

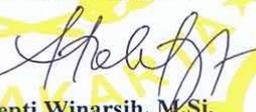
**NASKAH PUBLIKASI**

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL  
DALAM PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2016**

Oleh:  
ALEM  
20130520100

Telah disetujui dan disahkan sebagai naskah publikasi sesuai kaidah  
penulisan karya ilmiah

Dosen Pembimbing

  
Dra. Atik Septi Winarsih, M.Si.  
NIDN: 0520096601

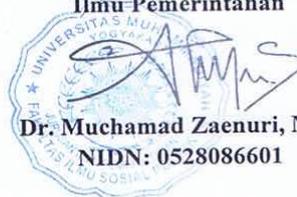
Mengetahui



Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik

Dr. Titi Purwaningsih, S.IP., M.Si  
NIDN: 0522086901

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan



Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si  
NIDN: 0528086601

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL  
DALAM PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2016**

Alem

20130520100

Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengambil judul “KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL DALAM PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2016”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dan juga dapat mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian yaitu di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul . Metode pengumpulan yang digunakan penulis yaitu, dokumentasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah melaksanakan berbagai upaya dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara melalui berbagai program yang dilaksanakan. untuk mengoptimalkan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Dalam pengembangan aparatur sipil negara. Badan Kepegawaian Daerah Menetapkan 2 (dua) indikator kinerja utama yang di harapkan dapat menggambarkan keberhasilan yang di capai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yaitu terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar dan meningkatnya pelayanan bagi aparatur.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Dalam Pengembangan ASN memperlihatkan pencapaian kinerja yang baik dalam dua indikator kinerja utama yang rata-rata telah tercapai 97,04 dengan kriteria penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sangat baik dalam pencapaian kerjanya.

**Kata Kunci: Kinerja BKD, Pengembangan ASN**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guna tercapainya reformasi birokrasi secara efektif dan konsisten didalam bidang kepegawaian, maka dari itu pemerintah mengubah Undang-Undang kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Pada UU ASN yang baru ini terdapat mengenai pengembangan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan karier yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tercantum pada pasal 69, dan pada pasal 102. Perubahan ini akan memberikan dorongan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna menciptakan pelayanan yang berkualitas dan bertujuan untuk merubah tatanan pemerintahan yang lebih baik dan pembangunan yang berkelanjutan. Dalam upaya mendukung peningkatan sumber daya aparatur Negara pelayanan publik melalui UU ASN, maka pemerintah mengeluarkan UU Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, dengan pembangunan aparatur Negara dilakukan dengan cara reformasi kepegawaian atau reformasi birokrasi guna untuk meningkatkan profesionalisme aparatur Negara, meningkatkan tatanan pemerintahan dan juga dalam upaya mendukung pembangunan secara nasional. Namun demikian, semakin tinggi tingkat kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan publik, semakin tinggi juga tingkat pengembangan aparatur sipil Negara dalam kualitas dan profesionalitasnya. Badan Kepegawaian Daerah adalah staf

yang berada dibawah Langsung dan bertanggungjawab kepada Walikota guna menyelenggarakan teknis dan administrasi Pemerintahan Kota. Maka dari itu, pemerintah melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya aparatur yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing agar mampu melakukan tugas dan fungsi secara baik sebagai ASN khususnya di wilayah Kabupaten Bantul.

Sumber daya manusia dari aparatur pelayanan publik yang baik sangat menentukan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, Kualitas SDM aparatur sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, dan akan berdampak kepada kinerja pelayanan publik yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam pengembangan SDM, aparatur Negara dalam kerangka pelayanan publik menjadi salah satu faktor penentu guna terciptanya tatanan pemerintahan yang baik dan berkualitas. SDM aparatur dalam pelayanan publik masih seringkali menjadi kendala dalam penempatan aparaturnya, namun hal ini SDM aparatur sangat dipengaruhi kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing aparatur, sehingga menjadi penghambat akan tercapainya proses peningkatan kinerja aparatur Negara dalam tercapainya pelayanan publik.

Tingkat pendidikan pegawai negeri sipil merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah direncanakan organisasi

Dalam terciptanya Keberhasilan dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, ditentukan dari kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi dan keahlian adalah salah satu faktor yang menjadi pendukung peningkatan kinerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

## **D. Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini akan memberikan kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk ilmu pengetahuan seluas-luasnya secara umum serta membantu dalam mengembangkan ilmu pemerintahan khususnya.

