

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2017**

Surya Jaya Abadi

Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: surya.jaya.2014@fisipol.umy.ac.id

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2017**

Oleh:

Surya Jaya Abadi

20140520244

Telah disetujui dan disahkan pada:

Hari/ Tanggal : Kamis, 30 Agustus 2018

Tempat : Ruang Ujian IP 2

Jam : 09.00 s.d 10.00

Dosen Pembimbing



Muhammad Eko Atmojo, S.IP., M.IP.

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si.

Ketua

Program Studi Ilmu Pemerintahan



Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si.

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2017

Surya Jaya Abadi

Mahasiswa Program Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: surya.jaya.2014@fisipol.umy.ac.id

SINOPSIS

Reformasi birokrasi merupakan suatu upaya pembaharuan dan perubahan dasar di dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan yang menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik. Kurangnya tenaga ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul seperti tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis disebabkan oleh adanya pegawai pensiun dan masih berlakunya kebijakan moratorium CPNS sehingga menyebabkan angka beban kerja (ABK) suatu organisasi dan pegawai menjadi lebih berat dari sebelumnya yang bisa mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau menggambarkan kinerja ASN Dinas Dikpora Kabupaten Bantul tahun 2017 dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Metode penelitian ini yaitu metode deskriptif-kualitatif dan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil kinerja ASN terbilang tinggi. Penataan rencana kerja (Renja) sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam ketepatan waktu menyelesaikan tugas biasa terdapat kendala seperti masalah teknis dan administrasi. Inisiatif ASN dalam menyampaikan ide atau gagasan dalam menghadapi masalah masih kurang. Kemampuan ASN memanfaatkan sumber daya sudah baik. Pola komunikasi di organisasi yaitu komunikasi dua arah. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu kinerja ASN Dinas Dikpora Kabupaten Bantul tahun 2017 dari segi kualitas kerja, kemampuan dan komunikasi sudah baik. Dari segi ketepatan juga baik namun ketepatan waktu menyelesaikan tugas masih ada kendala yaitu masalah teknis dan administrasi sedangkan dari segi inisiatif ASN masih kurang. Adapun, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dalam melaksanakan tugas yaitu kurangnya SDM, masih adanya senioritas dan kurangnya kesadaran ASN tentang pentingnya melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Kinerja ASN, Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja ASN.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi adalah salah satu upaya pembaharuan dan perubahan yang mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan yang menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process), dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien (Reformasi Birokrasi, n.d.).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) seperti yang termuat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik. Adapun, peran Aparatur Sipil Negara sangat penting, yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Dalam rangka reformasi birokrasi perlu dilakukan penataan organisasi dan penataan ASN (rightsizing) untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dan efisiensi dari anggaran belanja pegawai yang ada. Maka dari itu pada

tanggal 24 Agustus 2011 ditetapkannya Kebijakan Moratorium CPNS dalam peraturan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Keuangan Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Nomor 800-632 Tahun 2011, Nomor 141/PMK.01/2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan CPNS. Tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk mengatasi pertumbuhan ASN yang tidak efektif dan efisien dengan melakukan penataan organisasi dan penataan ASN serta juga untuk memperkecil anggaran belanja pegawai di daerah dan pusat.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah mengajukan usulan kepada tim reformasi birokrasi MENPAN-RB untuk formasi baru CPNS di jabatan fungsional seperti tenaga guru, tenaga kesehatan (Cyntara, 2018). Selain memerlukan tenaga guru dan tenaga kesehatan Pemerintah Kabupaten Bantul juga memerlukan tenaga teknis yang dibutuhkan sangat mendesak namun jumlah tenaga teknis yang dibutuhkan tidak sebanyak tenaga guru dan tenaga kesehatan (Cyntara, 2017). Dari ketiga tenaga kerja tersebut tenaga guru yang paling banyak dibutuhkan, hal ini dikarenakan imbas dari kebijakan moratorium CPNS dan banyaknya jumlah guru ASN sekolah dasar yang diangkat melalui Instruksi Presiden pada periode I (1976), periode II (1977) dan periode III (1978) yang akan pensiun di tahun 2017 sampai 2019 (osm, 2017).

Kurangnya tenaga ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah adanya pegawai yang pensiun dan adanya kebijakan moratorium CPNS sehingga Pemerintah Kabupaten Bantul tidak dapat

melakukan perekrutan ASN. Dengan kurangnya tenaga ASN maka angka beban kerja (ABK) suatu organisasi dan pegawai akan menjadi lebih berat dari sebelumnya dan juga bisa mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Dari beberapa pemaparan di atas diketahui bahwa jumlah ASN tenaga guru yang paling banyak dibutuhkan, maka dari itu penelitian ini akan fokus pada bagaimana kinerja ASN Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul taun 2017.

