGORO, 13 Agustus 1990<br>35 Tahun 9 Bulan 21 Hari<br>Perempuan<br>Islam | - ( MS : Tahun Bulan )<br>TMT Pangkat :<br>Status Pangkat :<br>MS dari Pangkat Akhir :<br>Masa Kerja dari CPNS : | Tahun Lulus :<br>IPK : | - | KECAMATAN SUKOSEWU | |
| 17 |  | RISKA YUK'IRDIANA, S.Pd<br>19910326 202521 2 007<br>Bojonegoro, 26 Maret 1991<br>35 Tahun 2 Bulan 5 Hari<br>Perempuan<br>Islam | - ( MS : Tahun Bulan )<br>TMT Pangkat :<br>Status Pangkat :<br>MS dari Pangkat Akhir :<br>Masa Kerja dari CPNS : | Tahun Lulus :<br>IPK : | Jabatan Pelaksana<br>TMT Jabatan :<br>Pensiun : | KECAMATAN SUKOSEWU | |

Digitalisasi pengelolaan arsip kepegawaian berbasis website yang diusulkan dalam penelitian ini sejalan dengan :

1. Nilai dasar Ber-AKHLAK (khususnya nilai Adaptif)
2. Implementasi SMART ASN melalui penguatan kompetensi digital
3. Reformasi Birokrasi dan SPBE di pemerintahan daerah
4. Kebijakan BKN tentang DMS SIASN

Sistem aplikasi si mantap ini dapat membantu petugas menyimpan data pegawai secara terstruktur ke dalam database, mempermudah proses pencarian berkas, serta mengurangi risiko kehilangan dan kerusakan dokumen. Selain itu, aplikasi si mantap ini juga dapat mempercepat proses pelayanan, meningkatkan akurasi data, dan mendukung terciptanya pelayanan yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan pengamatan penulis selama penelitian di Kecamatan Sukosewu, masih ditemukan kendala signifikan dalam proses pengurusan berkas kenaikan pangkat dan KGB, terutama pada aspek kelengkapan dokumen, penataan arsip, dan keterlambatan proses. Apabila persoalan ini tidak segera ditangani, berpotensi menimbulkan keterlambatan pelayanan yang berulang dan berdampak pada menurunnya kepuasan pegawai serta profesionalitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"IMPLEMENTASI APLIKASI SI MANTAP DALAM PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT DAN KENAIKAN GAJI BERKALA APARATUR SIPIL NEGARA (Di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro)"**.

## B. PERUMUSAN MASALAH

Menurut Sugiyono (2019), rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang jawabannya akan dicari melalui pengumpulan data. Dalam konteks penelitian ini, masalah dapat dipahami sebagai adanya kesenjangan antara harapan pelayanan yang cepat, kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala menjadi lebih mudah, dan efisien melalui aplikasi SI MANTAP, namun kenyataannya masih menunjukkan berbagai kendala dalam pelaksanaannya.

Sejalan dengan itu, Menurut Lexy J. Moleong (2018), rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat fleksibel dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi di lapangan, namun tetap harus berangkat dari fokus

penelitian. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana strategi yang dilakukan oleh sekretariat Kecamatan Sukosewu dalam meningkatkan kualitas pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala Aparatur sipil negara.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas dan definisi masalah menurut ahli, maka rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Bagaimanakah Implementasi Pelayanan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro?

## C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

### 1. Tujuan Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi aplikasi simantap dalam pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.

### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki suatu tujuan dalam memberikan kontribusi pada masyarakat baik dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat :

1) Memperkaya kajian implementasi kebijakan George C. Edward III dalam konteks pelayanan administratif tingkat kecamatan.

2) Memberikan kontribusi empiris tentang faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi dalam pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro :

a) Rekomendasi perbaikan pelayanan kenaikan pangkat dan KGB yang mengurangi keterlambatan

b) Solusi digitalisasi arsip kepegawaian menggunakan aplikasi si mantap untuk pengelolaan pelayanan kepegawaian

c) Peningkatan efisiensi administrasi pada Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan.

2) Bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bojonegoro:

a) Terinputnya evaluasi pelayanan kepegawaian tingkat kecamatan

b) Identifikasi implementasi kebjakan manajemen ASN di 28 Kecamatan di Kabupaten Bojonegoro

3) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) :

a) Pemenuhan hak tepat waktu kenaikan pangkat dan KGB

b) Peningkatan kepuasan pelayanan administrative

4) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) :

Pengalaman penelitian lapangan di Kecamatan Sukosewu dan pengembangan kompetensi analisis implementasi.

## D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam penulisan penelitian ini, diperlukan sistematika penulisan agar dapat memudahkan pembaca dalam menguraikan objek penelitian dan juga memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam penulisan ini, maka susunan sitematika penulisan penelitian ini adalah :

1. BAB I PENDAHULUAN

   Bab satu, merupakan bab pendahuluan yang didalamnya menguraikan isi berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

   Tinjauan Pustaka berisi tentang landasan teori, definisi konsep serta penelitian terdahulu.

3. BAB III METODE PENELITIAN

   Bab ini menguraikan secara komprehensif rancangan serta prosedur metodologis yang diimplementasikan untuk mengonstruksi, mengurai, dan menganalisis fenomena penelitian secara ilmiah. Alur pembahasan dalam bab ini disusun secara sistematis dengan merujuk pada buku pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku, guna menjamin validitas dan akuntabilitas hasil kajian. Secara operasional, struktur metodologi yang dibedah dalam bab ini mencakup komponen-komponen krusial.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

   Bab ini menyajikan konstruksi komprehensif dari temuan empiris yang telah dihimpun selama proses riset lapangan, yang selanjutnya

dianalisis dan dibedah menggunakan kerangka teoretis yang telah ditetapkan. Struktur pemaparan dalam bab ini diklasifikasikan ke dalam dua substansi utama.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, batasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.