



EFEKTIVITAS LAYANAN KENAIKAN PANGKAT PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA

**Andi Mega Putri Ayu Ningrat¹, Frida Chairunisa², Wahyu Nurdiansyah N³, Ahmad
Syarif⁴, Andi Rasdiyanti⁵**

¹²³⁴⁵ Politeknik Sekolah Tinggi Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara Makassar

e-mail: andimegaputriayuningratt@gmail.com

wahyu.nurdiansyah28@gmail.com, fchairunisa@yahoo.com, syariff.ahamd@gmail.com,

a.rasdiyanti@stialanmakassar.ac.id

Diterima: 18/9/2026; Direvisi: 1/10/2026; Diterbitkan: 8/10/2026

ABSTRAK

Layanan kenaikan pangkat merupakan instrumen strategis pembinaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdampak langsung pada motivasi kerja, pengakuan kinerja, dan kesejahteraan aparatur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas layanan kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa di tengah transformasi digital layanan kepegawaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang melibatkan delapan informan kunci yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif pasif, dan telaah dokumen administratif selama periode Februari hingga April 2026. Analisis data dilakukan melalui model interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan berdasarkan tiga dimensi efektivitas organisasi Steers, yaitu pencapaian tujuan (*goal attainment*), integrasi (*integration*), dan adaptasi (*adaptation*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan kenaikan pangkat pada BKPSDM Kabupaten Gowa secara umum telah berjalan efektif melalui implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), koordinasi lintas sektor bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta adaptasi terhadap regulasi periodisasi kenaikan pangkat terbaru. Namun demikian, efektivitas layanan belum sepenuhnya optimal akibat kendala ketidaksesuaian data administratif, keterlambatan perbaikan berkas dari instansi pengusul, dan hambatan teknis koneksi sistem (*maintenance*).

Kata Kunci: *Adaptasi Organisasi, Efektivitas Layanan, Kenaikan Pangkat, Manajemen ASN, SIASN*

ABSTRACT

Civil servant promotion services represent a strategic apparatus career development instrument directly affecting work motivation, performance recognition, and civil apparatus welfare. This study aims to analyze the effectiveness of promotion services at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Gowa Regency amidst the digital transformation of civil service administration. A qualitative approach with a descriptive method was employed, involving eight key informants selected through purposive sampling techniques. Data collection was carried out through semi-structured interviews, passive participant observations, and administrative document reviews from February to April 2026. Data analysis followed the interactive model encompassing data reduction, data display, and conclusion



drawing based on Steers' three dimensions of organizational effectiveness: goal attainment, integration, and adaptation. The results reveal that promotion services at BKPSDM Gowa Regency have generally operated effectively through the implementation of the State Civil Apparatus Information System (SIASN), inter-agency coordination with the National Civil Service Agency (BKN) and regional apparatus organizations (OPD), and adaptation to recent promotion periodization regulations. However, service effectiveness remains sub-optimal due to administrative discrepancies, delayed document revisions from proposing agencies, and periodic system maintenance bottlenecks.

Keywords: *ASN Management, Goal Attainment, Organizational Effectiveness, Promotion Services, SIASN*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel merupakan mandat utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Pemerintah Republik Indonesia, 2023), pegawai ASN berkewajiban memberikan pelayanan publik yang berkualitas guna menjamin kepuasan masyarakat dan optimalisasi tugas-tugas pemerintahan. Salah satu pilar penentu profesionalisme birokrasi adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia aparatur berbasis sistem merit yang adil dan transparan (Sedarmayanti, 2020). Pelayanan administrasi kepegawaian internal, khususnya layanan kenaikan pangkat, memiliki nilai strategis karena berkaitan langsung dengan penghargaan (*reward*), motivasi intrinsik, serta kepastian pengembangan karier pegawai (Hasibuan, 2021). Oleh sebab itu, efektivitas penyelenggaraan layanan kepangkatan di tingkat pemerintah daerah menjadi barometer penting dalam reformasi birokrasi kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa mengemban tanggung jawab utama dalam mengelola administrasi kenaikan pangkat bagi ribuan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa. Transformasi digital layanan kepegawaian nasional mewajibkan pemanfaatan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 (Badan Kepegawaian Negara, 2023). Kebijakan ini memperluas frekuensi usulan kenaikan pangkat menjadi enam periode dalam setahun guna memangkas kelambatan birokrasi konvensional. Namun, berdasarkan data empiris rekapitulasi usulan kenaikan pangkat periode Oktober 2025 dan Februari 2026 di BKPSDM Kabupaten Gowa, dari 485 berkas usulan yang diajukan oleh berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), tercatat sebanyak 68 berkas (14,02%) mengalami status Berkas Tidak Sesuai (BTS) dan 23 usulan (4,74%) Berkas Tidak Lengkap (BTL). Hambatan tersebut mengakibatkan tertundanya penerbitan Pertimbangan Teknis (Pertek) dan Surat Keputusan (SK) kenaikan pangkat tepat waktu, yang berimplikasi langsung pada penundaan hak penyesuaian gaji pokok aparatur bersangkutan.

