

ANALISIS IMPLEMENTASI PERIODISASI KENAIKAN PANGKAT BERBASIS SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA (SIASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NUNUKAN

Analysis of the Implementation of Promotion Periodization Based on the Civil Servant Information System (SIASN) at the Civil Service and Human Resource Development Agency of Nunukan Regency.

Nama Penulis ✉

Lisa Susanti^{1*}, M. Nasir Hamzah², Mulyadi Hamid³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: *Correspondent author*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dan efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat enam periode berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan. Fokus kajian mencakup peningkatan efisiensi, transparansi, akurasi, serta identifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kebijakan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan periodisasi kenaikan pangkat berbasis SIASN di BKPSDM Kabupaten Nunukan pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan teori Edward III. Komunikasi antarpegawai dan ASN melalui SIASN dan MyASN berlangsung cukup efektif, sumber daya manusia serta infrastruktur relatif memadai, disposisi pegawai menunjukkan komitmen positif, dan struktur birokrasi terorganisir dengan baik. Faktor pendukung implementasi meliputi kesiapan SDM dan literasi digital, ketersediaan infrastruktur digital yang terintegrasi, serta komitmen dari BKN, pimpinan, dan pelaksana di BKPSDM. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemui antara lain validitas data ASN yang masih lemah, rendahnya kesadaran sebagian ASN terhadap digitalisasi administrasi kepegawaian, serta kurangnya respons ASN terhadap informasi yang disampaikan BKPSDM.

Kata Kunci: *Institusional, Penyetaraan Jabatan, Penggerak Swadaya Masyarakat.*

Abstract

This study aims to analyze the implementation and effectiveness of the six-period promotion policy based on the Civil Servant Information System (SIASN) at the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Nunukan Regency. The focus includes improving efficiency, transparency, and identifying supporting and inhibiting factors in policy implementation.

The research employed a descriptive qualitative approach, collecting data through interviews, observations, and document analysis.

The findings indicate that the implementation of the promotion policy based on SIASN at the BKPSDM of Nunukan Regency has generally aligned with Edward III's theory. Communication between staff and civil servants through SIASN and MyASN is relatively effective; human resources and infrastructure are adequate; staff disposition demonstrates strong commitment; and the bureaucratic structure operates in an organized manner. Supporting factors include the readiness and digital literacy of human resources, the availability of integrated digital infrastructure, and the commitment of BKN, leadership, and BKPSDM staff. Meanwhile, inhibiting factors include weak validity of civil servant data, the low awareness of some civil servants regarding digitalized personnel administration, and limited responsiveness of civil servants to information provided by BKPSDM..

Keywords: *Institutional, Job Equivalency, Community Self-Help Activators*

PENDAHULUAN

Pengelolaan Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi Pemerintahan yang sangat penting dan harus dilaksanakan secara profesional, berkualitas, dan berdedikasi oleh pelaku utamanya yaitu Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara disingkat ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. ASN memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, dengan prinsip utama profesionalisme dan transparansi.

Kenaikan Pangkat merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerja dan pengabdianya kepada Negara dan merupakan salah satu elemen penting dalam pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil. Dalam sistem birokrasi pemerintahan, kenaikan pangkat merupakan salah satu bentuk penghargaan atas dedikasi, kinerja, dan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Proses kenaikan pangkat ini tidak hanya berdampak pada pengembangan karier individu, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan memiliki ASN yang memiliki jenjang kepangkatan yang sesuai dengan kompetensinya, diharapkan kinerja birokrasi menjadi lebih profesional, akuntabel, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat.

pengimplementasian kebijakan tersebut sempat terhenti oleh pandemi global (Covid 19) selang tahun 2019 hingga 2020 namun kebijakan tersebut akhirnya terlaksana pada tahun 2021. Firdaus et al., (2021) perubahan struktural yang terjadi dalam sistem kepegawaian sebagai bagian dari transformasi birokrasi. Babak baru dalam dinamika birokrasi kembali kepada awalan yang baru dalam era reformasi birokrasi. Quinn (2014) aturan baru dianggap dapat menimbulkan perubahan organisasi, namun dapat pula melahirkan kontradiksi dalam organisasi. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen, dalam pemerintahan, dimensi itu dikenal kelembagaan, kepegawaian dan ketata laksanaan, yang merupakan unsur - unsur administrasi negara Wakhid (2011).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian daerah, telah menerapkan SIASN dalam proses kenaikan pangkat. Implementasi sistem ini diharapkan mampu mengoptimalkan layanan administrasi kepegawaian, mengurangi hambatan birokrasi, serta meningkatkan kepuasan ASN di Kabupaten Nunukan dalam mengurus kenaikan pangkat mereka.

