

## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

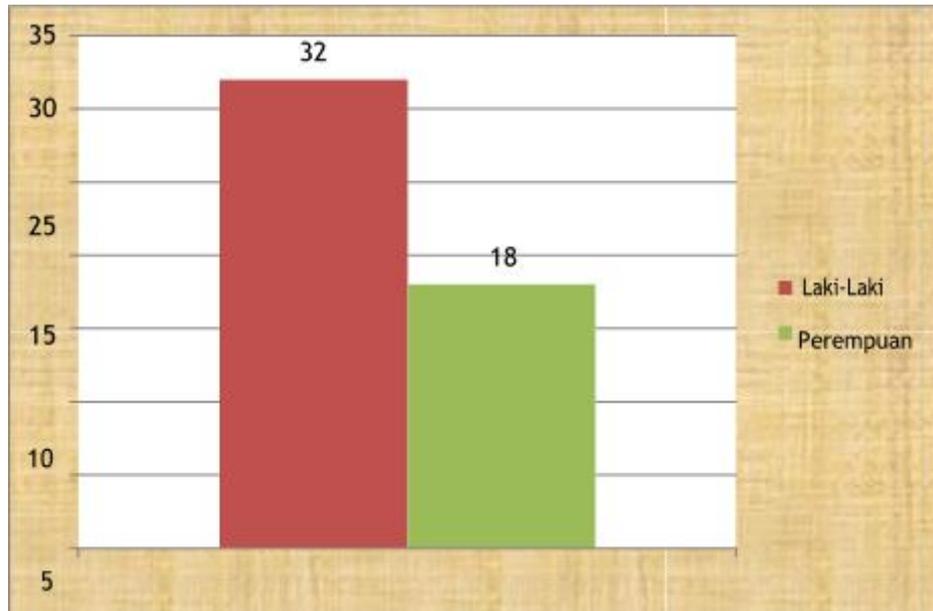
#### **Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Dalam Pengembangan Aparatur Sipil Negara Tahun 2016**

##### **A. Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Kepegawaian Daerah**

Terciptanya Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas dan juga serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi adalah salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, lima (5) eselon III dan 11 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2016 adalah 51 orang dengan perincian 32 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2016:

a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2016

Grafik 3.1  
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis  
Kelamin Tahun 2016



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

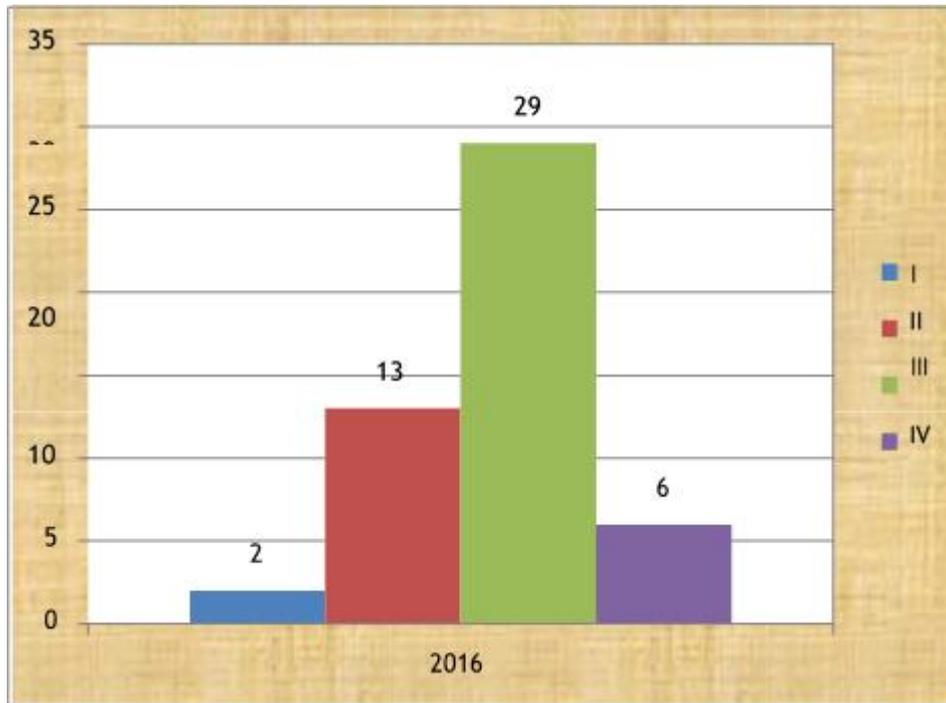
Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian Daerah lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahunnya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 mengatakan bahwa :

