

SKRIPSI



OPTIMALISASI MEDIA INFORMASI BUKU SAKU KENAIKAN PANGKAT PNS DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS PROSES KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA JAKARTA PUSAT

Disusun Oleh :

Nama : Mohammad Agiel Tamami
NPM : 2120011099
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mohammad Agiel Tamami
NPM : 2120011099
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Optimalisasi Media Informasi Buku Saku Kenaikan
Pangkat PNS Dalam Peningkatan Efektivitas Proses
Kenaikan Pangkat Pegawai di Kantor Walikota
Jakarta Pusat

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 3 November 2025

Pembimbing



Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 4 Desember 2025



Ketua Merangkap Anggota

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

Sekretaris Merangkap Anggota

(Galuh Pancawan, S.Sos, M.Si.)

Anggota

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Agiel Tamami
NPM : 2120011099
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“Optimalisasi Media Informasi Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS Dalam Peningkatan Efektivitas Proses Kenaikan Pangkat Pegawai di Kantor Walikota Jakarta Pusat”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia untuk mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 3 November 2025

Peneliti,



Mohammad Agiel Tamami

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha ESA atas karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Optimalisasi Media Informasi Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS Dalam Peningkatan Efektivitas Proses Kenaikan Pangkat Pegawai di Kantor Walikota Jakarta Pusat” ini semoga dapat terselesaikan dengan baik. Adapun tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dan bimbingan dalam proses penulisan skripsi ini. Kemudian saya menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya;
2. Seluruh Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
3. Bapak Moh Fajar Fahriza selaku pembimbing, mentor serta supervisor penulis dan seluruh keluarga besar KKPP, yang telah dengan hangat menerima kami serta memberikan ilmu dan pengalaman baru bagi penulis
4. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan doa serta dukungan kepada
5. Penulis selama penulisan tugas akhir.

Jakarta, 3 November 2025



Mohammad Agiel Tamami

ABSTRAK

Nama: Mohammad Agiel Tamami

Judul : Optimalisasi Media Informasi Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS
Dalam Peningkatan Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Di Kantor
Walikota Jakarta Pusat

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas media informasi berupa Buku Saku Kenaikan Pangkat ASN dalam meningkatkan kelancaran proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Wali Kota Jakarta Pusat. Latar belakang penelitian berangkat dari tingginya tingkat kesalahan administratif yang mencapai 27% pada Tahun 2022, 16,7% pada 2023, pada 2024 8,7%, dan menurun menjadi 0% pada 2025 setelah penggunaan buku saku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi terhadap enam key informan yang terdiri dari pejabat kepegawaian dan ASN pelaksana. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, kategorisasi, dan interpretasi berbasis teori Media Informasi McQuail (2010) dan Sistem Merit Dessler (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa buku saku mampu meningkatkan aksesibilitas, akurasi, dan pemahaman pegawai terhadap prosedur kenaikan pangkat. Media informasi ini juga memperkuat transparansi, objektivitas, serta akuntabilitas pengelolaan kenaikan pangkat sesuai prinsip merit. Selain itu, penggunaan buku saku terbukti mengurangi hambatan administratif, meminimalkan revisi berkas, dan meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyiapkan dokumen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa media informasi yang terstruktur dan kredibel merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi kebijakan untuk pengembangan media informasi serupa pada instansi pemerintah lainnya.

Kata Kunci: Media informasi, Buku Saku Kenaikan Pangkat, Aparatur Sipil Negara (ASN), Sistem Merit, Akurasi Informasi, Administrasi Kepegawaian, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Nama: Mohammad Agiel Tamami

Judul : Optimization of Information Media for Civil Servant Promotion Pocket Book in Improving the Employee Promotion Process at the Central Jakarta Mayor's Office

This study aims to analyze the effectiveness of the Promotion Handbook for Civil Servants (ASN) as an information medium to improve the smoothness of the promotion process for employees at the Central Jakarta Mayor's Office. The research was motivated by the high rate of administrative errors in promotion submissions, recorded at 27% in 2022 and 16.7% in 2023, in 2024 8,7% which significantly decreased to 0% in 2025 following the implementation of the handbook. This study employs a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, observations, and document analysis. Six key informants—consisting of personnel administrators and ASN employees—were selected to provide comprehensive insights. Data were analyzed through reduction, categorization, and interpretation guided by McQuail's (2010) Media Information Theory and Dessler's (2020) Merit System framework. The findings reveal that the handbook effectively enhances accessibility, accuracy, and employees' understanding of promotion procedures. It also strengthens transparency, objectivity, and accountability in promotion management in alignment with merit principles. Additionally, the handbook reduces administrative barriers, minimizes document revisions, and improves employee independence in preparing required documents. The study concludes that a structured and credible information medium serves as a strategic instrument in improving the quality of personnel services. These findings are expected to inform policy recommendations and encourage the development of similar information tools in other government institutions.