Sebelum pemanfaatan SIASN di tahun 2023, telah digunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang merupakan sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk pelayanan kepegawaian. Namun saat penggunaan SAPK, berkas usulan kenaikan pangkat disampaikan secara manual dalam bentuk fisik ke Kantor Regional VIII BKN di Banjarmasin. Kemudian di tahun 2022, dikembangkan aplikasi pendukung SAPK untuk mewujudkan layanan kenaikan pangkat di BKN berbasis paperless. Aplikasi

Docudigital digunakan untuk menginput berkas kepegawaian sebagai persyaratan administrasi kepegawaian salah satunya kenaikan pangkat. Meskipun demikian, permasalahan terkait proses usul kenaikan pangkat yang lama masih belum dapat terselesaikan.

Tabel 1.1
Daftar Kenaikan Pangkat Melalui SIAN

Tahun	Periode					
	Februari	April	Juni	Agustus	Oktober	Desember
2023	-	347 SK	-	-	352 SK	-
2024	3 SK	303 SK	76 SK	44 SK	135 SK	67 SK

Sumber : BKPSDM Nunukan

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi penumpukan usulan pada periode April dan Oktober tahun 2023 sehingga prosesnya membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak dibandingkan tahun 2024 setelah penerapan periodisasi kenaikan pangkat dimana usul kenaikan pangkat dapat dilakukan setiap 2 bulan. Keuntungan yang didapat adalah proses administrasi lebih cepat dan beban kerja ASN pelaksana kenaikan pangkat juga terbagi tidak menumpuk di dua periode saja. Jika dalam periode tertentu berkas usulan tidak sesuai atau terlambat diusulkan maka dapat segera diusulkan pada periode berikutnya dengan segera karena jeda waktu antar periode lebih singkat. Sebelum penerapan periodisasi di tahun 2023 pengusulan kenaikan pangkat yang terlambat butuh waktu tunggu yang lebih lama ke periode pengusulan berikutnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi kebijakan periodisasi kenaikan pangkat di BKPSDM Kabupaten Nunukan dengan pemanfaatan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara dalam proses administrasinya dengan menelaah berbagai aspek yang mempengaruhi keberhasilannya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai keunggulan, kendala, serta peluang perbaikan dalam implementasi sistem ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang tepat guna meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dan memastikan bahwa sistem yang diterapkan benar-benar mampu memberikan manfaat yang maksimal bagi ASN maupun instansi pemerintah terkait.

METODOLOGI

Metode Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu suatu metode pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan analisis dokumen (Sugiyono,2010). Penelitian ini memiliki alur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil wawancara serta pengamatan kepustakaan kemudian diolah dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan. Adapun Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan yang merupakan perangkat daerah yang membidangi dan membantu kepala daerah dalam manajemen ASN diantaranya terdapat fungsi pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur..

Informan penelitian adalah orang yang dipilih oleh peneliti untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini, yakni; 1. Informan Kunci (Key Informan) merupakan mereka yang mengetahui atau sangat memahami permasalahan yang diteliti. 2. Informan Utama (Main Informan) merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Kenaikan Pangkat Enam Periode Berbasis SIASN

Penerapan kebijakan periodisasi kenaikan pangkat enam kali setahun yang terintegrasi melalui aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) menjadi salah satu langkah strategis dalam reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Di Kabupaten Nunukan, kebijakan ini dijalankan oleh BKPSDM sebagai pelaksana teknis, yang bertugas mengelola seluruh tahapan proses pengusulan kenaikan pangkat, mulai dari pengumpulan berkas, validasi, hingga pengunggahan dokumen ke sistem nasional BKN.

Dalam menganalisis proses implementasi kebijakan tersebut, digunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup empat variabel kunci yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat variabel ini saling berkaitan dan menjadi determinan keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik.