“Sepanjang program penugasannya baik laki-laki maupun perempuan sama saja karena masing masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus terlaksana dengan baik “.

b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2016 sebagai berikut

Grafik 3.2  
 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah  
 Kabupaten Bantul Per 31 Desember  
 Berdasarkan Golongan Tahun 2016



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dilihat dari Gambar diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bantul yang mempunyai Golongan III dan Golongan II yang lebih banyak hal ini merupakan faktor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

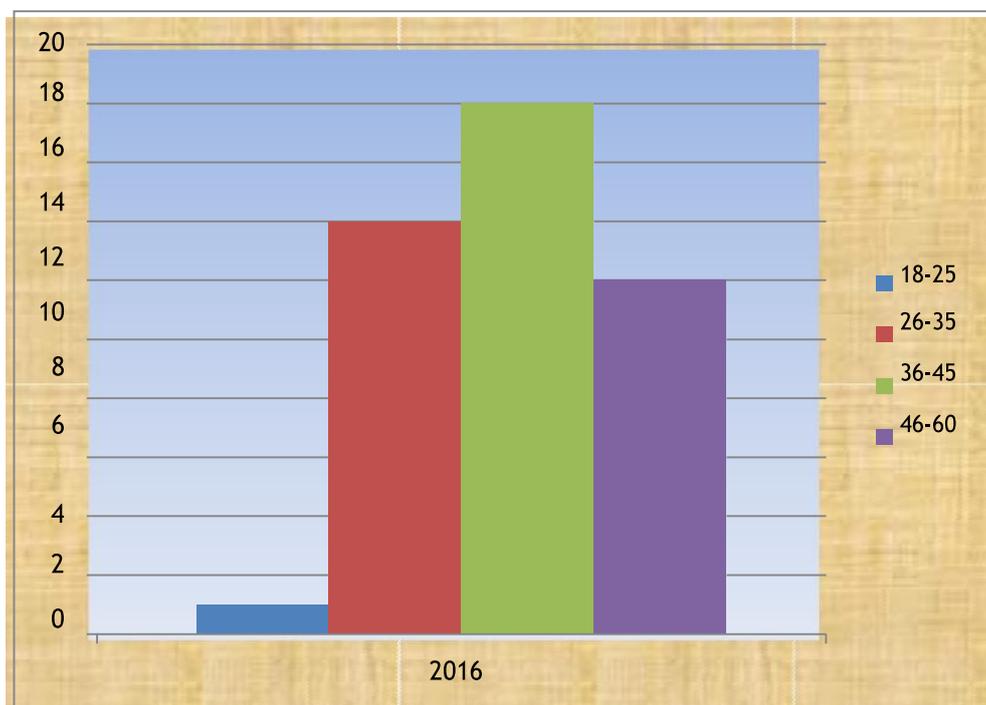
Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 mengatakan bahwa :

“ Karena golongan II dan III lebih berpengalaman dan ada keterkaitannya dengan jabatan dan di masing-masing jabatan ada qualifikasinya, golongan II dan III banyak yang mengisi jabatan pelaksana”.

c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2016 :

Grafik 3.3

Data PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul  
Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2016



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dilihat dari Gambar diatas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul banyak yang berada di rentang usia optimal untuk melaksanakan pekerjaan, ini adalah salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 mengatakan bahwa :

“ Untuk pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul rata-rata di antara usia 40 tahun sehingga untuk bekerja di luar jam kerja masih bisa di maksimalkan ”