Kata Kunci: Information Media, Promotion Handbook, Civil Servants, Merit System, Information Accuracy, Personnel Administration, Employee Performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Tinjauan Kebijakan.....	14
B. Tinjauan Teori	16
C. Penelitian Terdahulu	30
D. Konsep Kunci	33
E. Kerangka Berpikir.....	38
BAB III.....	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Metode Penelitian	40
B. Teknik Pengumpulan Data.....	41
C. Instrumen Penelitian	46
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	46

E.	Validitas dan Keabsahan Data	48
BAB IV		50
HASIL PENELITIAN		50
A.	Gambaran Lokus.....	50
B.	Penyajian Data	56
C.	Sintesis Pemecahan Masalah	101
BAB V		104
PENUTUP		104
A.	Kesimpulan	104
B.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		107
LAMPIRAN		xi
RIWAYAT HIDUP PENELITI		xvii

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Key Informan	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Baatang Vertical	6
Gambar 1. 2 Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS	10
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kepegawauan Walikota Jakarta Pusat	53

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting dan menentukan keberlangsungannya. Sistem pengelolaan SDM perlu dibuat untuk mempermudah dan memastikan proses pengembangan karier dapat berjalan sesuai dengan harapan organisasi. Persyaratan dan rencana pengembangan karir pegawai harus dapat dituangkan dalam satu sistem informasi yang memastikan adanya transparansi dan akuntabilitas. Keterbukaan informasi dan proses yang harus dilewati dalam suatu rencana pengembangan karier pegawai perlu diciptakan dan dijaga keberlangsungannya. Media informasi dalam sistem pengelolaan pegawai baik di lingkup sektor swasta maupun publik sangat penting perannya bagi kelancaran proses pengembangan karier pegawai. Media informasi kepegawaian akan sangat membantu bukan hanya dalam perannya di sistem informasi kepegawaian namun juga menjadi bantuan yang sangat berarti bagi proses pengembangan karir pegawai ke depan.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penghargaan atas dedikasi dan prestasi kerja yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai. Proses kenaikan pangkat PNS merupakan bagian integral dari sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Kenaikan pangkat tidak hanya berdampak pada pengakuan kinerja pegawai, tetapi juga berkaitan dengan aspek kesejahteraan, motivasi, serta pengembangan karier. Dalam praktiknya, kenaikan pangkat membutuhkan kelengkapan persyaratan administratif, penilaian kinerja, serta pemahaman terhadap regulasi yang berlaku. Kantor Walikota Jakarta Pusat sebagai salah satu unit pemerintahan daerah memiliki kewajiban memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan mampu mengakses informasi yang relevan terkait proses tersebut.

Namun, dalam praktiknya, proses kenaikan pangkat ASN sering kali menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas dalam proses kenaikan pangkat. Adapun faktor penghambat dalam proses kenaikan pangkat antara lain seperti keterlambatan administrasi, kurangnya sosialisasi regulasi, serta keterbatasan pemahaman pegawai mengenai prosedur yang berlaku. Penelitian oleh Nugroho (2021) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan hambatan kenaikan pangkat ASN adalah minimnya media informasi yang memadai. Oleh karena itu, inovasi dalam media informasi, baik digital maupun cetak, menjadi sangat penting untuk mendukung kelancaran proses promosi.

Untuk mendukung pemahaman pegawai, pemerintah melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan kementerian terkait telah menyusun berbagai instrumen informasi, salah satunya berupa buku saku kenaikan pangkat. Buku saku ini dimaksudkan sebagai media informasi praktis dan ringkas yang dapat mempermudah pegawai dalam memahami regulasi, alur administrasi, serta persyaratan teknis yang harus dipenuhi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai dapat memanfaatkan buku saku secara optimal karena keterbatasan distribusi, kurangnya pembaruan informasi, atau kesulitan memahami bahasa teknis yang digunakan (BKN, 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan pra penelitian yang dilakukan, di Kantor Walikota Jakarta Pusat proses kenaikan pangkat PNS masih menghadapi berbagai hambatan yang berkaitan dengan kompleksitas dan kerumitan prosedur administrasi, sehingga berakibat pada lambatnya penyelesaian proses tersebut. Banyak PNS yang belum sepenuhnya memahami terkait persyaratan dan tahapan pengajuan kenaikan pangkat, khususnya terkait dengan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penyusunan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK), serta penetapan Angka Kredit (PAK). Ketidaklengkapan dan ketidaksesuaian dokumen yang diajukan seringkali memerlukan intervensi dan bantuan dari

pihak lain, seperti bagian kepegawaian atau umum, yang pada akhirnya memperpanjang waktu verifikasi dan validasi berkas usulan kenaikan pangkat.