Kondisi faktual tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara capaian riil layanan dengan standar pelayanan prima yang diamanatkan regulasi kepegawaian nasional. Tertundanya penetapan SK kepangkatan mengindikasikan bahwa proses digitalisasi administrasi kepegawaian masih menghadapi kendala sinkronisasi data antarunit kerja (Abubakar, 2021; Junisha Rizky, 2023). Secara teoritis, efektivitas organisasi dalam sektor publik tidak sekadar dinilai dari tersedianya aplikasi digital, melainkan dari keberhasilan organisasi mencapai target luaran yang tepat waktu dan akurat (Dwiyanto, 2021; Hidayat, 2020). Sebagaimana ditegaskan oleh Sinambela (2021), reformasi pelayanan aparatur menuntut

kejelasan prosedur, kecepatan penyelesaian berkas, serta kemampuan meminimalkan kesalahan administrasi demi kepuasan pengguna layanan. Oleh karena itu, evaluasi komprehensif terhadap tata kelola layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Kabupaten Gowa sangat mendesak untuk ditelaah secara ilmiah.

Sejumlah peneliti terdahulu telah menaruh perhatian pada efektivitas pelayanan kepegawaian digital di berbagai instansi pemerintah daerah. Bintang (2023) meneliti efektivitas kenaikan pangkat aparatur di Provinsi Banten yang membuktikan bahwa integrasi aplikasi digital mampu meningkatkan persentase penyelesaian berkas hingga 20 persen. Dewi dan Suparno (2022) menganalisis pentingnya penerapan prinsip transparansi dan kepastian waktu dalam membangun kepercayaan aparatur terhadap manajemen kepegawaian publik. Sementara itu, Ekram dkk. (2022) menegaskan bahwa adopsi teknologi informasi dalam pelayanan publik sangat bergantung pada keandalan infrastruktur server dan kapasitas literasi digital para pengelolanya. Meskipun kajian terdahulu telah membahas efektivitas digitalisasi kepegawaian, sebagian besar studi berfokus pada sistem lokal mandiri atau tahap awal pengenalan SIASN dengan mekanisme periodisasi lama.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini membuka ruang kebaruan (*novelty*) ilmiah mengenai bagaimana BKPSDM Kabupaten Gowa mengelola efektivitas layanan kenaikan pangkat pada fase transisi periodisasi enam kali setahun menuju mekanisme layanan bulanan yang terintegrasi penuh secara nasional (Badan Kepegawaian Negara, 2025). Mengkaji fenomena ini menuntut pisau analisis yang tidak parsial, melainkan kerangka evaluasi organisasi yang holistik. Penelitian ini mengadopsi teori efektivitas organisasi Richard M. Steers (1999) yang membedah kinerja layanan ke dalam tiga dimensi utama: pencapaian tujuan (*goal attainment*) melalui indikator ketepatan waktu dan akurasi hasil; integrasi (*integration*) melalui komunikasi dan koordinasi lintas instansi; serta adaptasi (*adaptation*) melalui fleksibilitas organisasi dalam merespons pembaruan regulasi kepegawaian (Hardiansyah, 2020; Suherman, 2022). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas layanan kenaikan pangkat pada BKPSDM Kabupaten Gowa berdasarkan dimensi pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi guna merumuskan rekomendasi tata kelola layanan kepegawaian yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menghasilkan analisis mendalam mengenai fenomena efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian (Moleong, 2021). Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti berupaya menafsirkan makna, dinamika koordinasi, serta kendala teknis operasional yang dialami langsung oleh para pelaksana dan penerima layanan di lapangan. Penelitian dilaksanakan di Kantor BKPSDM Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan fokus lokus pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan. Pengumpulan data lapangan dilaksanakan secara intensif selama tiga bulan, terhitung sejak bulan Februari hingga April 2026.