## **B. SARANA DAN PRASARANA**

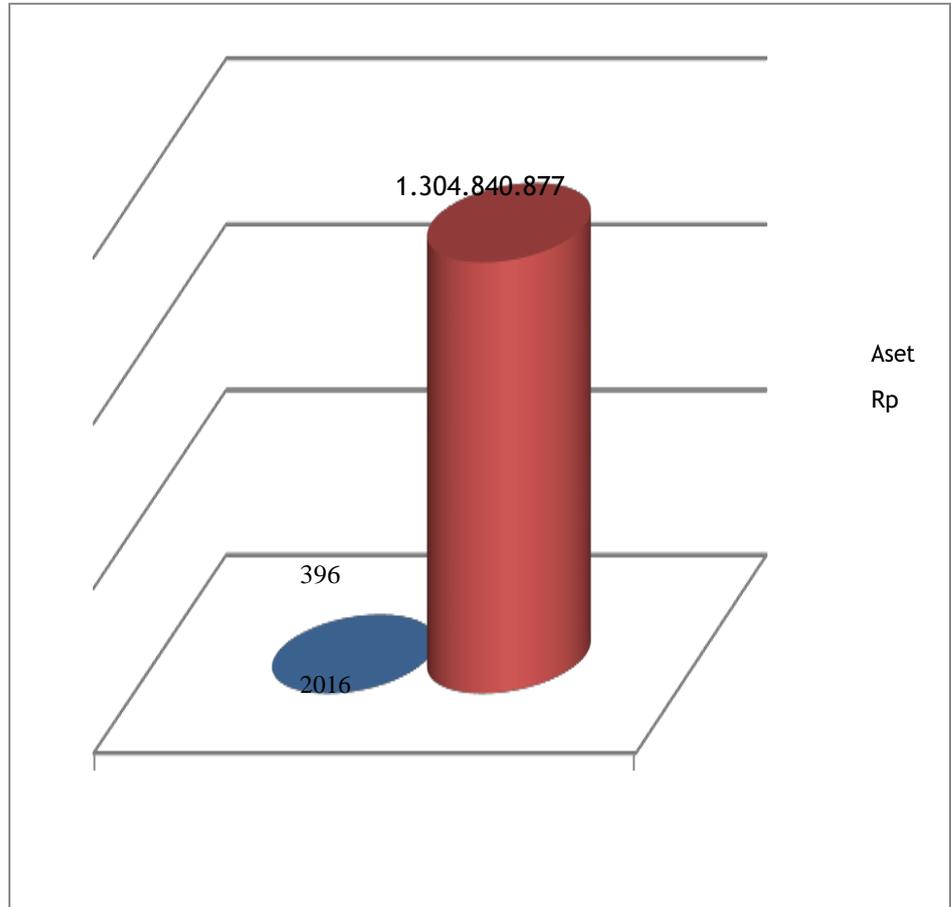
Badan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mempunyai aset sampai dengan Desember 2016 sebanyak 396 asset atau sebesar Rp 1.304.840.877,00. Dari Tahun ke tahun asset yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul semakin meningkat, hal ini bertujuan agar pelayanan kepada pegawai semakin baik.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 mengatakan bahwa :

“ tentu bila aset semakin meningkat sangat membantu terutama aset di bagian peralatan kerja mengikuti perkembangan ”.

Berikut Aset yang dimiliki BKD dari Tahun 2016:

Grafik 3.4  
Data Aset Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Bantul Tahun 2016



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kab Bantul

**C. KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN  
BANTUL DALAM PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA  
(ASN)**

**1. Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas**

Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas berkaitan erat dengan *good governance*. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa Badan Kepegawaian Negara harus menjalankan fungsi pembinaan dan juga penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dari awal sampai dengan pensiun dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul membantu Fungsi Badan Kepegawaian Negara di tingkat pemerintah daerah Kabupaten Bantul.

Dalam menciptakan manajemen kepegawaian yang berkualitas, BKD melaksanakan beberapa program pada beberapa bagian kerja yang ada di BKD. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 mengatakan bahwa :

“ada beberapa program yang dijalankan guna menunjang kepegawaian yang berkualitas, misalnya terdapat dua program yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis”

Menurut Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada Hasil wawancara tanggal 26 November 2018 terdapat tiga program yang ada guna terpenuhinya kompetensi aparatur sipil negara sesuai standar.:

“ satu yaitu program pendidikan kedinasan, program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur, program pembinaan dan pengembangan aparatur”.