Selain itu, ketidaksiapan SDM dalam memahami dan menjalankan prosedur administrasi juga menjadi faktor penghambat yang signifikan dalam proses kenaikan pangkat. Kondisi ini menunjukkan perlunya optimalisasi media informasi dan panduan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan pemahaman PNS terhadap prosedur kenaikan pangkat dan mempercepat proses administrasi, terutama di lingkungan kerja Kantor Walikota Jakarta Pusat. Dengan demikian, perbaikan mekanisme pelayanan melalui media informasi yang mudah diakses dan dipahami diharapkan dapat mengatasi hambatan tersebut dan meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat PNS.

Isu terkini yang perlu dicermati adalah perubahan regulasi kepegawaian, termasuk digitalisasi layanan administrasi kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan platform pendukung lainnya. Regulasi baru seperti Peraturan BKN No. 4 Tahun 2025 menekankan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengusulan kenaikan pangkat (BKN, 2025). Di dalam peraturan ini terdapat hal yang mengubah tata cara periodisasi kenaikan pangkat PNS dari sebelumnya 6 kali setahun menjadi 12 kali setahun, mulai diterapkan mulai di Tahun 2025. Perubahan ini dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas lebih bagi PNS dalam mengajukan kenaikan pangkat dan mempercepat proses pengembangan karier. Namun, masih ada tantangan dalam pemetaan potensi dan kompetensi ASN agar penempatan pangkat dan jabatan sesuai dengan kemampuan, sehingga terjadi hambatan dalam efektivitas proses kenaikan pangkat. Perubahan ini menuntut media informasi yang adaptif dan mudah dipahami, sehingga buku saku sebagai sarana komunikasi kebijakan harus disesuaikan dengan perkembangan tersebut.

Dampak dari kurang optimalnya media informasi tidak hanya dirasakan oleh individu pegawai, tetapi juga oleh organisasi. Dari sisi individu, keterlambatan atau kegagalan dalam pengusulan kenaikan pangkat dapat menghambat karier dan menurunkan motivasi kerja. Dari sisi organisasi, keterlambatan administrasi dapat memengaruhi distribusi SDM, pengelolaan beban kerja, serta pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Foncubierta-Rodríguez et al., 2024). Dengan demikian, efektivitas media informasi menjadi faktor strategis dalam manajemen kepegawaian.

Penelitian terdahulu tentang komunikasi organisasi menegaskan pentingnya media informasi yang jelas, sederhana, dan terjangkau dalam meningkatkan pemahaman serta kepatuhan pegawai terhadap kebijakan (Foncubierta-Rodríguez et al., 2024). Namun, kajian spesifik mengenai efektivitas buku saku kenaikan pangkat PNS masih terbatas, terutama dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia. Sebagian besar penelitian hanya menyoroti peraturan atau prosedur administratif tanpa meneliti pengalaman pengguna secara langsung.

Celah penelitian terlihat pada minimnya studi kualitatif yang menelaah pengalaman nyata pegawai dalam menggunakan buku saku. Belum banyak penelitian yang menggali bagaimana buku saku dipahami, digunakan, atau bahkan diabaikan oleh pegawai. Selain itu, faktor-faktor kontekstual seperti kepemimpinan unit kepegawaian, budaya organisasi, dan akses teknologi jarang dianalisis secara mendalam. Hal ini membuka peluang peneliti untuk menghasilkan temuan baru yang relevan secara praktis.

Berdasarkan wawancara pra penelitian, peneliti melakukan wawancara yang dilakukan pada tanggal 7 Oktober 2025 kepada Bapak Mohammad Fajar selaku Kasubag Kepegawaian, didapatkan hasil sebagai mana yang disampaikan beliau seperti ini:

“Sebelum adanya media informasi berupa buku saku kenaikan pangkat, proses administrasi kepegawaian di lingkungan Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat masih menghadapi berbagai kendala.