Penentuan sumber data primer dilakukan melalui teknik penarikan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dengan menetapkan delapan orang informan kunci (*key informants*) yang representatif (Sugiyono, 2022). Karakteristik informan terdiri atas: (1) satu orang Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan yang bertanggung jawab atas kebijakan teknis kepangkatan daerah, (2) dua orang Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola layanan kenaikan pangkat BKPSDM yang mengoperasikan SIASN secara harian, (3) dua orang pengelola administrasi kepegawaian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pengusul, yakni Dinas



Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa, serta (4) tiga orang pegawai negeri sipil penerima layanan kenaikan pangkat dari golongan II, III, dan IV yang berkasnya diproses pada periode berjalan. Data sekunder dihimpun melalui telaah dokumen resmi, meliputi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023, data statistik usulan berkas SIASN BKPSDM Kabupaten Gowa tahun 2025/2026, Standar Operasional Prosedur (SOP) layanan kepangkatan, serta arsip rekonsiliasi berkas BKN Regional IV Makassar.

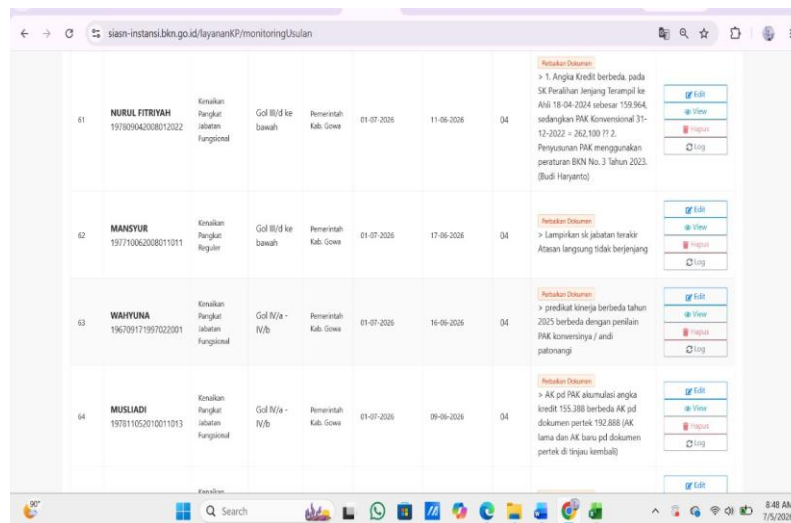
Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui triangulasi teknik yang mencakup wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif pasif, dan dokumentasi administratif (Hardani dkk., 2020). Wawancara semi-terstruktur dipandu menggunakan instrumen pedoman wawancara terbuka guna menggali persepsi informan terkait ketepatan waktu penerbitan SK, pola koordinasi lintas instansi, serta respons aparatur terhadap dinamika perubahan regulasi. Observasi pasif difokuskan pada pengamatan alur verifikasi berkas digital pada akun admin instansi SIASN serta interaksi koordinasi pengelola kepegawaian di meja pelayanan BKPSDM. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan salinan data rekapitulasi status berkas, tangkapan layar antarmuka sistem kendali mutu, dan bukti disposisi berkas usulan.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang terdiri atas tiga alur kegiatan terintegrasi: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing*) (Sugiyono, 2022). Tahap kondensasi dilakukan dengan mentranskripsikan rekaman wawancara, memilih fakta-fakta lapangan yang relevan, serta mengelompokkan data empiris ke dalam tiga dimensi efektivitas Steers (1999), yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Penyajian data diuraikan secara naratif analitis dengan memadukan matriks data, bagan alur kerja, dan bukti kutipan langsung informan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dengan memverifikasi konsistensi temuan lapangan melalui teknik triangulasi sumber antarinforman serta triangulasi teknik data guna menjamin keabsahan dan akuntabilitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelayanan kenaikan pangkat di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gowa telah bertransformasi secara penuh dari sistem manual menuju ekosistem digital berbasis SIASN yang terintegrasi secara nasional dengan Badan Kepegawaian Negara. Seluruh tahapan pengusulan berkas mulai dari unggah dokumen portofolio oleh pengelola kepegawaian OPD, verifikasi berkas oleh admin instansi BKPSDM Kabupaten Gowa, persetujuan teknis oleh Kantor Regional IV BKN Makassar, hingga pengunduhan Surat Keputusan (SK) kenaikan pangkat bertandatangan digital dilakukan melalui platform daring. Penerapan sistem digital ini ditujukan sebagai sarana kendali mutu agar penerbitan hak kepangkatan pegawai berjalan tepat waktu, transparan, dan terbebas dari praktik pungutan liar. Tampilan antarmuka sistem kendali mutu digital layanan kenaikan pangkat pada aplikasi SIASN dapat diamati pada gambar di bawah ini.