Dalam program pendidikan kedinasan, lebih lanjut dikatakan bahwa program ini meliputi kegiatan pendidikan formal dan pelatihan teknis, pendidikan penjenjangan

struktural, dan juga peningkatan keterampilan dan profesionalisme. Dalam hasil wawancara ini juga dijelaskan mengenai bagaimana Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dijalankan, dikatakan dalam program ini meliputi kegiatan Pelatihan prajabatan dan Pendidikan bagi Calon PNS Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan Uji Kesehatan. Dan kemudian lebih lanjut Kepala Bidang formasi, pengembangan dan diklat pegawai Daerah Kabupaten Bantul menyatakan bahwa program pembinaan dan pengembangan aparatur meliputi kegiatan seleksi penerimaan calon PNS, penempatan PNS, pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas, pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja ipdn, penyusunan formasi pegawai, dan pelaporan LP2P dan LHKPN.

Berdasarkan Perbup Bantul Nomor 74 Tahun 2015 mengenai Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 45 Tahun 2014 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Bantul Tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah menetapkan 2 Indikator Kinerja Utama yang diharapkan dapat menggambarkan keberhasilan yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, berikut Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah

- 1) Terpenuhinya Kompetensi ASN sesuai standar
- 2) Meningkatnya Pelayanan bagi aparatur

Berikut capaian kinerja Tahun 2016 :

Tabel 3.1  
Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2016

No	Sasaran	Tahun 2016			
		Target	Capaian Kinerja	Prosentase	Kategori
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	90	84	93.33	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	73	73.55	100.75	Sangat Tinggi
	Nilai Rata-Rata			97,04	Sangat Tinggi

Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dilihat dari Tabel diatas Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2016 kategorinya sama yaitu “Tinggi”. Pada Tahun 2016 ini sudah ada pembangunan sistem aplikasi untuk mempermudah proses pekerjaan seperti Aplikasi Pengisian Sasaran Kinerja Pegawai, Aplikasi Penilaian Kinerja Guru dan Aplikasi Penilaian Angka Kredit dan selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul akan membangun Sistem Aplikasi Terpadu BKD Kabupaten Bantul (BKD Bantul Apps).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul selain menggunakan sistem aplikasi pegawai SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang merupakan sistem online Kenaikan

Pangkat dan Pensiun juga menggunakan sistem aplikasi e-Formasi yaitu sistem aplikasi yang dibangun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara untuk mempermudah dalam penentuan kebutuhan pegawai.

Secara sederhana SKP (sasaran kinerja pegawai) adalah kontrak tertulis antara seorang pegawai dengan atasannya terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan selama satu tahun penuh, ditandatangani pada bulan januari tahun berjalan, dan akan menjadi bahan evaluasi penilaian pada bulan desember di akhir tahun. Sasaran kinerja pegawai diwajibkan sejak tahun 2014, disusun secara berjenjang mulai dari pejabat eselon satu (atau yang tertinggi di setiap satuan kerja), lalu menurun kepada pejabat di bawahnya hingga kepada para staf, baik fungsional tertentu maupun fungsional umum, dan sudah diwajibkan sebagai prasyarat dalam usulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

#### 1. Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar

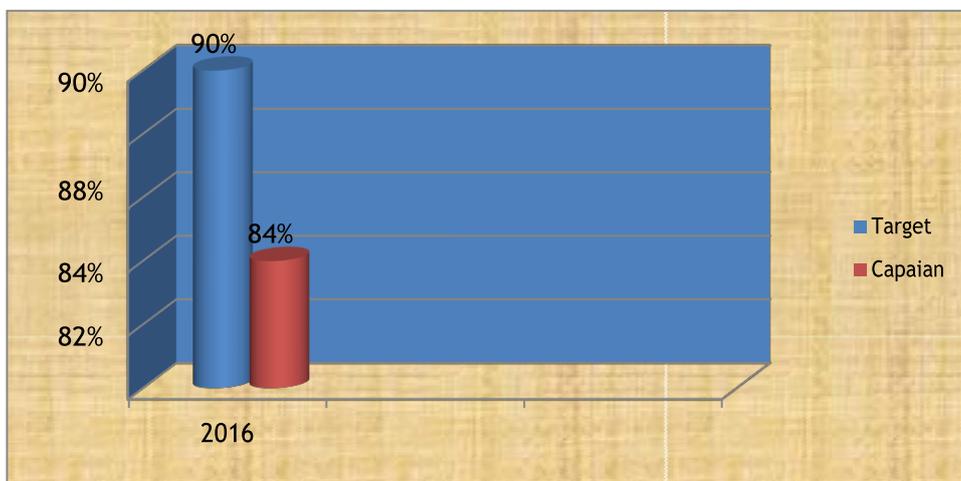
Guna dalam terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar dilakukan dengan Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur yang kegiatannya meliputi pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah, Uji Kesehatan, pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah, pendidikan dan pelatihan teknis, Pendidikan dan Pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah, dan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah.