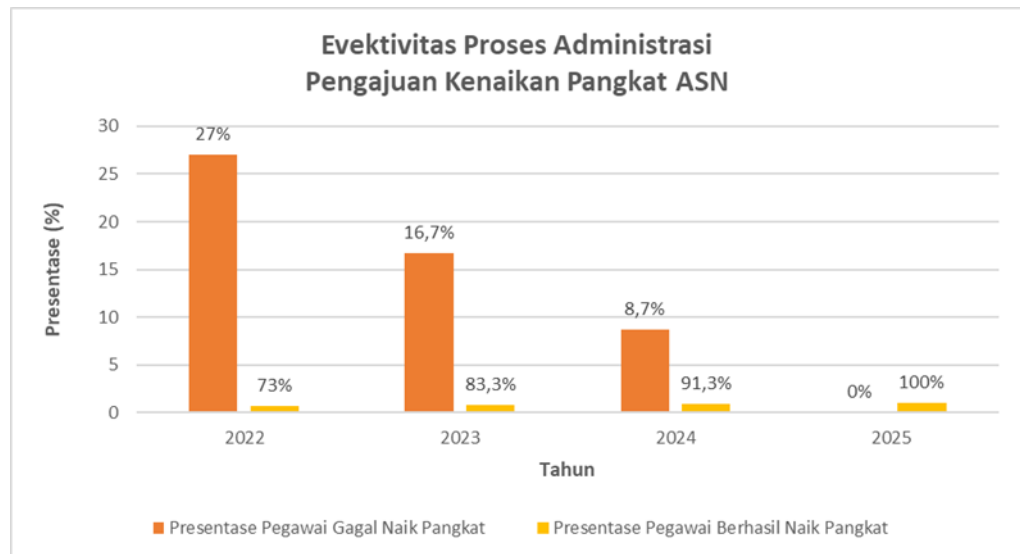
Berdasarkan hasil monitoring kepegawaian tahun 2022 oleh Subbag Kepegawaian, tercatat bahwa sekitar 27% usulan kenaikan pangkat pegawai mengalami keterlambatan akibat kelengkapan berkas yang tidak sesuai atau kesalahan input data pada aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Banyak pegawai belum memahami tahapan dan dokumen yang diperlukan karena tidak tersedianya panduan ringkas yang terstandarisasi”.

Dari hasil wawancara apa yang sudah disampaikan beliau diatas ini menunjukan bahwa ada permasalahan yang besar, bahwa sebelumnya di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat belum ada media informasi terkait proses kenaikan pangkat kepada pegawai seperti sosialisasi atau pengingat terkait proses kenaikan pangkat. Maka dari itu masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya memahami terkait proses kenaikan pangkat.

Masalah lainnya adalah kurangnya sosialisasi dan literasi digital pegawai terkait proses kenaikan pangkat berbasis elektronik (*e-kinerja* dan *e-dokumen*). Pegawai sering kali hanya bergantung pada petunjuk verbal dari bagian kepegawaian atau rekan kerja, sehingga terjadi misinformasi mengenai syarat administratif dan waktu pengusulan. Kondisi ini sejalan dengan temuan dari penelitian Harun & Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa ketiadaan media informasi yang efektif menyebabkan rendahnya akurasi dokumen dalam usulan kenaikan pangkat di instansi pemerintahan daerah.

Dari sisi pegawai, banyak yang mengaku tidak mengetahui jadwal periode kenaikan pangkat (April dan Oktober) serta dokumen wajib yang harus diperbarui, seperti SKP, Penilaian Perilaku Kerja, dan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT). Hal ini menyebabkan usulan ditolak atau ditunda oleh BKD DKI. Menurut data internal Subbag Kepegawaian pada tahun 2022-2025 pegawai gagal naik pangkat pada periode Oktober karena ada kesalahan administratif. Data tersebut

divisualiasikan dalam bentuk grafik batang vertical seperti dibawah ini:



Gambar 1. 1 Grafik Baatang Vertical

Sumber: Diolah oleh Peneliti Tahun (2025)

Pada tahun 2022, dari total 129 pegawai di Kantor Walikota Jakarta Pusat, tercatat 27% atau 35 pegawai gagal naik pangkat akibat kesalahan administratif, sedangkan 73% atau 94 pegawai berhasil naik pangkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas administrasi kepegawaian masih tergolong rendah dan perlu pembenahan dalam proses pengajuan kenaikan pangkat.

Memasuki tahun 2023, terjadi peningkatan yang cukup signifikan. Jumlah pegawai yang gagal naik pangkat menurun menjadi 16,7% atau 22 orang, sementara 83,3% atau 107 pegawai berhasil naik pangkat. Penurunan angka kegagalan ini mencerminkan adanya peningkatan pemahaman ASN terhadap prosedur administrasi serta adanya perbaikan dalam mekanisme verifikasi berkas.

Pada tahun 2024, efektivitas administrasi semakin baik dengan hanya 8,7% atau 11 pegawai yang gagal naik pangkat dan 91,3% atau 118 pegawai berhasil naik pangkat. Capaian ini menandakan bahwa sistem pengelolaan administrasi kepegawaian semakin tertata dan efisien, serta pengawasan

terhadap kelengkapan dokumen berjalan lebih optimal.

Kemudian pada periode Oktober 2025, tercatat 0% seluruh pegawai berhasil naik pangkat tanpa ada satu pun yang mengalami kegagalan administratif. Kondisi ini menjadi bukti nyata bahwa proses administrasi kepegawaian telah mencapai tingkat efektivitas yang sangat tinggi, menunjukkan keberhasilan dalam pembinaan, pelatihan, serta tata kelola administrasi di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Pusat. Hal ini diperkuat dengan hasil survei kepuasan terhadap media informasi buku saku kenaikan pangkat PNS yang melibatkan 129 responden ASN di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Pusat yang menunjukkan bahwa proses kenaikan pangkat sudah efektif, dilihat dari dua aspek yaitu aspek media informasi dan aspek kenaikan pangkat.

Aspek media informasi terdiri dari beberapa sub aspek diantaranya **Pertama;** Aksesibilitas informasi, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden $\pm 95\%$ menyatakan *setuju* dan *sangat setuju* bahwa buku saku mudah diperoleh, mudah diakses, dan tersedia saat dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa buku saku telah berfungsi sebagai media informasi yang inklusif dan mampu menjangkau pegawai lintas unit kerja. **Kedua;** Kejelasan informasi, sebanyak $\pm 96\%$ responden menyatakan bahwa bahasa yang digunakan dalam buku saku mudah dipahami, alur proses tersusun sistematis, serta persyaratan kenaikan pangkat disampaikan secara jelas. **Ketiga;** Akurasi informasi, hasil survei memperlihatkan bahwa $\pm 97\%$ responden menilai informasi dalam buku saku sesuai dengan regulasi resmi dan tidak bertentangan. Responden juga menyatakan bahwa buku saku membantu menghindari kesalahan administrasi dalam penyusunan berkas. **Keempat;** Interaktivitas dan umpan balik, sebanyak $\pm 94\%$ responden menyatakan bahwa keberadaan buku saku membuat mereka lebih percaya diri untuk bertanya, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dengan bagian kepegawaian.

Selanjutnya aspek kenaikan pangkat terdiri dari beberapa sub aspek diantaranya **Pertama;** Kompetensi & Kinerja, hasil survei menunjukkan $\pm 96\%$ responden merasa buku saku meningkatkan pemahaman persyaratan, mendorong kemandirian dalam menyiapkan dokumen, dan berdampak positif terhadap kinerja administrasi. **Kedua;** Transparansi & Akuntabilitas, sebanyak $\pm 95\%$ responden menilai bahwa proses kenaikan pangkat kini lebih terbuka, jelas tahapannya, dan dapat dipertanggungjawabkan. **Ketiga;** Keadilan & Objektivitas, hasil survei menunjukkan $\pm 93\%$ responden menyatakan bahwa proses kenaikan pangkat lebih adil dan objektif, karena penilaian dilakukan berdasarkan kinerja dan kelengkapan berkas, bukan kedekatan personal. **Keempat;** Profesionalisme & Pembinaan Karier, sebanyak $\pm 96\%$ responden menyatakan bahwa buku saku mendorong mereka menjadi lebih disiplin, mandiri, dan memahami arah pengembangan karier.

Setelah mengetahui isu permasalahan yang ada pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat kemudian peneliti membuat buku saku ini sebagai panduan praktis, hal ini juga sudah diterapkan pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil evaluasi tahun 2025 menunjukkan bahwa jumlah pengajuan kenaikan pangkat yang dikembalikan karena berkas tidak lengkap turun dari 27% menjadi 0% atau sudah optimal. Pegawai lebih mudah memahami alur administrasi, karena buku saku memuat panduan langkah demi langkah serta contoh dokumen yang benar. Selain itu, waktu penyelesaian proses administrasi rata-rata menurun dari 21 hari menjadi 12 hari kerja (Data Subbag Kepegawaian, 2025).

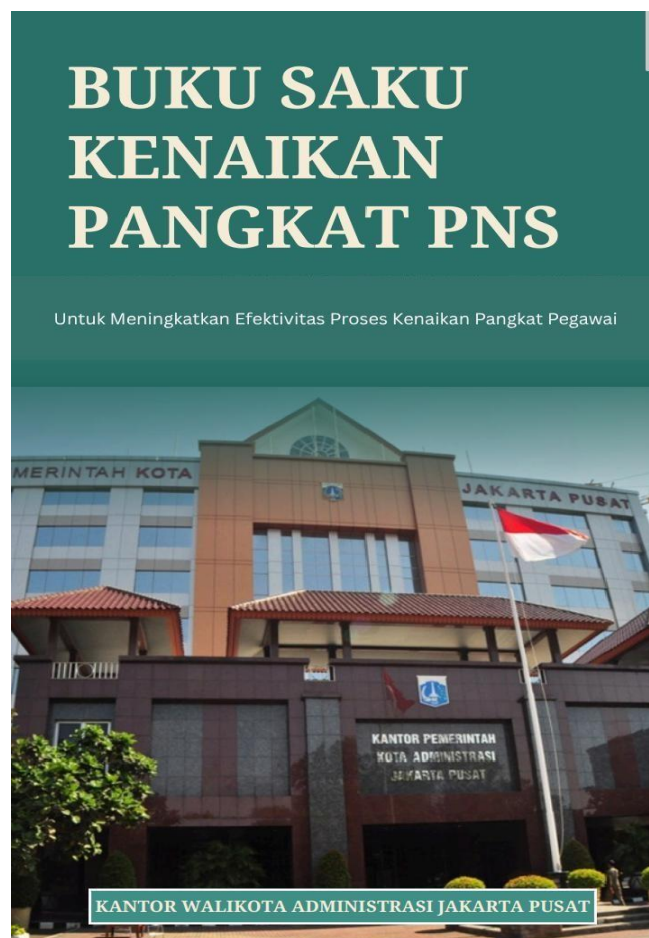
Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugraha & Puspitasari (2023) yang menyebutkan bahwa penggunaan media informasi digital dan cetak seperti buku saku mampu meningkatkan efisiensi kerja ASN melalui peningkatan literasi administratif dan transparansi alur proses. Buku saku juga berperan sebagai sarana komunikasi kebijakan yang lebih sederhana

dan aplikatif dibandingkan surat edaran formal yang sering kali sulit dipahami oleh pegawai non-teknis.

Selain efisiensi waktu, dampak lainnya adalah peningkatan kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian. Menurut Setiawan (2022) dari survei penelitiannya terkait efektivitas media informasi terhadap literasi di birokrasi khususnya pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), tepatnya di Kantor yang berlokasi di Jalan Udayana Nomor 14, Monjok Barat, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram ditemukan sebesar 87% responden menyatakan buku saku sangat membantu mereka memahami prosedur kenaikan pangkat, dan 82% menyatakan pengelolaan berkas menjadi lebih mudah dan tertata. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa media informasi visual dan ringkas seperti buku saku efektif dalam meningkatkan literasi administrasi dan kinerja individu di lingkungan birokrasi. Penelitian ini menemukan bahwa ketersediaan media informasi yang mudah dipahami sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses kepegawaian. Dengan adanya buku saku, pegawai dapat melakukan *self-assessment* terhadap kelengkapan persyaratan mereka, sekaligus memahami prosedur secara menyeluruh tanpa bergantung sepenuhnya pada staf kepegawaian. Hal ini mendukung prinsip efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik.

Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS disusun sebagai jawaban atas kebutuhan PNS dalam memperoleh informasi yang sederhana, ringkas, namun tetap akurat mengenai prosedur kenaikan pangkat. Selama ini, proses kenaikan pangkat di lingkungan pemerintahan, termasuk di Kantor Walikota Jakarta Pusat, seringkali terkendala karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap dasar hukum, jenis kenaikan pangkat, syarat administratif, maupun alur tahapan yang harus dilalui. Kondisi tersebut tidak hanya memperlambat proses, tetapi juga berpotensi menimbulkan kesalahan administrasi.

Buku saku ini didefinisikan sebagai media cetak ringkas yang menyajikan informasi penting dalam bentuk yang mudah dipahami dan praktis dibawa. BKN (2025) menjelaskan bahwa buku saku kenaikan pangkat PNS disusun dengan tujuan untuk memberikan informasi dasar tentang syarat dan prosedur kenaikan pangkat, mempermudah pegawai dalam menyiapkan berkas administrasi, dan mengurangi kesalahan pengajuan akibat miskomunikasi.



Gambar 1. 2 Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS

Sumber: Diolah oleh Peneliti Tahun (2025)

Isi dari buku saku ini mencakup empat komponen utama. Pertama, dasar hukum kenaikan pangkat yang bersumber dari regulasi resmi, seperti UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, serta peraturan teknis BKN. Kedua, jenis-jenis kenaikan pangkat, baik reguler, pilihan karena prestasi kerja, memperoleh ijazah, maupun anumerta, yang dilengkapi dengan contoh implementasi. Ketiga, syarat-syarat kenaikan pangkat yang dijelaskan secara ringkas, baik syarat administratif (masa kerja, dokumen Surat Keputusan (SK), penilaian kinerja) maupun substantif (prestasi kerja, integritas). Keempat, tahapan prosedural kenaikan pangkat yang divisualisasikan dalam bentuk alur bagan, mulai dari pengusulan, verifikasi, pemeriksaan berkas, hingga penerbitan Surat Keputusan (SK).

Dengan mengoptimalkan buku saku ini sebagai media informasi, penelitian ini menegaskan adanya peningkatan signifikan pada efektivitas proses kenaikan pangkat. Pegawai lebih siap dalam mengajukan usulan, kesalahan administrasi dapat ditekan, serta waktu penyelesaian lebih cepat. Selain itu, inovasi ini juga sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi yang menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan profesionalitas dalam pengelolaan manajemen ASN.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai “*Optimalisasi Media Informasi Buku Saku Kenaikan Pangkat PNS untuk Peningkatan Efektivitas Pegawai di Kantor Walikota Jakarta Pusat*”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam memperbaiki efektivitas pegawai mengenai buku saku kenaikan pangkat PNS, sehingga seluruh pegawai dapat memahami dan dapat mengoptimalkan dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditemukan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana optimalisasi media informasi buku saku kenaikan pangkat PNS dalam meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendorong optimalisasi media informasi buku saku kenaikan pangkat PNS dalam meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana optimalisasi media informasi buku saku kenaikan pangkat PNS dalam meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.
2. Mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendorong optimalisasi media informasi buku saku kenaikan pangkat PNS dalam meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini dapat diharapkan memiliki dampak manfaat atau kegunaan yang positif bagi pegawai Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat dalam mengimplementasikan pengembangan karier dengan baik. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia publik, khususnya terkait

peran media informasi dalam proses administrasi birokrasi.

- b. Memperkaya kajian literatur tentang efektivitas media informasi internal di organisasi publik dengan studi kasus empiris di lingkungan pemerintahan daerah.
- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, baik dalam konteks ASN maupun organisasi publik lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan positif pada semua pihak yang terkait dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Memberikan informasi melalui buku saku terkait proses kenaikan pangkat pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.

- b. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kesiapan dalam proses pengusulan kenaikan pangkat melalui media informasi yang lebih jelas dan mudah diakses.

- c. Bagi Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk memperbaiki desain, isi, dan mekanisme distribusi buku saku, sehingga proses administrasi lebih efektif dan efisien.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai optimalisasi media informasi melalui buku saku dalam meningkatkan proses kenaikan pangkat ASN di Kantor Walikota Jakarta Pusat, dapat disimpulkan bahwa penggunaan buku saku terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kelancaran dan efektivitas proses administrasi kepegawaian. Jika ditinjau dari teori McQuail (2010) pada aspek media informasi dan teori Dessler (2020) pada aspek kenaikan pangkat, ditemukan bahwa:

1. Aksesibilitas informasi

Pegawai lebih mudah memperoleh informasi kenaikan pangkat karena adanya buku saku yang dapat diakses kapan saja.

2. Kejelasan Informasi

Isi lebih mudah dipahami karena disusun dengan bahasa sederhana dan sistematis.

3. Akurasi Informasi

Informasi lebih valid karena berbasis regulasi resmi BKN dan PP tentang manajemen ASN.

4. Interaktivitas dan Umpan Balik

Komunikasi dua arah antara pegawai dan kepegawaian meningkat karena pegawai sudah memahami dasar informasi.

5. Kompetensi dan Kinerja

ASN lebih mandiri dan memahami persyaratan sehingga tingkat kesalahan berkas menurun drastis.

6. Transparansi dan Akuntabilitas

Proses kenaikan pangkat lebih terbuka karena alur, persyaratan dan penilaian tertulis jelas.

7. Keadilan dan Objektivitas

Penilaian lebih berbasis merit, mengurangi persepsi bias dan

ketidakadilan.

8. Profesionalisme dan Pembinaan Karier

Pegawai lebih proaktif dan tidak lagi bergantung sepenuhnya pada pihak kepegawaian. Pegawai juga memahami jalur pengembangan diri dan standar yang harus dicapai setiap periode.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, buku saku terbukti menjadi media informasi yang efektif, mampu memperbaiki kualitas layanan administratif, menekan kesalahan berkas, meningkatkan literasi ASN tentang regulasi kepegawaian, serta memperkuat implementasi sistem merit dalam kenaikan pangkat.

B. Saran

Sejalan dengan hasil temuan penelitian sebelumnya terlihat bahwa penggunaan buku saku kenaikan pangkat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efektivitas proses administrasi kepegawaian. Agar peningkatan yang telah dicapai dapat dipertahankan dan dikembangkan lebih luas, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan oleh instansi terkait:

1. Aksesibilitas informasi

Memperluas akses buku saku dalam format digital (PDF/Web/QR akses) agar informasi lebih mudah dijangkau kapan pun dan oleh seluruh pegawai.

2. Kejelasan Informasi

Menyempurnakan tata bahasa dan tampilan visual untuk meningkatkan kejelasan pemahaman.

3. Akurasi Informasi

Memperbarui isi buku saku setiap ada perubahan regulasi agar akuasi tetap terjaga.

4. Interaktivitas dan Umpan Balik

Membuka saluran tanya jawab terstruktur (forum/QR feedback) guna memperkuat ineraktivitas.

5. Kompetensi dan Kinerja

Instansi perlu menyediakan pelatihan administrasi kenaikan pangkat untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara merata.

6. Transparansi dan Akuntabilitas

Perlu dibentuk mekanisme evaluasi transparansi setiap periode pengajuan untuk menjaga objektivitas dan mencegah penyimpangan prosedural.

7. Keadilan dan objektivitas meningkat

Untuk memperkuat sistem merit, perlu diterapkan penilaian berbasis kinerja dan portofolio capaian, bukan senioritas semata.

8. Profesionalisme dan Pemninaan Karir

Program pembinaan karier berkelanjutan penting dikembangkan, termasuk coaching, pendampingan, dan penyusunan roadmap kompetensi ASN.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, S. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press Prosedur.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Azwar, S. (2015). *Media komunikasi dan teknologi informasi dalam organisasi*. Pustaka Pel
- Daft, R. L. (2020). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi: Menuju tata kelola pemerintahan yang baik* (Edisi 4). Gadjah M
- H. (2019). *Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). PT Bumi A Aguinis, H. (2019).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE-Yogy
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi A
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2015). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions* (3rd ed.). SAGE Publications
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning
- McQuail, D. (2010). *McQuail's mass communication theory* (6th ed.). S
- Melkote, S. R., & Steeves, H. L. (2015). *Communication for development: Theory and practice for social change* (2nd ed.).

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdak
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Human resource management: Gaining a competitive advantage (11th ed.). McGraw-Hill Education
- Nugroho, R. (2021). Kebijakan reformasi birokrasi dan pengembangan karier ASN: Menuju birokrasi adaptif dan profesional. Jakarta
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Routledge.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi publik (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. F. (1971). Communication of innovations: A cross-cultural approach. Free Press.
- Ruel, H., Kirsh, A. L., & Wagner, J. A. (2020). Human resource information systems: Development, implementation, and application (4th ed.). Berrett-Koehler
- Sedarmayanti. (2017). Pelayanan publik dan good governance: Prinsip, implementasi, dan tantangan. Mandar Maj
- Siagian, S. (2014). Manajemen sumber daya manusia dalam pemerintahan (Edisi Revisi). Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, B., & Sutinah. (2006). *Metode penelitian sosial: Berbagai alternatif pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Syaodih, N. (2013). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

B. Website

Badan Kepegawaian Negara. (2024). *Buku saku Pegawai Negeri Sipil Tahun 2024*. Diakses dari <https://www.bkn.go.id/>

Walikota Jakarta Pusat. (2024). Struktur Organisasi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Diakses dari <https://pusat.jakarta.go.id/v2/struktur-organisasi>

C. Jurnal

Ainun Abdul Majid. (2010). Factors affecting career choice. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Foncubierta-Rodríguez, A., Martínez-Córcoles, F. J., & Soler-Marco, M. J. (2024). *Administrative delays and their impact on human resource distribution, workload management, and organizational performance*. International Journal of Human Resource Management, 35(4), 512–530.

Handayani, R., & Putra, I. K. A. (2021). Penggunaan booklet dalam organisasi publik: Studi implementasi media informasi di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Komunikasi dan Birokrasi*, 8(1), 45–58

Harun, M., & Hidayat, A. (2022). Ketidakefektifan media informasi dan dampaknya terhadap akurasi dokumen kenaikan pangkat di pemerintah daerah (Laporan Penelitian). Universitas Negeri Jakarta.

Hastowahyudi, A., & Pertiwi, R. (2024). Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN: Studi efektivitas buku saku sebagai media informasi di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara*, 8(1), 23–3

Kusuma, P. S. (2020). Promosi jabatan dan kenaikan pangkat sebagai strategi peningkatan motivasi dan kualitas pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 101–112.

- Nugraha, R., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh media informasi digital dan cetak terhadap efisiensi kerja ASN: Studi tentang literasi administratif dan transparansi proses. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 15(2), 134–148.
- Nurnadhifa, R., & Syahrina, K. (2022). Integrasi sistem informasi kepegawaian dan prinsip merit dalam pengembangan karier ASN: Studi implementasi buku saku digital di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Inovasi Kebijakan Publik*, 7(2), 89–102.
- Putra, I. K. A., & Pramudiana, E. (2022). Implementasi sistem informasi manajemen kinerja berbasis digital di instansi pemerintah: Studi kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, 4(3), 178–187.
- Setiawan, H. (2022). Efektivitas media informasi visual dalam meningkatkan literasi administrasi dan kinerja birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 45–60.
- Soeharto, A. (2020). Efektivitas sosialisasi kenaikan pangkat di Kementerian X. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(3), 14
- Yuliana, E., & Rahmawati, D. (2021). Penerapan sistem informasi kepegawaian dan dampaknya terhadap keterlibatan serta kesadaran pegawai. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*, 8(1), 45–58.

D. Peraturan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS .
- Peraturan Presiden No 95 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Kenaikan Pangkat PNS.

Peraturan Gubernur (PERGUB) No. 25 Tahun 2023 tentang Ujian Kenaikan
Pangkat Penyesuaian Ijazah, Ujian Dinas, dan Pencantuman Gelar.