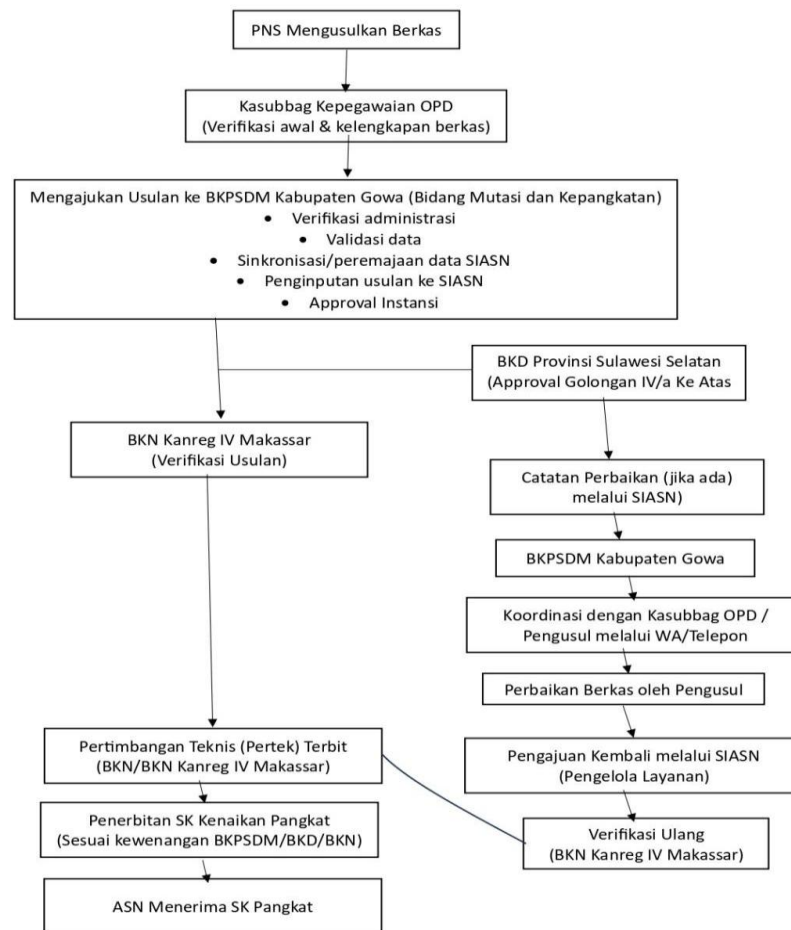


ID	Nama	ID No	Jabatan	Jabatan Fungsional	Pangkat	Pangkat Fungsional	Tgl Pengajuan	Tgl Persetujuan	Status
61	NURUL FITRIYAH	131700042008012022	Konvikan	Pangkat	jabatan	Fungsional	01-07-2026	11-08-2026	04
62	MANSYUR	131710062008011011	Konvikan	Pangkat	jabatan	Reguler	01-07-2026	17-08-2026	04
63	WAIYUNA	136709171997022001	Konvikan	Pangkat	jabatan	Fungsional	01-07-2026	16-09-2026	04
64	MUSLIADI	137011052010011013	Konvikan	Pangkat	jabatan	Fungsional	01-07-2026	09-09-2026	04

Gambar 1. Tampilan Antarmuka Modul Layanan Kenaikan Pangkat pada SIASN

Mengacu pada Gambar 1 di atas, sistem SIASN menampilkan pembagian status berkas usulan secara *real-time* yang mempermudah admin instansi memantau progres penetapan kenaikan pangkat ASN. Informasi pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa dari 485 usulan yang diproses pada sistem, sebanyak 394 berkas dinyatakan Memenuhi Syarat (MS), sementara 68 berkas masuk dalam kategori Berkas Tidak Sesuai (BTS) dan 23 berkas berstatus Berkas Tidak Lengkap (BTL). Data visual pada Gambar 1 membuktikan bahwa sistem digitalisasi mampu menyaring ketidaksesuaian portofolio pegawai secara transparan sebelum Pertimbangan Teknis diterbitkan. Keberadaan instrumen digital seperti tampak pada Gambar 1 berfungsi sebagai pengendali mutu verifikasi administratif, sekaligus mendeteksi secara dini anomali berkas yang memerlukan perbaikan segera dari instansi pengusul.