Komunikasi

Komunikasi merupakan fondasi awal dalam implementasi kebijakan karena memengaruhi pemahaman pelaksana terhadap isi, maksud, dan tujuan kebijakan. Dalam konteks ini, pemerintah pusat melalui BKN telah menerapkan komunikasi kebijakan secara sistemik dengan mengeluarkan surat edaran, petunjuk teknis, serta menyelenggarakan bimbingan teknis secara daring.

Salah satu indikator keberhasilan komunikasi terlihat dari kejelasan isi kebijakan, yakni bahwa periodisasi kenaikan pangkat dilakukan setiap dua bulan sekali, sebanyak enam kali dalam setahun, serta dilaksanakan melalui aplikasi SIASN. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, setelah menerima informasi dari BKN yang berupa Peraturan dan surat edaran, BKPSDM Nunukan melanjutkan komunikasi kebijakan ini kepada OPD di bawahnya melalui surat edaran yang disampaikan melalui pesan aplikasi Whatapps.

Sumber Daya

Sumber daya merupakan aspek yang sangat menentukan kemampuan instansi dalam menjalankan kebijakan. Terdapat tiga dimensi sumber daya yang relevan: sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas fisik atau teknologi.

Dari sisi sumber daya manusia, pelaksana teknis di BKPSDM Kabupaten Nunukan telah dibekali pelatihan teknis dalam penggunaan aplikasi SIASN. Hasil observasi menunjukkan ada 3 staf yang menangani proses kenaikan pangkat dan mereka menguasai alur input data, validasi berkas digital, serta mekanisme unggah dokumen ke sistem SIASN. Kemampuan ini menjadi faktor penting dalam memastikan kebijakan berjalan sesuai jadwal tanpa banyak kendala teknis.

Berdasarkan hasil observasi dari segi fasilitas, tersedia perangkat teknologi informasi yang memadai, ada Laptop, scanner, dan tersedia jaringan yang lancar. Ketersediaan peralatan dan jaringan internet tersebut mendukung proses input dan pengiriman data secara efisien. Infrastruktur yang mendukung ini menjadi bukti bahwa transformasi digital dalam pelayanan publik bukan hanya sebuah jargon, melainkan sudah diterapkan secara nyata di tingkat kabupaten.

Disposisi atau Sikap Pelaksana

Disposisi pelaksana merupakan refleksi dari kemauan, pemahaman, serta dukungan moral terhadap kebijakan. Observasi yang dilakukan menunjukkan pelaksana teknis kenaikan pangkat di Bidang mutasi, promosi dan evaluasi kinerja sangat disiplin dan bertanggung jawab melakukan tugasnya masing-masing. Pembagian tugasnya sudah jelas, ada yang memverifikasi berkas usulan, ada yang memindai berkas sesuai persyaratan dan ada yang bertugas menginput ke SIASN.

Dukungan penuh dari pelaksana kebijakan tercermin dari komitmen mereka menjaga ketepatan waktu input data, disiplin administratif, serta pengawasan terhadap kelengkapan dokumen. Meskipun kebijakan ini memperpendek rentang waktu antara satu periode dengan periode berikutnya, namun tidak ditemukan indikasi keterlambatan signifikan dalam proses pelaksanaannya. Ini menunjukkan tingginya tingkat disposisi dan kesiapan pelaksana di lingkungan BKPSDM Kabupaten Nunukan.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang mendukung menjadi syarat utama implementasi kebijakan yang efektif. Hasil observasi di BKPSDM Nunukan telah ada struktur organisasi yang jelas dan prosedur kerja yang tertuang dalam SOP (Standar Operasional Prosedur). SOP ini mengatur tentang alur layanan, tahapan input data, verifikasi berkas, pengiriman ke sistem BKN, hingga proses dan penerbitan Surat Keputusan. Struktur ini juga memudahkan monitoring dan evaluasi proses. Dengan semua data terdokumentasi secara digital, pimpinan dapat memantau progres kerja secara real-time. Hal ini memperkuat kontrol internal, mempercepat pengambilan keputusan, serta memperkecil peluang kesalahan administrasi.