KERANGKA TEORI

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Nawawi (dalam Yusuf, 2015) sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga pegawai, karyawan dan tenaga kerja.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Permansari, 2013) sumber daya manusia (SDM) pada organisasi perlu dikelola secara profesional untuk terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

B. Kinerja Pegawai

Nawawi mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non-fisik (Patiran, 2010). Menurut Istiningsih kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Sriwidodo & Haryanto, 2010), hal serupa juga dikemukakan oleh Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kusuma, 2013).

Menurut Dessler kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Fauza & Wismantoro, 2014). Sedangkan Sherman dan Gomes mengatakan bahwa "*Job is the amount of succesfull role achievement*". Artinya, prestasi kerja/kinerja adalah jumlah atau ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai (Prihantoro, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode di dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif-kualitatif. Metode ini digunakan karena untuk memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti. Adapun teknik dalam pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

A. Kinerja ASN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aparatur negara sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum di pemerintahan melalui pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan publik. Beberapa aspek untuk mengukur atau mengetahui kinerja ASN menurut Mitchell yaitu kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

1. Kualitas kerja

Dari sisi hasil kerja ASN di lingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Bantul sudah baik, dengan adanya *reward* serta kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab dari tugas individu ASN untuk mendapatkan hasil kerja optimal yang ditargetkan oleh organisasi, hal ini juga terlihat dari capaian indikator kinerja utama Dinas Dikpora Kabupaten Bantul tahun 2017 dimana realisasi dari 14 (empat belas) indikator sasaran berkriteria tinggi dengan rata-rata capaian sebesar 110,69%. Terdapat juga adanya kesesuaian antara hasil kerja ASN dengan tujuan organisasi serta adanya manfaat dari hasil kerja ASN.

2. Ketepatan

Ketepatan penataan rencana kerja (Renja) Dinas Dikpora sudah baik, hal ini dikarenakan sudah ada yang menangani masalah penjadwalan kegiatan pelaksanaan program di setiap bidang masing-masing. Penataan rencana kerja (Renja) juga sudah sesuai dengan hasil kerja atau kinerja ASN. Ketepatan waktu ASN dalam menyelesaikan tugas biasanya masih terdapat kendala yaitu masalah

teknis dan masalah administrasi salah satunya adanya revisi dalam keterlambatan pengusulan ke ULP dengan adanya lelang.

3. Inisiatif

Pemberian ide atau gagasan dalam menghadapi permasalahan yang ada di lingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Bantul menggunakan arahan dari pimpinan langsung dalam hal menyelesaikan masalah. Sedangkan inisiatif ASN dalam melaksanakan tugas itu terbilang *relative* karena setiap ASN memiliki inisiatif yang berbeda-beda tergantung motivasi kerja masing-masing ASN.

4. Kemampuan

Kemampuan ASN dalam melaksanakan Tupoksi sudah baik dan bertanggung jawab, begitu juga pada ASN dalam melaksanakan tugas tambahan. Kemampuan ASN dalam pemanfaatan sumber daya atau potensi yang ada juga sudah baik, hal ini bisa dilihat dari efektifnya akuntabilitas anggaran dan efisiensi sumber daya yang didukung juga oleh sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja.

5. Komunikasi

Komunikasi antar ASN organisasi sudah baik begitu juga dengan ASN di lain OPD begitu juga dengan kerjasama yang ada. Komunikasi yang digunakan adalah komunikasi dua arah.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN menurut Timple yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat individu seperti usia pegawai, tingkat pendidikan dan Tupoksi.

a. Usia Pegawai

Faktor usia dapat mempengaruhi kinerja ASN dimana faktor usia itu berbanding terbalik dengan kinerja ASN seperti semakin bertambahnya usia maka kinerja ASN akan menurun yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya seperti dalam hal produktivitas dimana pada usia muda keterampilan, kecepatan, kekuatan itu lebih baik dibanding usia tua. Usia ASN di lingkungan Dinas Dikpora Kabuapten Bantul didominasi oleh ASN yang berusia antara 51-60 tahun yaitu sebanyak 111 atau 67%.

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan atau latar belakang pendidikan ASN dapat mempengaruhi kinerja dimana pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan wawasan yang didapat setiap ASN berbeda-beda begitupun dengan pembentukan karakter setiap SDM atau ASN. Tingkat pendidikan ASN di lingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Bantul didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 80 atau 48%.

c. Tupoksi

Tupoksi dapat mempengaruhi kinerja karena bisa menjadi suatu acuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih jelas. Hampir semua ASN Dinas Dikpora Kabupaten Bantul sudah mengetahui dan bertanggung jawab akan Tupoksinya masing-masing. Namun, masih terdapat beberapa kendala

dalam hal melaksanakan tugas kurangnya SDM dan masih adanya senioritas dalam bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), kepemimpinan dan budaya organisasi.

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat mempengaruhi kinerja karena Diklat dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan serta kompetensi ASN sehingga dapat membantu mempermudah ASN dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal pelaksanaan Diklat masih terdapat beberapa kendala yaitu masih kurangnya kesadaran atau pemahaman ASN tentang pentingnya pelaksanaan Diklat.

b. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karena bisa menjadi inspirasi inspirasi bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan di lingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Bantul adalah gaya kepemimpinan demokratis.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja dan kinerja ASN itu saling mempengaruhi, dimana apabila lingkungan kerja suatu organisasi itu baik dan kondusif maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Budaya organisasi yang ada di lingkungan Dinas Dikpora

Kabupaten Bantul adalah budaya kedisiplinan kerja, budaya kerjasama serta budaya pelayanan cepat, ramah dan bebas pungutan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja ASN Dinas Dikpora Kabupaten Bantul tahun 2017 dari segi kualitas kerja ASN untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yang ditargetkan oleh organisasi, kemampuan ASN dalam melaksanakan Tupoksi dan mengelolah sumber daya atau potensi yang ada, begitu juga dengan pola komunikasi antara pimpinan dengan ASN dan sesama ASN serta antar kepala bidang sudah baik. Pada aspek ketepatan terbilang cukup baik, dimana dalam penataan rencana kerja (Renja) dan adanya kesesuaian antara rencana kerja (Renja) dengan tujuan organisasi namun terdapat beberapa kendala dalam ketepatan waktu menyelesaikan tugas seperti permasalahan teknis dan administrasi. Sedangkan, dari segi inisiatif ASN dalam menyampaikan ide atau gagasan dalam memecahkan masalah yang dihadapi terbilang masih kurang.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN diukur dengan berdasarkan faktor internal seperti usia, tingkat pendidikan dan Tupoksi dan faktor eksternal seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), kepemimpinan dan budaya organisasi. Jumlah ASN Dinas Dikpora Kabupaten Bantul tahun 2017 dengan usia 51-60 tahun paling dominan yaitu sebanyak 111 atau sebesar 67% dan ASN berdasarkan tingkat

pendidikan S1 adalah paling dominan sebanyak 80 atau sebesar 48% serta budaya organisai yang ada di lingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Bantul adalah budaya disiplin dan budaya pelayanan yang ramah, cepat serta bebas pungutan. Adapun, beberapa kendala yang ada pada ASN di dalam melaksanakan tugas yaitu kurangnya SDM dan masih adanya rasa senioritas dan kurangnya kesadaran ASN tentang pentingnya melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

B. SARAN

1. Untuk pimpinan diharapkan agar memberikan kesempatan pada ASN untuk menyampaikan atau memberikan ide atau gagasan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada supaya ASN dapat lebih aktif dan masalah yang ada dapat lebih cepat diselesaikan tanpa harus menunggu instruksi atau perintah dari pimpinan langsung. Pimpinan harus lebih tegas dalam hal memberikan tugas kepada ASN seperti membuat peraturan dan memberikan sanksi atau punishment bagi ASN yang tidak mematuhi perintah atau instruksi dari atasan supaya tidak ada lagi sifat senioritas di dalam bekerja. Serta pimpinan juga harus lebih sering memberikan pemahaman kepada ASN tentang pentingnya mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) supaya dapat mempermudah atau memperlancar ASN dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja ASN akan optimal.
2. Untuk ASN harus lebih menghormati atasan dalam hal melaksanakan tugas yang diberikan supaya terjalin kerjasama yang baik dan

terciptanya kenyamanan dalam bekerja. ASN juga diharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan serta kompetensi untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan hasil kerja yang optimal seperti dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Daftar Pustaka

- Cyntara, R. (2017, Juli 15). *Ribuan Guru dan Tenaga Medis Dibutuhkan, Kapan Lowongan Dibuka?* (M. D. Natalia, Editor) Retrieved April 10, 2018, from Solopos: <http://old.solopos.com>
- Cyntara, R. (2018, Februari 14). *Pemkab Bantul Usulkan Rekrut 2.643 CPNS*. (B. Suryani, Editor) Retrieved April 10, 2018, from Solopos: <http://old.solopos.com>
- Fauza, D. H., & Wismantoro, Y. (2014). Analisis Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Boyolali. *Media*, 22(1), 72-89.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- osm. (2017, Maret 12). *Bantul Krisis Guru PNS SD*. (oda, Editor) Retrieved April 10, 2018, from Tribunjogja: <http://jogja.tribunnews.com>
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi*, 5(2), 32-43.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-19.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Value Added\ Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 78-98.
- Reformasi Birokrasi*. (n.d.). Retrieved April 10, 2018, from Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi: <https://www.menpan.go.id>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (M. N. Al Arif, Ed.) Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.