Kelancaran proses verifikasi digital tersebut sangat ditentukan oleh efektivitas koordinasi antarlembaga yang terlibat dalam siklus pelayanan kepangkatan. Alur kerja pelayanan melibatkan tiga aktor kelembagaan utama, yakni Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pengusul, BKPSDM Kabupaten Gowa sebagai pengelola tingkat daerah, dan Kantor Regional IV BKN Makassar sebagai verifikasi teknis akhir. Hubungan fungsional dan pola komunikasi kerja antarunit tersebut disajikan secara sistematis pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Bagan Alur Koordinasi dan Integrasi Antarunit Kerja dalam Layanan Kenaikan Pangkat (Sumber: Peneliti, 2026)

Berdasarkan alur koordinasi pada Gambar 2, tampak jelas bahwa BKPSDM Kabupaten Gowa berfungsi sebagai jembatan penghubung utama antara unit kerja basis di daerah dengan kantor regional BKN. Bagan pada Gambar 2 mengilustrasikan siklus pengusulan yang dimulai dari pengumpulan dokumen oleh pengelola kepegawaian OPD, dilanjutkan dengan verifikasi kelayakan administratif oleh BKPSDM, hingga validasi final oleh pihak BKN. Pola komunikasi timbal balik yang ditunjukkan pada Gambar 2 menegaskan bahwa kegagalan koordinasi pada salah satu simpul akan berdampak sistemik terhadap keterlambatan penerbitan SK bagi seluruh aparatur. Dengan demikian, alur kerja pada Gambar 2 membuktikan bahwa keterpaduan integrasi lintas sektor merupakan syarat mutlak bagi tercapainya efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah.

Temuan wawancara mendalam mengungkapkan bahwa faktor penghambat utama dalam penyelesaian berkas kepangkatan berakar pada disparitas data riwayat kinerja pegawai. Sebagian aparatur belum memperbarui portofolio Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada pangkalan data profil individu SIASN, sehingga sistem secara otomatis menolak usulan berkas dengan status BTS. Di samping itu, pengelola kepegawaian di tingkat OPD kecamatan sering terlambat mengunggah dokumen perbaikan hingga batas akhir penutupan kuota periode berjalan. Kendala teknis berupa perlambatan akses server pusat (*maintenance downtime*) pada saat beban puncak pengusulan nasional juga turut memperlambat pencetakan dokumen digital oleh petugas BKPSDM.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, efektivitas layanan kenaikan pangkat pada BKPSDM Kabupaten Gowa diuraikan melalui tiga dimensi efektivitas organisasi model Richard M. Steers (1999), yaitu pencapaian tujuan (*goal attainment*), integrasi (*integration*), dan adaptasi (*adaptation*). Pembahasan ini mengkaji capaian empiris (*what*) dan faktor-faktor kausalitas (*why*) yang mendasari dinamika efektivitas organisasi di lapangan.

1. Dimensi Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment*)

Pencapaian tujuan merupakan dimensi efektivitas organisasi yang mengukur sejauh mana sasaran fungsional layanan dapat direalisasikan sesuai target waktu dan mutu keluaran yang direncanakan (Steers, 1999). Menjawab aspek *what* dalam penelitian ini, penerapan SIASN di BKPSDM Kabupaten Gowa secara nyata telah memangkas durasi pemrosesan berkas dari sebelumnya membutuhkan waktu berbulan-bulan melalui pengiriman fisik menjadi hitungan hari secara digital. Aparatur tidak lagi terbebani oleh keharusan menyerahkan berkas fotokopi berlapis ke kantor badan kepegawaian daerah. Capaian ini sejalan dengan penelitian Bintang (2023) yang menemukan bahwa transformasi sistem administrasi kepegawaian digital mampu meningkatkan kecepatan penyelesaian berkas kenaikan pangkat secara signifikan. Selain itu, integrasi data yang tersentralisasi meminimalisir redundansi informasi, sehingga akurasi basis data kepegawaian dapat dijamin untuk mendukung tata kelola administrasi yang lebih akuntabel dan transparan (A. L. Pratama et al., 2025; R. J. S. Pratama & Kustini, 2026; Sandang et al., 2025; Waldi et al., 2024; Weikalowo et al., 2026).

Menganalisis aspek *why* di balik belum optimalnya pencapaian target seratus persen tuntas tepat waktu, temuan menunjukkan adanya disparitas data riwayat jabatan pada pangkalan data MyASN pegawai. Ketidaksesuaian nomor ijazah, masa kerja golongan, dan penilaian kinerja menyebabkan sistem menolak berkas dengan status Berkas Tidak Sesuai (BTS). Kondisi ini mengonfirmasi temuan Abubakar (2021) dan Junisha Rizky (2023) bahwa kelemahan validitas data individu pegawai dan keterlambatan pengunggahan perbaikan berkas dari instansi pengusul menjadi faktor determinan tertundanya penetapan hak kenaikan pangkat. Sebagaimana ditegaskan oleh Hardiansyah (2020), kualitas pelayanan publik tidak hanya diukur dari kecepatan teknologi semata, melainkan menuntut akurasi dan kesesuaian dokumen yang mutlak bebas dari kesalahan administratif (*zero error*). Selain kendala pada validitas data, ketergantungan terhadap infrastruktur telekomunikasi yang belum merata sering kali menghambat efisiensi sistem di wilayah dengan konektivitas rendah (Amiruddin et al., 2025; Anto et al., 2025; Fitria et al., 2026; Saman et al., 2026).

2. Dimensi Integrasi (*Integration*)

Dimensi integrasi merujuk pada kapasitas organisasi dalam membangun komunikasi efektif, menyamakan persepsi kerja, dan memelihara koordinasi harmonis di antara seluruh pemangku kepentingan (Steers, 1999). Dalam konteks layanan kepangkatan di Kabupaten Gowa, dimensi ini tercermin dari jalinan kemitraan yang solid antara admin BKPSDM, para pengelola kepegawaian OPD, dan tim verifikator Kanreg IV BKN Makassar. BKPSDM Kabupaten Gowa secara proaktif membentuk saluran komunikasi cepat melalui grup pesan instan kepegawaian guna memantau perkembangan berkas serta menyampaikan pemberitahuan perbaikan secara langsung. Pola koordinasi yang terdesentralisasi ini berhasil memangkas sekat birokrasi formal yang kaku dan mempercepat arus penyelesaian kendala di lapangan. Upaya sinkronisasi ini selaras dengan pendekatan integrasi regulasi daerah yang melibatkan koordinasi lintas organisasi perangkat daerah guna menyelaraskan kebijakan teknis dan memastikan



standar pelayanan yang seragam (Aulia & Tambun, 2025; Pratama & Frinaldi, 2025; Purwanto et al., 2024).

Pola integrasi yang kolaboratif ini sejalan dengan konsep *co-production* dalam tata kelola pelayanan publik modern, di mana penerima layanan dan instansi pengusul bertindak sebagai mitra aktif dalam menjaga kelengkapan dokumen administratif (Osborne, 2020). Sinambela (2021) dan Dwiyanto (2021) menegaskan bahwa pelayanan publik yang berkualitas tinggi dibangun di atas fondasi komunikasi yang transparan, responsif, dan akuntabel. Melalui keterbukaan informasi status usulan, para pegawai pengusul dapat segera mengetahui letak kekurangan berkasnya sebelum batas penutupan sistem berakhir. Kemitraan yang terpadu antara BKPSDM dan BKN membuktikan bahwa dimensi integrasi telah beroperasi secara efektif dalam menopang kelancaran tata kelola layanan kenaikan pangkat aparatur di Kabupaten Gowa. Namun, keberlanjutan model integrasi ini tetap memerlukan komitmen penguatan kompetensi teknis bagi pengelola kepegawaian agar mampu beradaptasi dengan pembaruan fitur sistem secara berkelanjutan (Agustin & Mursyidah, 2024; Bahri et al., 2026; Yasa et al., 2021; Yosefat et al., 2026).

3. Dimensi Adaptasi (*Adaptation*)

Dimensi adaptasi menggambarkan kemampuan kelembagaan organisasi dalam menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal, baik berupa pembaruan regulasi maupun pergeseran sistem operasional (Steers, 1999). BKPSDM Kabupaten Gowa menunjukkan daya adaptasi yang sangat responsif terhadap pemberlakuan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023 yang mengubah periodisasi kenaikan pangkat dari dua kali menjadi enam kali setahun (Februari, April, Juni, Agustus, Oktober, dan Desember). Perubahan tata kala ini direspons pimpinan BKPSDM melalui penerbitan surat edaran berkala kepada seluruh unit kerja serta penyesuaian jadwal verifikasi internal secara disiplin. Respons kelembagaan yang gesit ini membuktikan kesiapan aparatur daerah dalam menyongsong regulasi kenaikan pangkat fleksibel bulanan yang mulai diujicobakan pemerintah (Badan Kepegawaian Negara, 2025). Adaptabilitas ini didukung oleh pengembangan kapasitas aparatur melalui pelatihan teknis berkelanjutan serta pemanfaatan infrastruktur digital yang memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dalam merespons tuntutan pelayanan yang kian dinamis (Aminulloh et al., 2026).

Kelancaran proses adaptasi kelembagaan ini didukung oleh pelaksanaan bimbingan teknis (*coaching clinic*) dan asistensi digital berkelanjutan yang digelar BKPSDM bagi pengelola kepegawaian puskesmas dan sekolah. Upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia ini selaras dengan simpulan Ekram dkk. (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan pemanfaatan teknologi pelayanan publik sangat bergantung pada kesiapan kompetensi aparatur di lini operasional. Sebagaimana dikemukakan oleh Suherman (2022) dan Keban (2019), adaptasi organisasi yang matang menuntut keselarasan antara pembaruan aturan hukum, kesiapan sarana server, dan kematangan literasi digital para penggunanya. Dengan demikian, dimensi adaptasi pada BKPSDM Kabupaten Gowa telah berjalan secara efektif, kendati pemeliharaan jaringan server pusat BKN tetap memerlukan perhatian teknis guna menjamin stabilitas akses layanan digital yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas layanan kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa secara umum telah berjalan efektif, meskipun belum



sepenuhnya optimal pada aspek penyelesaian berkas tanpa kendala. Mengacu pada tiga dimensi efektivitas organisasi Steers (1999), dimensi pencapaian tujuan terbukti berjalan efektif dengan percepatan waktu layanan melalui implementasi sistem digital SIASN yang memproses 394 berkas memenuhi syarat tepat waktu, kendati masih terhambat oleh 68 berkas tidak sesuai akibat disparitas data portofolio pegawai. Dimensi integrasi terwujud secara solid melalui koordinasi lintas sektor yang transparan antara BKPSDM, Organisasi Perangkat Daerah pengusul, dan Kanreg IV BKN Makassar melalui kanal komunikasi daring responsif. Sementara itu, dimensi adaptasi terbukti sangat responsif dalam mengadopsi perubahan regulasi periodisasi kenaikan pangkat enam kali setahun melalui penerbitan petunjuk teknis daerah dan pelaksanaan asistensi digital bagi seluruh pengelola kepegawaian.

Guna mengoptimalkan mutu pelayanan di masa mendatang, disarankan kepada BKPSDM Kabupaten Gowa untuk memperkuat program pemutakhiran data mandiri secara berkala bagi seluruh ASN agar disparitas data profil dapat dicegah sebelum masa pengusulan dibuka. Pemerintah Kabupaten Gowa dan Badan Kepegawaian Negara direkomendasikan untuk meningkatkan kapasitas infrastruktur peladen (*server*) dan kestabilan jaringan guna mengeliminasi kendala *system maintenance* pada saat puncak pengusulan nasional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti lanjutan menganalisis tingkat kepuasan ASN terhadap layanan kepangkatan menggunakan metode kuantitatif komparatif antargolongan jabatan, atau meneliti efektivitas kesiapan aparatur daerah dalam menghadapi implementasi penuh kenaikan pangkat bulanan berbasis kecerdasan buatan (*artificial intelligence*).

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Implementasi kebijakan layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Publicuho: Journal of Administration and Public Governance*, 4(2), 145–158. <https://doi.org/10.35824/jpag.v4i2.145>
- Agustin, T., & Mursyidah, L. (2024). Meningkatkan kualitas layanan publik di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(1), Article 13. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.326>
- Aminulloh, M. J., Septiandika, V., & Maksin, M. (2026). Optimalisasi kapasitas dan kelembagaan daerah dalam menjawab tantangan pelayanan publik era digital (studi kasus DPMPSTP Kota Probolinggo). *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6(1), Article 10. <https://doi.org/10.53697/iso.v6i1.3797>
- Amiruddin, A., Dasem, E. E., Ghalib, L. O. M., Msen, D., Lopuhaa, M., Arunglangi, A., Sroyer, S. F., & Kapisa, A. (2025). The effectiveness of the implementation of the civil state apparatus information system at the Personnel and Human Resources Development Agency of Biak Numfor Regency. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 20(2), 128–136. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v20i2.538>
- Anto, A., Mappasere, F. A., Abdi, A., & Alyas, A. (2025). The role of *e-government* in improving efficiency and transparency in public services in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 10(16), 92–106. <https://doi.org/10.18502/kss.v10i16.19157>
- Aulia, A. P., & Tambun, K. Y. (2025). Synchronization of central and regional government policies in public services. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 2(4), Article 12. <https://doi.org/10.47134/par.v2i4.4758>
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. BKN.



- Badan Kepegawaian Negara. (2025). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2025 tentang Layanan Kenaikan Pangkat bagi Aparatur Sipil Negara*. BKN.
- Bahri, S., Satriani, S., & Hasbi, M. (2026). Transforming madrasah education: Integrating technology, governance, and commitment within management information systems. *Dirasah: International Journal of Islamic Studies*, 4(1), 49–66. <https://doi.org/10.59373/drs.v4i1.73>
- Bintang, A. (2023). Efektivitas kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional melalui SIMASTEN di BKD Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 8(1), 34–48. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v8i1.2140>
- Dewi, R., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan *good governance* melalui pelayanan publik yang berkualitas pada instansi kepegawaian daerah. *Journal Media Administrasi*, 7(2), 89–102. <https://doi.org/10.31004/jma.v7i2.1450>
- Dwiyanto, A. (2021). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik kantor Samsat Provinsi Maluku. *Publicuho: Journal of Administration and Public Governance*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/10.35824/jpag.v5i3.265>
- Fitria, N., Islami, T. A., Noho, M. D. H., Faruq, A., Kusumawati, I. R., Hasbillah, A. U., & Andriyansyah, M. F. (2026). Digital land certificates and legal objectives: An empirical study of justice, certainty, and utility in Indonesia. *Bulletin of Community Engagement*, 6(1), 215–229. <https://doi.org/10.51278/bce.v6i1.2514>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.
- Hardiansyah. (2020). *Kualitas pelayanan publik: Konsep, dimensi, indikator, dan implementasinya*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2020). Efektivitas organisasi publik dalam transformasi pelayanan administrasi digital. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 112–125. <https://doi.org/10.31289/jiap.v8i2.3680>
- Junisha, R. J. (2023). Implementasi kenaikan pangkat otomatis berbasis daring di BKPSDM Kabupaten Pesawaran, Lampung. *Jurnal Penelitian Kepegawaian*, 11(2), 77–90. <https://doi.org/10.51878/jpk.v11i2.1892>
- Keban, Y. T. (2019). *Enam dimensi strategis administrasi publik: Konsep, teori, dan isu*. Gava Media.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Osborne, S. P. (2020). *The new public governance: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. Routledge.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia.



- Pratama, A. L., Chairunnisa, F., & Rasdiyanti, A. (2025). Kompetensi pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam memfasilitasi produk hukum daerah. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1387–1397. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8001>
- Pratama, R. J. S., & Kustini, K. (2026). Optimalisasi validasi data melalui penataan antarmuka dan tata kerja di BPJS Ketenagakerjaan. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 886–897. <https://doi.org/10.51878/community.v6i2.8938>
- Pratama, T., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi dan partisipasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik: Studi kasus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Agam. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 639–648. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5732>
- Purwanto, P., Sulaksono, S., Tamsil, T., & Prasetyo, D. E. (2024). Streamlining regional regulations with omnibus law for legal harmonization. *Rechtsidee*, 12(2), Article 1038. <https://doi.org/10.21070/jihr.v13i1.1038>
- Saman, S., Putri, N. A., & Hasni, H. (2026). Integrasi sistem pelayanan jantung dan pembiayaan BPJS Kesehatan: Upaya peningkatan efektivitas dan keberlanjutan layanan kardiologi. *HEALTHY: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 5(3), 284–294. <https://doi.org/10.51878/healthy.v5i3.11163>
- Sandang, V., Bahri, S., & Juharni, J. (2025). Evaluasi implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara pada pelayanan administrasi kepegawaian ASN Kabupaten Morowali Utara. *Paradigma: Journal of Administration*, 3(2), 122–126. <https://doi.org/10.35965/pja.v3i2.7648>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1999). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Erlangga.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman. (2022). *Manajemen kualitas pelayanan publik*. Rajawali Pers.
- Waldi, S., Andini, P., Ilahi, R., & Hanoselina, Y. (2024). Pengaruh penggunaan sistem informasi kepegawaian terhadap kualitas pelayanan administrasi di sektor publik. *Presidensial*, 1(4), 109–121. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v1i4.210>
- Weikalowo, U. S. R., Janga, A. U., & Sabawaly, D. R. (2026). Analisis sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan data informasi yang mutakhir, terintegrasi pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat. *Neptunus*, 4(1), 41–61. <https://doi.org/10.61132/neptunus.v4i1.1408>
- Yasa, A. A., Suswanta, S., Rafi, M. S., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Fadhlurrohman, M. I. (2021). Penguatan reformasi birokrasi menuju era Society 5.0 di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 27–42. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.139>
- Yosefat, Y. N., Mustafa, I., & Harbiyanto, A. (2026). Prosedur layanan aktivasi aplikasi Identitas Kependudukan Digital di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(2), 1098–1108. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i2.10404>