Selengkapnya nilai capaian indikator pada sasaran 1 (satu) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut :

Persentase pemenuhan kompetensi aparatur adalah termasuk dalam Indikator Kinerja Utama dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016

yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, berikut capaian Tahun 2016 :

Grafik 3.5  
Persentase Pemenuhan Kompetensi Aparatur



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dilihat dari Grafik diatas pada tahun 2016 Persentase pemenuhan kompetensi aparatur mencapai 84 % dengan target 90%. Formulasi untuk mencapai target ini adalah Jumlah aparatur yang sesuai kompetensi dibagi jumlah total aparatur dikali 100%. Faktor yang menjadi penghambat adalah Dalam Peraturan Bupati tentang Analisa Jabatan Nomor 97 Tahun 2016 hanya menyebut jenjang pendidikan belum sampai ke jurusan pendidikan dan jumlah yang dibutuhkan.

Indikator sasaran Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar dicapai melalui 3 program yaitu :

a. Program Pelatihan teknis dan pendidikan yang meliputi:

1. kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Target jumlah PNS yang mengikuti kegiatan Pendidikan dan pelatihan Teknis sebanyak 291 orang dan terealisasi sebanyak 100% dengan anggaran 238.521.050.

2. Pendidikan Penjurangan Struktural

Target jumlah PNS yang mengikuti kegiatan pendidikan penjurangan struktural sebanyak 145 orang dan terealisasi sebanyak 100% dengan anggaran 236.605.812.

3. Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme.

Jumlah PNS yang memenuhi syarat guna peningkatan ketrampilan dan profesionalisme dengan mendapatkan ijin belajar dan tugas belajar sesuai kompetensi sebanyak 135 orang teralisasi 100 % dengan anggaran 248.483.500.

a. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi:

1. kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah

Terlaksananya pendidikan, pelatihan dan seleksi bagi CPNS dengan jumlah orang yang mengikuti seleksi sebanyak 140 orang dengan anggaran 160.756.000.

2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah

Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional bagi PNS Daerah adalah sebanyak 80 Orang dan terealisasi sebanyak 100% dengan anggaran 129.638.500.

### 3. Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan Uji Kesehatan

Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah adalah sebanyak 83 PNS dan teralisasi sebanyak 100% dengan anggaran 25.190.200 sedangkan untuk Terlaksananya uji kesehatan bagi PNS yang mengalami masalah kesehatan adalah sebanyak 31 PNS dan terealisasi sebanyak 65% dari target 48 orang dengan anggaran 20.410.000.

#### a. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi:

##### 1. kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS

Jumlah yang mengikuti seleksi CPNS adalah sebanyak 140 orang dengan anggaran 160.756.000.

##### 2. Penempatan PNS

Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai formasi adalah sebanyak 3500 Orang dan teralisasi sebanyak 100% dengan anggaran 122.544.050 .

##### 3. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN

Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN dengan Jumlah target calon praja yang IPDN adalah sebanyak 62 orang dan teralisasi 100% dengan anggaran 22.884.000.

#### 4. Penyusunan Formasi Pegawai, dan Pelaporan LP2P dan LHKPN

Penyusunan formasi pegawai adalah Tersusunnya Formasi jabatan berdasarkan analisa jabatan : Jumlah usulan formasi PNS sebanyak 3008 formasi terealisasi sebanyak 97% dengan target 3101 formasi di dukung anggaran sebanyak 34.143.500.