### **2. Manfaat Praktis**

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input bagi Badan Kepegawaian Daerah kab bantul dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara dan berdayaguna dalam penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dengan kajian lebih mendalam di Bidang Kepegawaian.

## **E. KERANGKA TEORI**

### **1. Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

### **2. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

### **3. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Aparatur sipil negara merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul menetapkan 2 Indikator Kinerja Utama yang diharapkan dapat menggambarkan keberhasilan yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, lebih lengkapnya indikator kinerja sebagai berikut :

#### **1. Terpenuhinya Kompetensi ASN sesuai standar**

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

##### **a. Program Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi:**

- 1) kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis
- 2) Pendidikan Penjurangan Struktural
- 3) Peningkatan profesionalisme dan Ketrampilan

- b. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi:
    - 1) kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
    - 2) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah
    - 3) Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan Uji Kesehatan
  - c. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi
    - 1) kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS
    - 2) Penempatan PNS, Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
    - 3) Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
    - 4) Penyusunan Formasi Pegawai, dan Pelaporan LP2P dan LHKPN
2. Meningkatnya Pelayanan bagi aparatur
- a. IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)

## **F. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian yang di gunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Karena makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menentankan pada generalisasi,tetapi lebih menekankan pada makna (Sugiyono, 2012:9).

## **G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

### **a. Wawancara**

Metode wawancara adalah metode tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada obyek yang diteliti.

### **b. Dokumentasi**

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Studi dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, gambar, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya

## H. TEKNIK ANALISA DATA

Data yang terkumpul didalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif. Menurut Mile dan Hubermas, analisis interaktif memungkinkan seorang peneliti melakukan kegiatan analisis data secara longgar tanpa harus dengan melalui proses yang kaku dari pengumpulan data selanjutnya dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data, dan berakhir pada pengambilan kesimpulan.

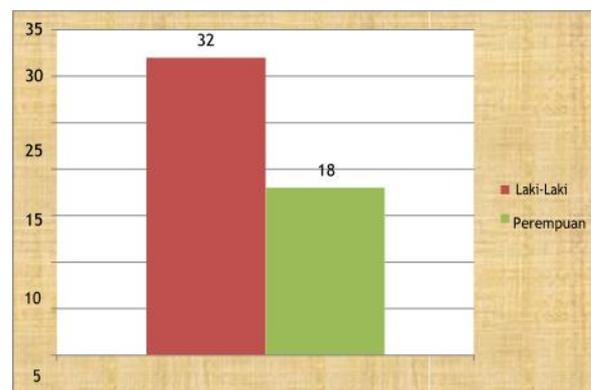
## PEMBAHASAN

### 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.

Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2016:

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



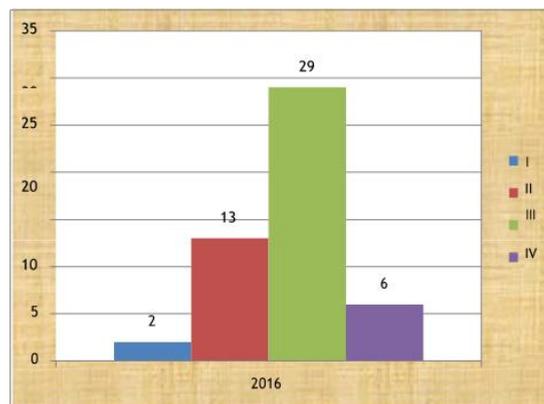
Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

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



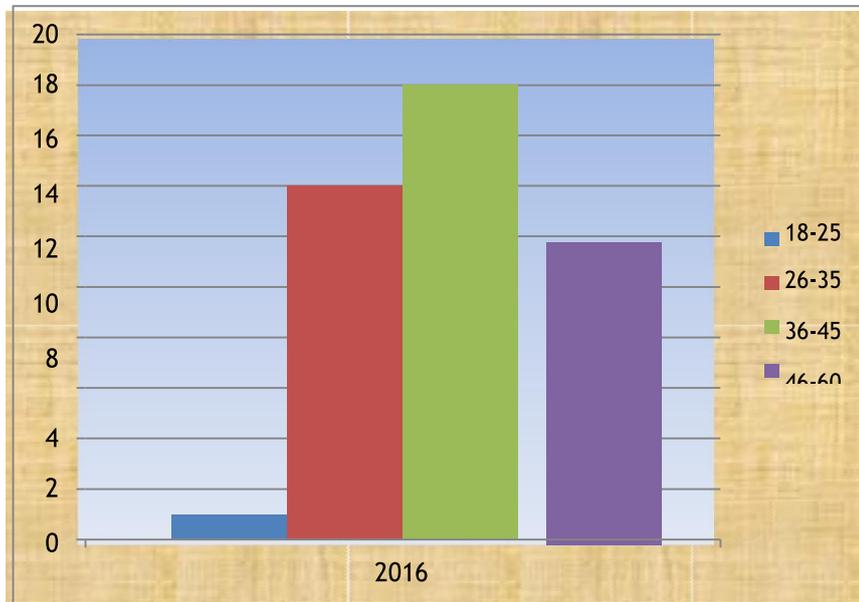
Sumber : LAKIP 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