Efektivitas Implementasi Kebijakan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas implementasi periodisasi kenaikan pangkat berbasis SIASN di BKPSDM Kabupaten Nunukan telah berjalan cukup efektif, terutama dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi administrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Vitaria (2024) yang juga menilai bahwa periodisasi melalui SIASN efektif dalam mendorong efisiensi, transparansi, dan akurasi, meskipun masih terdapat hambatan berupa keterbatasan infrastruktur dan kualitas sumber daya manusia. Kesamaan tersebut menguatkan bukti bahwa SIASN secara nasional memberi dampak signifikan terhadap perbaikan tata kelola administrasi kenaikan pangkat, termasuk di daerah.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Faktor Pendukung

Peningkatan pemahaman dan keterampilan pelaksana teknis kenaikan pangkat di BKPSDM terhadap sistem digital menjadi salah satu pendorong utama keberhasilan kebijakan ini. Pengalaman menggunakan aplikasi sebelumnya memberikan dasar yang kuat bagi pelaksanaan sistem SIASN secara optimal. SIASN hadir sebagai terobosan dalam sistem manajemen kepegawaian, khususnya dalam hal kenaikan pangkat dan tersedia perangkat memadai di BKPSDM sehingga proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara terintegrasi. Proses verifikasi, validasi

internal, hingga penyampaian berkas ke BKN sudah sepenuhnya dapat dilakukan secara digital. Hal ini secara nyata memangkas rantai birokrasi, menghemat waktu, dan mengurangi biaya operasional.

Komitmen Bersama memberikan landasan kuat dalam mendukung implementasi kebijakan. Konsistensi BKN dalam memberikan pengarahan dan evaluasi, ditambah dukungan pimpinan di BKPSDM dan OPD, menjadi modal penting untuk menjaga keberlanjutan program. Komitmen tersebut tercermin pada kesungguhan pimpinan dalam mendorong pegawai menguasai teknologi serta membangun koordinasi lintas unit kerja. Disposisi pegawai yang menunjukkan sikap positif, bertanggung jawab, dan mau beradaptasi menjadi bukti bahwa faktor komitmen sumber daya manusia berperan besar dalam efektivitas implementasi kebijakan.

Faktor Penghambat

Meskipun implementasi kebijakan periodisasi kenaikan pangkat berbasis SIASN di BKPSDM Kabupaten Nunukan telah menunjukkan sejumlah capaian positif, namun dalam praktiknya masih ditemui beberapa hambatan yang memengaruhi efektivitas kebijakan. Hambatan-hambatan ini tidak terlepas dari dinamika birokrasi dan kesiapan sumber daya manusia yang terlibat, baik di tingkat BKPSDM maupun pada ASN penerima layanan. Mengacu pada teori implementasi kebijakan George Edward III, faktor penghambat ini berkaitan erat dengan dimensi sumber daya, disposisi, dan komunikasi, yang dalam pelaksanaannya belum berjalan optimal.

Salah satu kendala utama adalah validitas data ASN yang belum sepenuhnya terjamin. Meskipun SIASN dirancang dengan konsep integrasi data nasional, dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian data, misalnya pada penulisan nama, tanggal lahir, riwayat jabatan, maupun unit kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Syarifatul Mufarriyah dan Rosyidatuzzahro Anisykurlillah (2024) di Kabupaten Sidoarjo yang menegaskan masih terdapat masalah validitas data dan integrasi sistem yang dikarenakan banyak data yang belum dilakukan pembaharuan. Permasalahan ini juga yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Nunukan dan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif, mengingat SIASN berfungsi sebagai basis data nasional yang menjadi rujukan utama BKN dalam penetapan kenaikan pangkat.

Selain aspek validitas data, penghambat lain yang cukup menonjol adalah rendahnya kesadaran sebagian ASN terhadap pentingnya digitalisasi administrasi kepegawaian. Dalam penelitian Syarifatul Mufarriyah dan Rosyidatuzzahro Anisykurlillah (2024) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo juga menyebutkan bahwa salah satu penghambat implementasi kebijakan adalah karena kesadaran ASN yang minim. Meskipun aplikasi SIASN dan MyASN telah disediakan sebagai sarana modernisasi birokrasi, sebagian ASN masih menilai penggunaan aplikasi ini sekadar kewajiban teknis, bukan kebutuhan strategis. Rendahnya kesadaran ini terlihat dari minimnya inisiatif untuk mempelajari alur kerja aplikasi, serta kebiasaan kurang baik dalam mengelola akun digital, seperti sering lupa kata sandi atau email yang digunakan untuk login.

Hambatan lain yang juga menjadi sorotan adalah kurangnya respons sebagian ASN terhadap informasi yang disampaikan oleh BKPSDM. Walaupun surat edaran terkait usulan kenaikan pangkat sudah disebarakan secara rutin baik

melalui surat resmi maupun grup WhatsApp, masih terdapat ASN yang kurang memperhatikan informasi tersebut. Akibatnya, banyak usulan yang masuk mendekati batas waktu, sehingga menyulitkan petugas BKPSDM untuk melakukan verifikasi secara menyeluruh sebelum data diunggah ke SIASN.

Fenomena ini mencerminkan masalah pada aspek komunikasi, terutama dari sisi penerima informasi. Edward III menekankan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada penyampaian informasi oleh pelaksana kebijakan, tetapi juga pada penerimaan dan pemahaman oleh pihak sasaran. Dalam konteks ini, meskipun transmisi informasi dari BKPSDM sudah konsisten dan berulang, efektivitasnya belum maksimal karena tidak direspons dengan baik oleh sebagian ASN. Akibatnya, terjadi keterlambatan dalam pengusulan yang pada akhirnya memengaruhi kelancaran implementasi kebijakan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan periodisasi kenaikan pangkat enam kali setahun yang terintegrasi melalui SIASN di BKPSDM Kabupaten Nunukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan ini pada dasarnya sudah berjalan sesuai dengan kerangka teori George C. Edward III. Keempat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, telah terwujud dalam praktik. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya efisiensi, transparansi, dan akurasi administrasi, meskipun masih terdapat sebagian kecil kendala teknis pada data.

Selain itu, implementasi kebijakan ini didukung oleh kesiapan sumber daya manusia dan meningkatnya literasi digital, ketersediaan infrastruktur digital yang memadai, serta komitmen dari BKN, pimpinan, dan pelaksana BKPSDM. Namun, efektivitas kebijakan masih dipengaruhi oleh sejumlah hambatan, antara lain validitas data ASN yang belum sepenuhnya terjamin, rendahnya kesadaran sebagian ASN terhadap digitalisasi administrasi kepegawaian, serta kurangnya respons ASN terhadap informasi.

Dengan demikian, secara umum implementasi kebijakan periodisasi kenaikan pangkat berbasis SIASN di BKPSDM Kabupaten Nunukan telah menunjukkan hasil yang positif dan selaras dengan teori Edward III, namun tetap membutuhkan perbaikan pada aspek pengelolaan data, literasi digital ASN, dan optimalisasi komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anderson, J. E. 2003. *Public Policymaking: An Introduction* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
2. Anggara, S. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
3. Dunn, W. N. 2003. *Public policy analysis: An introduction*. Pearson Education.
4. Edwards III, G. C. 1980. *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press
5. Fakhruddin, E., Umar, & Yuliadi, I. 2024. *Efektivitas penerapan SIASN terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat*. Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia
6. Hidayat, M. T. 2023. *Implementasi aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam peningkatan pelayanan kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian Pengembangan S*.
7. Indrayani. 2023. *Efektivitas pelayanan usul kenaikan pangkat dengan menggunakan aplikasi SIASN di Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar*. Politeknik STIA LAN Makassar.
8. Keputusan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS.

9. Keputusan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP 99 Tahun 2000 jo PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat.
10. Mufarriyah, S., & Anisykurlillah, R. 2024. *Implementasi kebijakan layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
11. Larasati, J. R. 2022. *Implementasi kenaikan pangkat otomatis berbasis online di BKPSDM Kabupaten Pesawaran Lampung*.
12. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara RI Tahun 2000, No. 302.
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
15. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
16. Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.
17. Ravyansah et all. 2022. *Kebijakan Publik*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
18. Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Vitaria. 2024. *Implementasi Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS Melalui SIASN Dalam Meningkatkan Layanan Kepegawaian di Bidang Mutasi Dan Status Kepegawaian Kantor Regional XIII BKN*
21. Yuliana. 2024. *Pengaruh periodisasi terhadap kualitas pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Terbuka Indonesia