Pelaporan LP2P dan LHKPN adalah Pemverifikasian PNS yang wajib melaporkan LP2P dan LHKPN dengan Jumlah PNS yang melaporkan LP2P dan LHKPN sebanyak 9237 dengan target 9625 Orang atau terealisasi sebanyak 96% di dukung dengan anggaran sebanyak 40.708.750.

Faktor pendukung indikator ini adalah adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 66 Tahun 2015 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan untuk jabatan fungsional umum telah dilakukan beberapa kali sosialisasike SKPD se Kabupaten Bantul.

Strategi untuk kedepannya adalah Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul dengan melakukan penempatan SDM sesuai dengan analisa jabatan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Menurut Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai dalam wawaancaranya pada tanggal 26 November 2018 mengatakan:

“ Sejak tahun 2014 BKD sudah melakukan evaluasi guna menentukan sasaran kinerja pegawai secara berjenjang mulai dari pejabat eselon satu (atau yang tertinggi di setiap satuan kerja), lalu menurun kepada pejabat di bawahnya hingga kepada para staf, baik fungsional tertentu maupun fungsional umum ”

Dengan diberlakukannya sasaran kinerja pegawai untuk terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar, ditahun selanjutnya BKD juga melakukan langkah-langkah yang dinilai sangat baik dalam menciptakan kinerja pegawai makin membaik, seperti yang dikatakan Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat pegawai pada tanggal 26 November 2018 yaitu :

“bahwa dari tahun 2015 BKD Bantul sudah membangun aplikasi pengisian Sasaran Kinerja Pegawai secara online sehingga bisa mempermudah dalam pengisiannya karena pengisian SKP merupakan kewajiban ASN”

Hal di atas menjelaskan bahwa dari tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah membangun aplikasi pengisian sasaran kinerja pegawai secara online sehingga bisa mempermudah dalam pengisiannya karena pengisian SKP merupakan kewajiban PNS.

## 2 . Meningkatkan Pelayanan bagi aparatur

Dalam menjalankan perannya sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara dalam pelayan publik dan juga pentingnya pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat, sehingga seringkali dijadikan indikator keberhasilan suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan. Demikian juga dengan program reformasi nasional, tidak akan ada artinya apabila pelayanan kepada publik ternyata masih buruk. Dan juga dalam rangka untuk mewujudkan *good governance* dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik harus mampu memberikan pelayanan yang akuntabel dan juga pelayanan prima di sektor publik yang tidak bisa ditunda-tunda.

Untuk menerapkan pelayanan prima, harus diciptakan dahulu hal-hal yang menjadi standar pelayanan prima. Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan. Standar ini harus dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima layanan. Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan, wajib ditaati oleh pemberi dan penerima pelayanan.

Upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam memudahkan tugasnya, adalah melaksanakan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) terdiri 56 Standar Operasional Prosedur. Berikut Data Standar Operasional Prosedur (SOP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul:

Tabel 3.2  
Standar Operasional Prosedur (SOP)  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

No	Nama SOP
1	SOP Pembuatan Ijin Belajar
2	SOP Surat Keputusan Tugas Belajar
3	SOP Penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS
4	SOP Penyelenggaraan Diklat Teknis/Fungsional
5	SOP Pengiriman Peserta Diklat ke Lembaga Diklat
6	SOP Penerimaan Tamu Observasi Lapangan
7	SOP Penyusunan Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P)
8	SOP Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)
9	SOP Usulan Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG)
10	SOP Usulan Penerbitan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARIS)
11	SOP Usulan Penerbitan Kartu Peserta Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen)
12	SOP Penerbitan Surat Izin Cuti Besar
13	SOP Penerbitan Surat Izin Cuti Diluar Tanggungan Negara (CLTN)

