

# EFEKTIVITAS KENAIKAN PANGKAT JABATAN STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL MELALUI SISTEM INFORMASI TERINTEGRASI MANAJEMEN ASN (SIMASTEN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

Bintang Tribuana Nugraha

NPP. 32.0575

Asdaf Kota Serang, Provinsi Banten

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: tribuananugraha28@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Haryanto, MSi

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** The author focuses on the use of SIMASTEN as an innovation in the Digitalization of ASN Management to address the issue of low realization of promotions for structural and functional positions in the Banten Province. **Purpose:** This study aims to determine the effectiveness of the promotion process for structural and functional positions through the Integrated Civil Servant Management Information System (SIMASTEN) at the Regional Civil Service Agency (BKD) of Banten Province. SIMASTEN is a digital innovation in civil servant management designed to enhance transparency, efficiency, and accountability in the promotion process of ASN (State Civil Apparatus). **Method:** This study uses a descriptive qualitative approach, using data collection techniques such as interviews, observation, documentation, and questionnaires. The theoretical framework is based on Budiani's (2020) theory of effectiveness. **Result:** The results show that SIMASTEN has improved the effectiveness of the promotion process, particularly in targeting and procedural simplicity. However, challenges remain in the areas of socialization and human resource readiness, especially among senior officials who face difficulties adapting to digital systems. **Conclusion:** The implementation aligns with Law No. 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus, Government Regulation No. 17 of 2020, and Banten Governor Regulation No. 67 of 2017, which serves as the legal basis for SIMASTEN's development. The supporting factors for SIMASTEN's effectiveness include leadership commitment, integrated data systems, and regulatory support. Meanwhile, inhibiting factors include limited digital literacy among some employees and uneven dissemination of information.

**Keywords:** Effectiveness; Promotion; SIMASTEN

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penulis berfokus pada penggunaan SIMASTEN sebagai inovasi Digitalisasi Manajemen ASN dalam mengatasi permasalahan rendahnya data realisasi kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional Di Provinsi Banten. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional melalui Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui

wawancara, observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket melalui teori efektivitas menurut Budiani (2020). **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMASTEN telah meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat, khususnya dalam aspek ketepatan sasaran dan kemudahan prosedur. Namun, tantangan muncul pada aspek sosialisasi dan kesiapan SDM, terutama bagi pejabat senior yang masih kesulitan beradaptasi dengan sistem digital. **Kesimpulan:** Pelaksanaan SIMASTEN telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, PP Nomor 17 Tahun 2020, dan Pergub Banten Nomor 67 Tahun 2017. Keberhasilan implementasi didukung oleh komitmen pimpinan, integrasi data, dan dukungan regulasi. Namun, efektivitas penuh SIMASTEN masih terhambat oleh rendahnya literasi teknologi di kalangan pegawai dan belum meratanya sosialisasi.

**Kata Kunci :** Efektivitas; Pangkat; SIMASTEN

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pemerintahan merupakan fokus utama dalam reformasi birokrasi yang sedang berlangsung di Indonesia. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses kenaikan pangkat, yang tidak hanya menjadi hak pegawai, tetapi juga berperan sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme ASN. Kenaikan pangkat, khususnya untuk jabatan struktural dan fungsional, diharapkan mampu mendorong ASN untuk terus meningkatkan kompetensi sesuai perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik.

Kenaikan pangkat berperan sebagai alat motivasi karena berkaitan langsung dengan pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai, yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen ASN mencakup perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pengawasan secara menyeluruh. Pola karier dan mekanisme kenaikan pangkat ASN diatur agar dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja.

Kenaikan pangkat ASN harus memenuhi standar kinerja objektif, kompetensi, dan persyaratan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Untuk jabatan struktural, ASN harus mengikuti uji kompetensi, sementara jabatan fungsional memerlukan pemenuhan angka kredit. Kompetensi jabatan yang jelas dan terstandarisasi merupakan elemen penting dalam mendukung manajemen pegawai yang efektif. (Rohmadin & Batubara, 2020) menyatakan bahwa standar kompetensi jabatan digunakan untuk pengadaan pegawai, pengangkatan dalam jabatan, promosi jabatan, perpindahan antar jabatan, pengembangan karier serta penghargaan untuk ASN. Penerapan standar ini sangat penting untuk menjamin efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam pemerintahan daerah.