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 :



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**

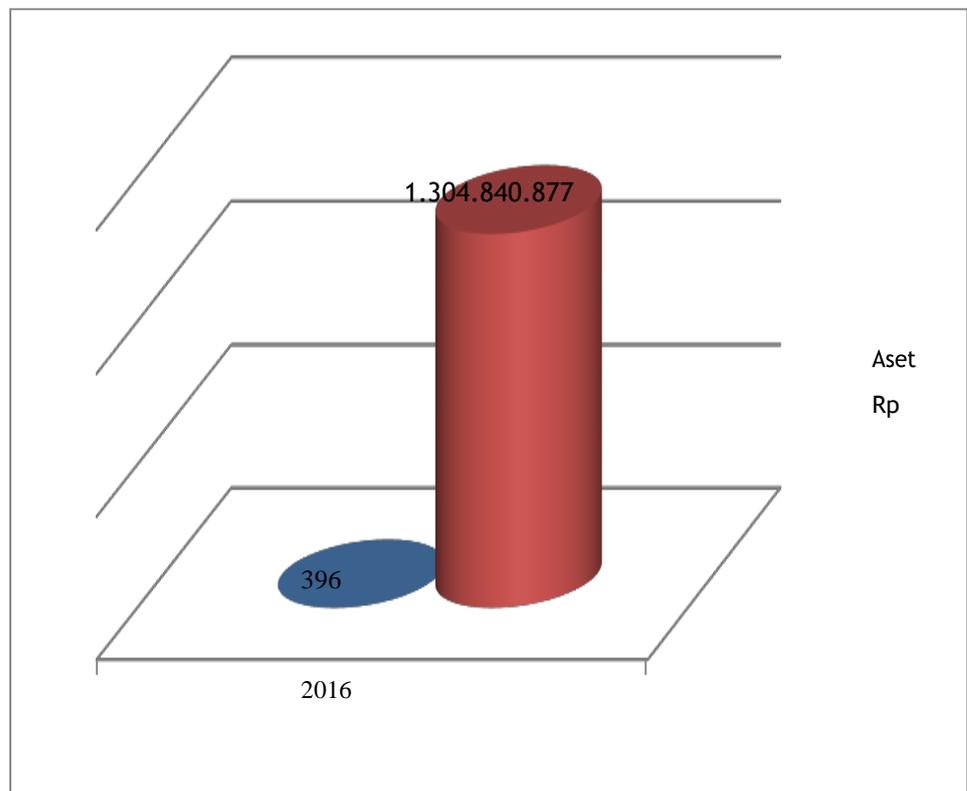
Badan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mempunyai aset sampai dengan Desember 2016 sebanyak 396 asset atau sebesar Rp 1.304.840.877,00. Dari Tahun ke tahun asset yang dimiliki Badan Kepegawaian

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:



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

#### **1. Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas**

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 penjurangan 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 :