14	SOP Pemberian Izin Perceraian
15	SOP Pemberian Tambahan Penghasilan
16	SOP Pengesahan Formulir Pengembalian Tabungan Perumahan (TAPERUM)
17	SOP Mutasi Antar Instansi
18	SOP Mutasi Masuk ke Pemerintah Kabupaten Bantul
19	SOP Mutasi Keluar dari Kabupaten Bantul
20	SOP Pelayanan Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional
21	SOP Pelayanan Pensiun BUP Golongan IV/b ke bawah
22	SOP Pelayanan Pensiun BUP Golongan IV/c ke atas
23	SOP Pelayanan Pensiun Atas Permintaan Sendiri Golongan III/d kebawah
24	SOP Pengadaan CPNS dari Pelamar Umum
25	SOP Assesment
26	SOP Penetapan Hukuman Disiplin Bagi PNS
27	SOP Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijasah
28	SOP Pelaksanaan Uji Kesehatan
29	SOP Pengelolaan Dokumen DP3
30	SOP Penilaian Angka Kredit (PAK)
31	SOP Pelaksanaan Ujian Dinas
32	SOP Surat Masuk
33	SOP Surat Keluar
34	SOP Legalisasi Dokumen Kepegawaian
35	SOP Kenaikan Pangkat
36	SOP Kenaikan Gaji Berkala
37	SOP Pengelolaan Gaji
38	SOP Pelayanan Berkas Usulan Batas Usia Pensiun (BUP)
39	SOP Pembuatan KIR
40	SOP Penghapusan Barang
41	SOP RKBM
42	SOP Laporan Semester Barang Daerah
43	SOP Mutasi Barang Daerah
44	SOP Pengelolaan Persediaan Barang
45	SOP Penyusunan Laporan Tugas Pokok dan Fungsi
46	SOP Penyusunan Bahan LKPJ
47	SOP Penyusunan Bahan LPPD
48	SOP Penyusunan Rencana Kinerja
49	SOP Penyusunan RKA

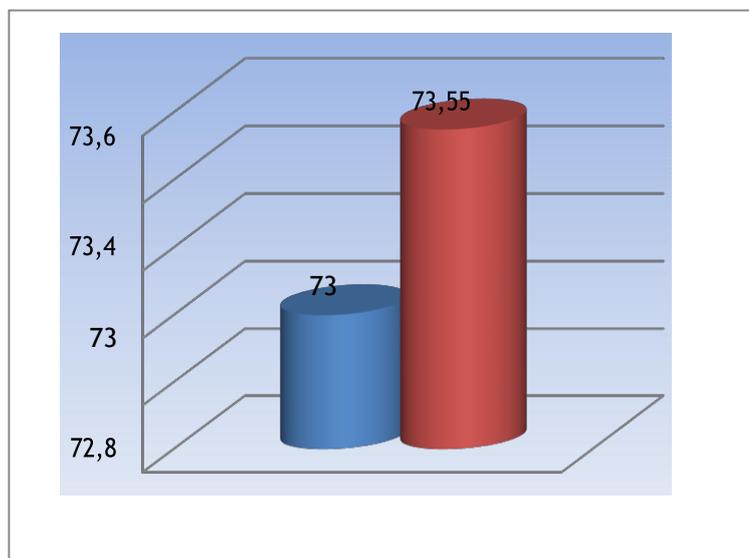
50	SOP Penyusunan Renstra
51	SOP Penyusunan LAKIP
52	SOP Pengajuan SPP/SPM
53	SOP Pengajuan SP2D
54	SOP Pencairan SP2D UP/GU/TU/LS
55	SOP Pertanggungjawaban SPJ
56	SOP Laporan Keuangan Sistem Akuntansi

Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kab Bantul

Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima Kepegawaian dan tujuan 2, yaitu “Meningkatnya Pelayanan bagi aparatur”. Sasaran kedua ini terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja, yaitu Nilai Indeks Kepuasan Pegawai.

Grafik 3.6

Indeks Kepuasan Pegawai



Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dilihat dari grafik diatas IKP dengan target 73 tercapai 73.55 dan berdasarkan pengukuran kinerja kriteria penilaiannya “Sangat Tinggi” . IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) merupakan Indikator Kinerja Utama yang kedua. Indeks Kepuasan Pegawai dijadikan Indikator Kinerja Utama karena dalam sebuah organisasi kepuasan kerja secara menyeluruh merupakan hal yang penting. Kepuasan pegawai merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, loyalitas dan pelayanan (customer service) dari organisasi bersangkutan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mulai Tahun 2013 melakukan survey kepuasan pegawai. Para pegawai yang merasa puas merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, dan pelayanan. Survey tersebut didasarkan pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pemerintah Kabupaten Bantul.

Berikut hasil IKP per unsure pada Tahun 2016 dengan responden sebanyak 290 orang.

Tabel 3.3

Hasil IKP per unsur

<b>NO</b>	<b>UNSUR PELAYANAN</b>	<b>NILAI RATA-RATA</b>
1	Kemudahan pelayanan	3.14
2	Kesesuaian persyaratan pelayanan	3.07
3	Kejelasan dan kepastian petugas	3.02
4	Kedisiplinan petugas pelayanan	2.93
5	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.05
6	Kemampuan petugas pelayanan	3.04
7	Kecepatan pelayanan	2.92
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	2.98
9	Kesopanan dan keramahan petugas pelayanan	3.04
10	Ketepatan pelaksanaan jadwal waktu pelayanan	2.89
11	Kemampuan merespon masukan atau usulan	2.99
12	Kenyamanan Lingkungan	2.97
13	Keamanan Lingkungan dan sarana prasarana	3.02
14	Pelayanan PAK Jabatan Fungsional	2.89
15	Penanganan Disiplin	2.93
16	Pelayanan Ujian Dinas	2.92
17	Pelayanan Uji Kesehatan	2.90
18	Pelayanan pengelolaan penilaian prestasi kerja	2.95
19	Pelayanan pengusulan Karis, Karsu, Karpeg dan kartu Taspen	2.97
20	Prosedur mendapatkan penghargaan satya lencana karya satya	2.83
21	Pelayanan pengusulan Taperum	2.77
22	Keakuratan data kepegawaian	2.93
23	Prosedur kenaikan Pangkat dan pensiun	2.89

24	Prosedur mutase jabatan dan atau tempat kerja	2.77
25	Pelayanan kenaikan pangkat dan pension	2.92
26	Fasilitas pelaksanaan diklat/bintek/workshop/sosialisasi	2.91
27	Informasi kediklatan bagi PNS	2.82
28	Prosedur ijin belajar dan tugas belajar	2.92
29	Pelayanan ijin belajar dan tugas belajar	2.91
	<b>IKM Unit Pelayanan</b>	<b>73,55</b>
	<b>Mutu Pelayanan</b>	<b>B</b>
	<b>Kinerja Unit Pelayanan</b>	<b>BAIK</b>

Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kab Bantul

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dengan Nilai 73.55 disimpulkan bahwa Kategorisasi Mutu Pelayanan “ B “ dan Kinerja Unit Pelayanan adalah BAIK. Jika dilihat dari Nilai Rata-Rata (NRR) unsur pelayanan, unsur yang memiliki Nilai tertinggi adalah unsur “Kemudahan pelayanan” (3,14), sedangkan unsur dengan Nilai Rata- Rata terendah adalah unsur “Pelayanan Pengusulan Taperum” (2,77) dan Prosedur Mutasi Jabatan dan tau Tempat Kerja (2,77).

Faktor Pendukung untuk mewujudkan indikator ini adalah partisipasi dari PNS Kabupaten Bantul dalam pengisian kuisisioner Indeks Kuisisioner Pegawai dengan jujur dan adanya Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah.

#### **D. Faktor penghambat dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)**

a. Faktor yang menjadi penghambat dalam terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar adalah Peraturan Bupati tentang Analisa Jabatan Nomor 97 Tahun 2016 hanya menyebut jenjang pendidikan belum sampai ke jurusan pendidikan dan jumlah yang dibutuhkan.

b. Faktor penghambat dari Indikator Kinerja Pencapaian IKP (Indeks Kepuasan Pegawai )Tahun 2016 ini adalah Quisioner IKP yang disebarakan belum semua materi pertanyaanya terisi/dijawab lengkap karena faktor Pendukung untuk mewujudkan indikator ini adalah partisipasi dari PNS Kabupaten Bantul dalam pengisian quisioner Indeks Kepuasan Pegawai dengan jujur. Dari hasil wawancara saya dengan bapak triyanto quisioner Indeks kepuasan pegawai yang di bagikan kepada pegawai merupakan feedback bagi bkd guna meningkatnya pelayanan bagi aparatur.