Semua jenis kenaikan pangkat wajib melalui proses administratif yang sah dan disetujui oleh pejabat pembina kepegawaian. Berbeda dengan kenaikan pangkat reguler yang otomatis setiap empat tahun, kenaikan pangkat dalam jabatan struktural dan fungsional bersifat pilihan dan berdasarkan kinerja. Situasi yang memungkinkan kenaikan pangkat ini antara lain:

1. Jabatan struktural dengan pangkat yang sudah memenuhi jenjang minimal.
2. Jabatan struktural dengan pangkat satu tingkat di bawah jenjang minimal.
3. Jabatan fungsional tertentu dengan pemenuhan angka kredit.

Penataan jabatan struktural dalam organisasi publik sangat penting untuk mencapai efektivitas organisasi. Penataan jabatan struktural secara keseluruhan sudah memenuhi komposisi jabatan sesuai dengan kelembagaan yang baru berdasarkan ketentuan yang berlaku (Basna *et al*, 2019). Penataan yang sesuai dengan regulasi dapat memastikan bahwa setiap jabatan diisi oleh individu yang memenuhi kualifikasi dan kompetensinya, mendukung efektivitas kebijakan yang diterapkan dalam organisasi.

Pemerintah Provinsi Banten melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai titik awal digitalisasi manajemen ASN. Namun, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKD Provinsi Banten tahun 2023, pelaksanaan SIMPEG masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan integrasi data, lambatnya pembaruan informasi, serta fitur yang kurang mendukung efisiensi pengelolaan ASN.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKD Provinsi Banten Tahun 2023, pelaksanaan kenaikan pangkat ASN menunjukkan ketimpangan signifikan antara kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat dalam jabatan struktural maupun fungsional. Kenaikan pangkat reguler ASN di Provinsi Banten pada periode April dan Oktober 2023 tercatat sebanyak 1.586 kasus yang terlaksana, dengan rincian dari berbagai jenjang golongan mulai dari I/d ke II/a hingga IV/d ke IV/e. Seluruh ASN yang telah memenuhi syarat dan masuk dalam periode kenaikan pangkat memperoleh haknya secara efektif melalui mekanisme reguler.

**Tabel 1.1**  
**Kenaikan Pangkat Dalam Jabatan**  
**Pejabat Struktural dan Fungsional Provinsi Banten 2023**

No	Uraian	Jabatan	Memenuhi	Pengajuan	Terlaksana
2	Provinsi Banten	Struktural	3	1	1
3		Fungsional	32	8	3

Sumber : LKIP BKD Provinsi Banten 2023

Menurut Tabel diatas, memperlihatkan bahwa kenaikan pangkat dalam jabatan, baik struktural maupun fungsional, hanya terlaksana sebanyak 4 kasus dari 35 ASN yang telah memenuhi persyaratan. Dari jumlah tersebut, hanya 9 orang yang mengajukan permohonan, terdiri dari 1 pengajuan struktural dan 8 pengajuan fungsional. Rendahnya angka ini disebabkan oleh beberapa kendala, antara lain:

- Ketidakefektifan penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG),
- Masih dominannya proses manual dalam pengajuan,
- Pengumpulan berkas yang harus diulang setiap periode pengajuan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa proses kenaikan pangkat dalam jabatan masih belum optimal, terutama dari sisi sistem digital dan kesiapan administrasi. Hal ini menjadi salah satu isu penting dalam strategi *Human Capital Development* sebagaimana dibahas dalam LKIP BKD Provinsi Banten.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKD Provinsi Banten tahun 2023, strategi pengembangan SDM, khususnya dalam aspek promosi jabatan, masih menghadapi tantangan. Meskipun peraturan terbaru memungkinkan kenaikan pangkat enam kali dalam setahun, implementasi di lapangan masih memerlukan evaluasi menyeluruh terhadap proses, mulai dari pengajuan hingga pemenuhan persyaratan administratif. Kesempatan pengembangan karir yang transparan dan berkelanjutan adalah faktor penting dalam efektivitas organisasi (Yi *et al*, 2025). Setiap jenis kenaikan pangkat memiliki prosedur berbeda, namun semuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas ASN dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Sebagai solusi atas berbagai kekurangan tersebut, BKD Provinsi Banten memperkenalkan SIMASTEN (Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN) yang menawarkan fitur lebih modern, seperti integrasi data secara real-time, pembaruan otomatis, akses yang lebih mudah, serta keamanan data yang lebih baik. Sistem ini dirancang untuk mendukung efisiensi dalam proses administrasi ASN, termasuk kenaikan pangkat bagi pejabat struktural dan fungsional.

Meskipun demikian, data menunjukkan bahwa realisasi kenaikan pangkat dalam jabatan masih sangat rendah dibandingkan dengan kenaikan pangkat reguler. Hal ini menunjukkan bahwa SIMASTEN masih

menghadapi tantangan dalam implementasinya, terutama terkait kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi SDM pengguna, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai efektivitas SIMASTEN dalam mendukung proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional di BKD Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana sistem ini mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan karier ASN, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang menghambat optimalisasi sistem tersebut.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas implementasi Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) dalam mendukung proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: bagaimana efektivitas kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional melalui SIMASTEN, apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi efektivitas sistem tersebut, serta bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas SIMASTEN sebagai sistem digital manajemen ASN.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, mendeskripsikan, dan menganalisis efektivitas pelaksanaan kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional melalui SIMASTEN di BKD Provinsi Banten. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas sistem, baik dari sisi teknis maupun administratif, serta mengkaji berbagai upaya strategis yang telah dan dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja SIMASTEN dalam proses manajemen kepegawaian.

Penelitian ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks digitalisasi sistem kepegawaian. Penelitian ini juga memperkaya data empiris mengenai efektivitas pengelolaan karier ASN dengan memanfaatkan teknologi informasi. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi praja sebagai sarana pembelajaran langsung dalam penerapan sistem kepegawaian berbasis digital. Bagi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), hasil penelitian ini dapat menjadi referensi pengembangan keilmuan dan bahan ajar. Sedangkan bagi BKD Provinsi Banten, penelitian ini memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan kinerja SIMASTEN, sehingga dapat mendukung proses kenaikan pangkat yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.

## **1.3. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini mengacu pada berbagai penelitian terdahulu yang membahas mengenai sistem kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya yang menggunakan sistem informasi terintegrasi seperti SIMASTEN yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten.

Junisha Rizky (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "*Implementasi Kenaikan Pangkat Otomatis Berbasis Online di BKPSDM Kabupaten Pesawaran Lampung*" mengungkapkan bahwa meskipun sistem kenaikan pangkat berbasis digital berhasil meningkatkan efisiensi, masih ada tantangan dalam hal pemahaman prosedur di kalangan ASN. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan sosialisasi serta dukungan teknis agar sistem berjalan dengan lebih optimal.

Maman Suherman (2022) dalam penelitiannya berjudul "*Efektivitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada BKPP Kabupaten Tabalong*" menunjukkan bahwa proses kenaikan pangkat ASN masih terkendala oleh sistem administrasi yang bersifat manual, yang memperlambat proses pengajuan dan verifikasi berkas. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan perlunya

digitalisasi penuh dalam seluruh proses administrasi kepegawaian untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.

Siti Chaerunnisa Tasya (2023) dalam penelitian *"Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten"* menemukan bahwa meskipun SIMPEG sudah diterapkan, sistem ini belum sepenuhnya efektif dalam mengelola data pegawai. Kendala yang dihadapi termasuk ketidaklengkapan data dan sistem yang kurang responsif terhadap kebutuhan administratif yang mendesak. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem SIMPEG memerlukan integrasi yang lebih baik dan peningkatan pelatihan bagi ASN.

Penelitian oleh Saiful Ahmad (2024) berjudul *"Kebijakan, Etika Dan Perilaku Administratif Aparatur Sipil Negara (ASN)"* berfokus pada perilaku ASN dan implementasi kebijakan kenaikan pangkat. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kendala utama dalam efektivitas kenaikan pangkat adalah pemahaman ASN terhadap kebijakan dan prosedur yang diterapkan, serta kurangnya sosialisasi yang mendalam mengenai sistem yang ada.

Ghoni (2022) dalam jurnalnya yang berjudul *"Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung"* mengungkapkan bahwa sistem kenaikan pangkat yang diterapkan dengan konsisten dan objektif dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini juga berhubungan erat dengan penerapan sistem digital seperti SIMASTEN yang bertujuan meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efisiensi dalam proses promosi jabatan. Menurut Ghoni, sistem kenaikan pangkat yang tidak hanya berdasarkan kriteria yang jelas tetapi juga dengan penilaian prestasi kerja yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas ASN.

Penelitian ini berfokus pada penerapan sistem SIMASTEN di BKD Provinsi Banten dan dampaknya terhadap proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional. Meski sudah ada penelitian sebelumnya mengenai digitalisasi dan penerapan sistem informasi dalam manajemen ASN, belum ada yang membahas secara spesifik efektivitas SIMASTEN di Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis penerapan SIMASTEN yang lebih modern dan efisien di BKD Provinsi Banten

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah dalam konteks pengelolaan manajemen ASN melalui pendekatan digital yang lebih terintegrasi, yaitu Sistem Manajemen ASN Terintegrasi (SIMASTEN), yang dikembangkan oleh BKD Provinsi Banten. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya masih berfokus pada sistem manual, pelayanan kenaikan pangkat reguler, atau penerapan sistem informasi dasar seperti SIMPEG, penelitian ini secara spesifik mengkaji efektivitas SIMASTEN dalam mendukung proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional secara digital. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan untuk menilai sejauh mana sistem ini dijalankan secara efektif berdasarkan indikator-indikator pelaksanaan.

Selain itu, kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada lokus dan fokus kajian yang lebih luas, yaitu pada tingkat provinsi dan mencakup dua jenis jabatan ASN (struktural dan fungsional), dengan menekankan pada integrasi data, efisiensi proses, serta transparansi dan akuntabilitas layanan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan dalam literatur terkait digitalisasi manajemen kepegawaian di sektor publik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis terhadap upaya reformasi birokrasi berbasis teknologi informasi.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai

Efektivitas Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural dan Fungsional melalui SIMASTEN di BKD Provinsi Banten.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk menilai efektivitas sistem SIMASTEN dalam mendukung kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Nurdin dan Hartati (2019:42) menyatakan bahwa metode ini memungkinkan peneliti berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan dan menganalisis data secara mendalam. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder dari wawancara, observasi proses kerja SIMASTEN, serta dokumentasi sistem penilaian kenaikan pangkat. Penelitian ini mengadopsi pendekatan partisipatif dan fleksibel (Simangunsong, 2017), dengan fokus pada deskripsi mendalam proses kenaikan pangkat, identifikasi hubungan antar variabel, dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan lapangan (Arikunto, 2010).

Penulis mengumpulkan data melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati langsung pelaksanaan SIMASTEN di lapangan, wawancara dilakukan untuk menggali informasi mendalam dari para informan. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Informan utama terdiri dari: Kepala BKD Provinsi Banten (1 orang), Sekretaris BKD Provinsi Banten (1 orang), Kepala Bidang Mutasi dan Promosi (1 orang), dan Kepala Sub Bidang Kependidikan dan Penggajian (1 orang), yang dipilih karena memiliki otoritas dan pemahaman terkait implementasi SIMASTEN. Selain itu, terdapat 4 orang pejabat struktural dan fungsional yang memenuhi syarat kependidikan, dipilih melalui teknik snowball sampling untuk melengkapi perspektif lapangan, sehingga total informan berjumlah delapan orang. Selanjutnya dokumentasi digunakan sebagai data pendukung melalui dokumen resmi, arsip, dan foto kegiatan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi baik sumber maupun metode, agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi riil di lapangan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai kenaikan pangkat dalam jabatan struktural dan fungsional melalui Simasten, penelitian ini menggambarkan bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat yang berbasis digital dengan menggunakan aplikasi SIMASTEN dan pemahaman pejabat struktural dan fungsional terkait kenaikan pangkat dalam jabatan, faktor faktor yang menjadi kendala dalam proses kenaikan pangkat serta Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Provinsi Banten khususnya BKD sebagai penyelenggara tugas yang memfasilitasi pegawai dalam proses kenaikan pangkat. Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

### **3.1. Ketepatan Sasaran Program**

Sasaran program yang utama adalah pejabat struktural dan fungsional yang ingin mengajukan kenaikan pangkat. Sistem promosi dalam organisasi perlu dirancang dengan cara yang transparan dan adil untuk memastikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi terbaik mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan (Abiwu & Martins, 2023). Penelitian menunjukkan adanya peningkatan progres kenaikan pangkat, yang dibuktikan dengan peningkatan jumlah pejabat yang naik pangkat dari 10 menjadi

12 setelah penerapan SIMASTEN.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Indikator Ketepatan Sasaran Program**

Pertanyaan	Sangat Meningkatkan/Sangat Mudah/Sangat Paham/Sangat Hemat	Meningkat/Mudah/Paham/Hemat	Cukup Meningkatkan/Cukup Mudah/Cukup Paham/Cukup Hemat	Tidak Meningkatkan/Tidak Mudah/Tidak Paham/Tidak Hemat
Meningkatkan Kenaikan Pangkat	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%
Kemudahan Proses	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
Pemahaman Prosedur	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
Efisiensi Waktu	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Selain itu, respons positif juga diperoleh melalui wawancara dengan berbagai informan yang menunjukkan bahwa SIMASTEN telah mempermudah proses pengajuan kenaikan pangkat dan meminimalisir kesalahan administrasi. Sistem promosi yang efektif membutuhkan alokasi tugas yang bijak, di mana setiap pegawai diberikan kesempatan yang adil untuk membuktikan kemampuannya (Durandard, 2023). Ini menunjukkan pentingnya memberikan kesempatan berdasarkan potensi individu, bukan hanya membandingkan kinerja relatif antar pegawai.

### 3.2. Sosialisasi Program

Sosialisasi program juga dibahas sebagai faktor penting dalam kesuksesan SIMASTEN. Wawancara dengan pihak BKD dan Sekretaris DPRD Provinsi Banten menunjukkan bahwa pelatihan dan sosialisasi rutin telah dilakukan.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Indikator Sosialisasi Program**

Pertanyaan	Sangat Lengkap/Sangat Efektif	Lengkap/Efektif	Cukup Lengkap/Cukup Efektif	Tidak Lengkap/Tidak Efektif
Kelengkapan Sarana	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
Efektivitas Media	12.5%	75.0%	12.5%	0.0%

Efektivitas Pelatihan	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
-----------------------	-------	-------	-------	------

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Meski begitu, masih ada beberapa pegawai yang kurang familiar dengan teknologi, sehingga dibutuhkan pelatihan tambahan. Hasil angket juga menunjukkan bahwa sarana dan media informasi untuk sosialisasi sudah cukup efektif.

### 3.3. Tujuan Program

Tujuan utama dari SIMASTEN adalah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pemahaman prosedur kenaikan pangkat oleh ASN.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Indikator Tujuan Program**

Pertanyaan	Sangat Memahami/Sangat Berhasil	Memahami/Berhasil	Cukup Memahami/Cukup Berhasil	Tidak Memahami/Tidak Berhasil
Pemahaman Tujuan	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
Keberhasilan Program	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar tujuan program sudah tercapai, dengan adanya peningkatan pemahaman ASN tentang prosedur dan jumlah keberhasilan yang meningkat. Berdasarkan angket yang dibagikan, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memahami tujuan program dengan baik dan menilai program ini berhasil.

### 3.4. Pemantauan Program

Pemantauan program dilakukan secara berkala oleh tim khusus di BKD, dengan evaluasi triwulanan untuk mengidentifikasi kendala teknis maupun administratif. Selain itu, evaluasi juga dilakukan setiap enam bulan untuk menilai efektivitas program dan menemukan area yang perlu diperbaiki.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Indikator Pemantauan Program**

Pertanyaan	Sangat Baik/Sangat Efektif	Baik/Efektif	Cukup Baik/Cukup Efektif	Tidak Baik/Tidak Efektif
Pengawasan Program	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
Efektivitas Evaluasi	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa SIMASTEN di BKD Provinsi Banten telah diterapkan dengan efektif, dengan sasaran yang tepat, sosialisasi yang baik, tujuan yang tercapai, dan pemantauan yang berkelanjutan. Program ini terbukti berhasil meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional.

### **3.5. Faktor Penghambat**

Implementasi Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten masih menghadapi sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitas sistem. Faktor utama penghambat meliputi keterbatasan pemahaman ASN terhadap prosedur dan fitur aplikasi, yang menyebabkan kesulitan dalam pengoperasian mandiri. Sebagian besar ASN masih mengandalkan operator SIMASTEN, yang berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih dan memperlambat proses pengusulan. Selain itu, kesalahan dalam pengunggahan dokumen, seperti ketidaksesuaian format dan ukuran file, menjadi hambatan teknis yang sering terjadi. Dari sisi infrastruktur, kapasitas sistem SIMASTEN juga masih terbatas, terutama saat terjadi lonjakan penggunaan, yang menyebabkan gangguan teknis seperti akses lambat atau gagal. Para *et al* (2020) menyampaikan bahwa proses implementasi kebijakan SIMPEG sering kali tidak berjalan dengan baik, dikarenakan adanya kendala pada sumber daya yang dilibatkan serta kurangnya kepatuhan dan respons terhadap sistem. Hal ini menunjukkan pentingnya adanya monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memastikan SIMPEG dapat mengoptimalkan pengelolaan pegawai, termasuk pengadaan, pengembangan karier, dan pemantauan kinerja. Berbagai hambatan ini menunjukkan perlunya peningkatan literasi digital ASN, optimalisasi dukungan teknis, serta penguatan infrastruktur sistem agar SIMASTEN dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Berbagai hambatan ini menunjukkan perlunya peningkatan literasi digital ASN, optimalisasi dukungan teknis, serta penguatan infrastruktur sistem agar SIMASTEN dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan. Evaluasi kebijakan e-government melibatkan banyak faktor dan perspektif yang perlu dipertimbangkan. Rochmansjah (2019) menyatakan Evaluasi e-government adalah sub-area sistem informasi yang telah terbukti lebih kompleks, karena evaluasi yang akurat memerlukan pertimbangan berbagai perspektif pemangku kepentingan dan konteks penggunaan sosial dan teknis." Evaluasi yang komprehensif ini sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan e-government memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat dan instansi pemerintah.

### **3.6. Faktor Pendukung**

Keberhasilan implementasi Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) dalam mendukung proses kenaikan pangkat ASN di Pemerintah Provinsi Banten didorong oleh sejumlah faktor pendukung. Komitmen pimpinan untuk mendorong transformasi digital menjadi elemen kunci yang menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap inovasi teknologi. Dalam konteks kolaborasi organisasi, kepemimpinan relasional memainkan peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikemukakan Terry & Spendlove (2025) bahwa kepemimpinan relasional dianggap sebagai pencapaian kolektif dan hasil dari proses generatif di mana peserta dalam upaya bersama mencapai tujuan bersama melalui komunikasi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi hasil dari interaksi sosial yang saling mendukung antar anggota organisasi. SIMASTEN menyediakan fitur layanan yang terintegrasi dan real-time, memungkinkan ASN untuk mengunggah dokumen dan memantau proses secara mandiri dan transparan. Kemudahan akses melalui berbagai perangkat serta tampilan antarmuka yang user-friendly turut meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Selain itu, peran aktif operator dan tim pendamping teknis dalam memberikan asistensi dan perbaikan sistem menjadi faktor penunjang yang signifikan. Kombinasi antara dukungan kebijakan,

infrastruktur digital, serta sumber daya manusia yang kompeten menjadikan SIMASTEN sebagai solusi digital yang efektif dalam peningkatan layanan kepegawaian.

### **3.7. Analisis Landasan Legalistik**

Implementasi Sistem Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) oleh BKD Provinsi Banten didasarkan pada berbagai regulasi yang mengatur sistem manajemen kepegawaian di Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa kenaikan pangkat ASN harus didasarkan pada penilaian kinerja, kecakapan, dan pengalaman. SIMASTEN mendukung proses ini melalui pencatatan data kinerja secara digital dan real-time, memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan terukur.

Pasal 31 UU yang sama menekankan pentingnya prestasi kerja dan perilaku profesional sebagai syarat kenaikan pangkat. SIMASTEN memungkinkan verifikasi atas indikator tersebut. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 mengatur manajemen jabatan fungsional dan uji kompetensi sebagai syarat promosi. SIMASTEN memfasilitasi pengelolaan formasi, kompetensi, serta hasil pelatihan ASN secara sistematis dan transparan.

Dalam konteks reformasi birokrasi, Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2021 mendorong peralihan jabatan struktural ke fungsional. SIMASTEN mendukung proses penyetaraan ini dengan mendokumentasikan perubahan jabatan secara tertib. Selain itu, Peraturan Gubernur Banten Nomor 67 Tahun 2017 mendasari pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi birokrasi. SIMASTEN menjadi bentuk konkret transformasi digital dalam manajemen ASN di daerah, yang mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, dan good governance.

Dengan demikian, penggunaan SIMASTEN telah berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, menjadikannya instrumen legalistik yang sah dalam mendukung proses kenaikan pangkat pejabat fungsional ASN.

### **3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi terintegrasi SIMASTEN dalam meningkatkan proses kenaikan pangkat jabatan struktural dan fungsional di BKD Provinsi Banten telah menunjukkan hasil yang positif. Proses pengajuan kenaikan pangkat menjadi lebih efisien dengan peningkatan transparansi dan akurasi data. Meskipun demikian, temuan ini juga mengungkapkan adanya beberapa hambatan teknis, seperti keterbatasan pemahaman ASN terhadap prosedur sistem digital, serta ketidakefektifan sistem pada beberapa titik.

Temuan ini mendukung penelitian Junisha Rizky (2023) yang menemukan bahwa penerapan sistem digital untuk kenaikan pangkat dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi, namun memerlukan sosialisasi yang lebih intensif untuk mengatasi kurangnya pemahaman di kalangan pegawai, terutama yang kurang familiar dengan teknologi. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan SIMASTEN sangat bergantung pada pemahaman ASN terhadap sistem dan kelancaran penggunaan teknologi.

Di sisi lain, temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Maman Suherman (2022), yang menunjukkan bahwa meskipun sistem digital dapat meningkatkan efisiensi, adanya hambatan terkait keterbatasan infrastruktur dan pelatihan bagi ASN masih menghambat efektivitas sistem. Di BKD Provinsi Banten, meskipun pelatihan SIMASTEN telah diberikan, tantangan terbesar adalah ketidakmerataan pemahaman di kalangan ASN senior yang kurang terbiasa dengan sistem digital, yang berdampak pada kelancaran proses pengajuan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan yang diungkapkan oleh Siti Chaerunnisa Tasya (2023), yang mengindikasikan bahwa meskipun SIMPEG telah efektif di BKD Provinsi Banten, penerapan

SIMASTEN sebagai sistem yang lebih modern masih menghadapi kendala dalam integrasi data dan pelatihan ASN yang belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan pelatihan berkelanjutan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai prosedur sistem untuk mencapai tujuan implementasi yang lebih baik.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan temuan Saiful Ahmad (2024), yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada sosialisasi dan pemahaman prosedur oleh ASN. Meskipun BKD Provinsi Banten telah berupaya melakukan sosialisasi melalui berbagai saluran, masih terdapat kekurangan dalam hal penerimaan sistem digital di kalangan ASN, terutama yang lebih senior. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan sosialisasi yang lebih inklusif dan sesuai dengan karakteristik pegawai yang ada.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa SIMASTEN telah memberikan dampak positif terhadap efisiensi waktu dan biaya dalam proses kenaikan pangkat, yang sebelumnya memerlukan waktu lebih lama karena pengumpulan berkas secara manual.

Lebih lanjut, dalam konteks ini, meskipun SIMASTEN sudah meningkatkan efisiensi, pemantauan dan evaluasi yang lebih terstruktur dan sistematis masih perlu diperkuat untuk memastikan kelancaran dan efektivitas program ke depan.

Dari hasil diskusi ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun SIMASTEN memberikan hasil yang positif dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi proses kenaikan pangkat, tantangan terkait pemahaman dan pemanfaatan teknologi di kalangan ASN, serta ketidakmerataan sosialisasi, masih perlu menjadi perhatian utama dalam upaya optimalisasi sistem. Penelitian ini juga mempertegas pentingnya dukungan infrastruktur yang memadai dan pelatihan yang terus-menerus untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dalam penerapan SIMASTEN di BKD Provinsi Banten.

### **3.9. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Salah satu temuan menarik dalam penelitian ini adalah adanya resistensi kultural dari sebagian pegawai terhadap penggunaan SIMASTEN, khususnya di kalangan ASN yang telah lama bekerja dan terbiasa dengan sistem manual. Meskipun sistem telah terbukti meningkatkan efisiensi, adaptasi terhadap teknologi baru menjadi tantangan tersendiri yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis dan kultural.

Temuan lain yang cukup signifikan adalah bahwa meskipun sistem ini berbasis digital, keberhasilan implementasinya tetap sangat tergantung pada koordinasi lintas unit kerja dan peran aktif pimpinan dalam mendorong pemanfaatan sistem. Dengan kata lain, teknologi hanyalah alat, sementara keberhasilan reformasi birokrasi digital memerlukan dukungan organisasi secara menyeluruh, termasuk komitmen kepemimpinan dan budaya kerja yang adaptif.

## **IV. KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIMASTEN) di BKD Provinsi Banten terbukti efektif dalam mendukung kenaikan pangkat bagi ASN jabatan struktural dan fungsional, dengan peningkatan capaian sebesar 20% setelah digitalisasi. Efisiensi waktu, biaya, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian menjadi indikator utama keberhasilan sistem ini.

Meskipun demikian, kendala utama masih ditemukan pada literasi digital ASN senior, keterbatasan pemanfaatan fitur aplikasi, serta infrastruktur yang belum merata. Sebaliknya, dukungan pimpinan, ketersediaan sarana-prasarana, dan keterlibatan aktif tim teknis menjadi faktor pendukung keberhasilan SIMASTEN.

Upaya yang dilakukan pemerintah daerah melalui SIMASTEN telah memberikan kemudahan dan kesinambungan proses administrasi kenaikan pangkat tanpa harus mengulang pengumpulan dokumen pada setiap periode. Secara keseluruhan, SIMASTEN dinilai telah berjalan efektif secara teknis dan administratif dalam mendorong transformasi digital kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dan cakupan penelitian, karena hanya terbatas pada lingkungan BKD Provinsi Banten dan beberapa pejabat yang terlibat langsung dengan SIMASTEN. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk instansi lain dengan kondisi yang berbeda.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas dan melibatkan lebih banyak instansi pemerintahan yang menerapkan SIMASTEN. Penelitian lanjutan juga dapat fokus pada pengembangan teknologi SIMASTEN, penguatan literasi digital ASN, serta evaluasi jangka panjang terkait dampak SIMASTEN terhadap kinerja dan kesejahteraan ASN.

## V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKD Provinsi Banten beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abiwu, L., & Martins, I. (2023). Talent development practices and processes in learning organisations: evidence from South African higher education institutions. *Learning Organization*, (May), 2025. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2022-0164>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ahmad, S., Tan, F., & Muin, D. (2015). *Journal of Mandalika Social Science Kebijakan, Etika Dan Perilaku Administratif Aparatur Sipil Negara (ASN), Studi kasus kenaikan pangkat di Pemerintah Provinsi Maluku Utara tahun*. <https://journal.institutemandalika.com/index.php/jomss>
- Basna, H. J., Effendy, K., & Pitono, A. (2019). Implementasi Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Penataan Jabatan Struktural Di Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi *Daerah Di Indonesia*. <http://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/207%0Ahttp://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/download/207/199>
- Durandard, T. (2023). Dynamic delegation in promotion contests, 1–110. Retrieved from <http://arxiv.org/abs/2308.05668>
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(2), 140–150. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i2.2223>
- Ismail Nurdin, & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Media Sahabat Cendikia
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan : Teoritik-. Legalistik-Empirik-Inovatif*. Alfabeta.

- Chaerunisa, S. (2017). *EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAAN*.
- Para, S. R., Lambelanova, R., & Indrayani, E. (2020). Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Manajemen Pegawai Di Kota Ambon Provinsi Maluku. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(1), 117–124. Retrieved from <https://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/266>
- Rizky, J. (2023). *IMPLEMENTASI KENAIKAN PANGKAT OTOMATIS BERBASIS ONLINE DI BKPSDM KABUPATEN PESAWARAN LAMPUNG*.
- Rochmansjah, H. (2019). Kompleksitas Evaluasi Sistem Informasi Elektronik Government ditinjau dari Sudut Pandang Publik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(10), 1739–1746.
- Rohmadin, S., & Batubara, Y. E. (2020). Standar Kompetensi Jabatan Asn (Studi Pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat). *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 7(2), 147–172. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v7i2.1151>
- Suherman, M. (2022). EFEKTIVITAS PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL. *JPP: Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 4(1), 26–30. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jpp>
- Terry, R., & Spendlove, Z. (2025). Early career midwives' experiences of development opportunities and their relation to retention and job satisfaction: an interpretative phenomenological analysis study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12884-025-07227-6>
- Yi, C., Ti, Y., Liu, Y., Zhan, Y., & Wei, J. (2025). Co-development of career adaptability and academic self-efficacy in college: A four-wave investigation. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 98(May), 101792. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2025.101792>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
- Peraturan Gubernur Banten Nomor 67 Tahun 2017 tentang Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi Pemerintah Provinsi Banten