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

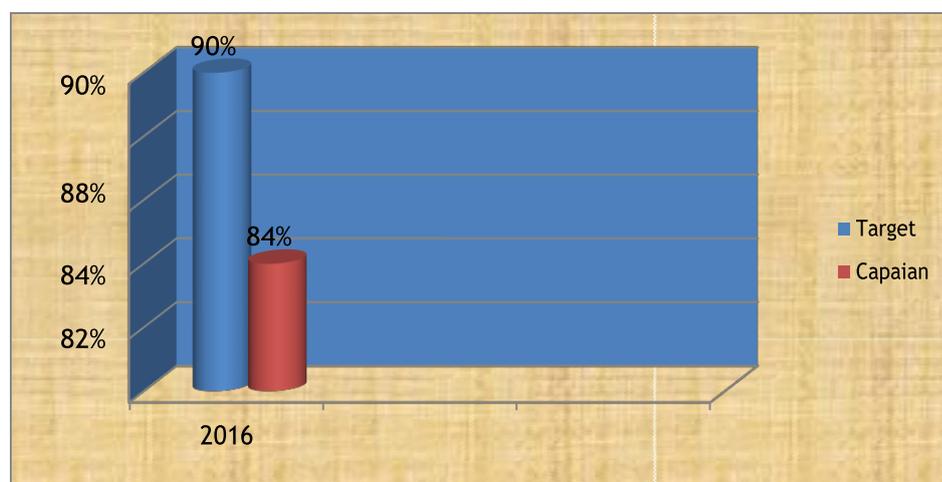
Dilihat dari Tabel diatas Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2016 kategorinya sama yaitu “Tinggi”. Pada Tahun 2016 ini sudah ada pembangunan sistem aplikasi untuk mempermudah proses pekerjaan seperti Aplikasi Pengisian Sasaran Kinerja Pegawai, Aplikasi Penilaian Kinerja Guru dan Aplikasi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

#### 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 :



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 izin 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 wawancaranya 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”

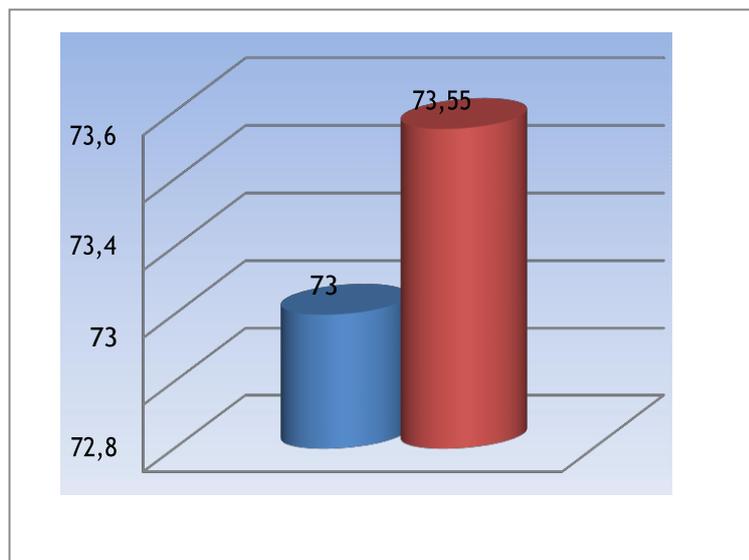
Hal di atas menjelaskan bahwa dari tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah membangun aplikasi pengisian sasaran kinerja pegawai secara online sehingga bisa mempermudah dalam pengisiannya karena pengisian SKP merupakan kewajiban PNS.

## 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 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.



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.

#### **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

#### **KESIMPULAN**

Setelah melakukan analisa pada bab sebelumnya, peneliti akan menyajikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil temuan data di lapangan. Kesimpulan ini akan menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Dari hasil analisa tersebut maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang baik atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 (dua) sasaran Indikator Kinerja Utama sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 74 Tahun 2015 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kabupaten Bantul Tahun 2016 rata-rata telah tercapai **97.04** atau kriteria penilainnya **“Sangat Tinggi”** Selanjutnya dalam hal peningkatan kinerja, Setiap tahun BKD Bantul juga menerapkan sasaran kinerja pegawai, dimana dengan adanya sasaran kinerja pegawai ini maka dilakukan kontrak tertulis antara seorang pegawai dengan

atasannya terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan selama satu tahun, ditandatangani pada bulan januari tahun berjalan, dan akan menjadi bahan evaluasi penilaian pada bulan desember di akhir tahun.

2. 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.

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.

## **B. Saran**

1. 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.
2. Melakukan strategi ditahun yang akan datang dengan meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan mengadakan pelayanan satu pintu sehingga pelayanan menjadi terpusat dan sistem aplikasi kepegawaian secara terintegrasi dan tersentralisasi, serta selaras dengan kebijakan dan regulasi optimalisasi *e-Government* di lingkungan instansi Pemerintah Kabupaten Bantul, dengan membangun melalui Sistem Aplikasi Terpadu BKD Kabupaten Bantul.

## DAFTAR PUSTKA

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anwar P. Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Gibson, Donnelly, 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hayat. 2013. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap Dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Volume VII, Nomor 2.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan SDM*. Bandung: CV. Mandar Mangu
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta
- Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1975, *Hukum Kepegawaian di indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Thoha Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* , edisi satu, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Ulber Silalahi, 2010, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat