

## NASKAH PUBLIKASI

### PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM MERIT DI KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2017

Oleh:

Tria Widianingsih  
20150520005

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

Dosen Pembimbing



Muhammad Eko Atmojo, S.IP., M.IP  
NIK: 19910516201604 163 157

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik

Dr. Min Purwaningsih, S.IP., M.Si  
NIK: 19690822199603163038



Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si  
NIK: 19660828199403163025

**PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM  
MERIT**

**DI KOTA YOGYAKARTA**

**TAHUN 2017**

**Tria Widianingsih**

**M. Eko Atmojo, S.IP., M.IP**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

E-mail: [triawidia@gmail.com](mailto:triawidia@gmail.com)

**Abstrak**

Peraturan yang menerapkan mengenai pengembangan Aparatur Sipil Negara melalui sistem merit terdapat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Pembahasan yang terdapat dalam peraturan tersebut menjelaskan mengenai manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan peraturan. Pengembangan aparatur ini dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Untuk melihat hasil kinerja dan kompetensi setiap aparatur juga dilakukan metode penilaian setiap satu periode masa jabatan. Penerapan peraturan ini dilakukan untuk menghasilkan aparatur pemerintah yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat penerapan sistem merit telah dilakukan secara maksimal ataukah masih dalam tahap uji coba. Hasil yang didapatkan dari penerapan tersebut apakah memberikan dampak bagi prestasi kinerja, kompetensi, dan kualitas pada diri aparatur. Harapan kedepan apabila penerapan ini masih dalam uji coba dan belum mendapatkan hasil yang maksimal dengan adanya evaluasi dalam suatu organisasi akan menghasilkan putusan yang baik untuk maksimalnya penerapan sistem merit ditahun yang akan datang.

**Kata kunci:** Pengembangan aparatur, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja

## Sinopsis

Pada era sekarang negara dituntut untuk memberikan kontribusi agar dapat bersaing dengan negara berkembang dan negara maju. Pemerintah memberikan dasar hukum yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara yaitu Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Peraturan tersebut membahas kaitannya dengan sistem merit berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Dengan adanya peraturan tersebut dibutuhkan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia agar memberikan peningkatan kualitas diri aparatur. Pengembangan sumber daya aparatur yang baik akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi. Salah satu cara dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur agar meningkatkan kompetensi dan kualitas diri.

Pembahasan yang terdapat dalam peraturan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 menjelaskan mengenai manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan peraturan Tujuan dari penelitian ini untuk melihat penerapan sistem merit telah dilakukan secara maksimal ataukah masih dalam tahap uji coba. Hasil yang didapatkan dari penerapan tersebut apakah memberikan dampak bagi prestasi kinerja, kompetensi, dan kualitas pada diri aparatur. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan aparatur melalui sistem merit.

BKPP merupakan badan yang menyelenggarakan pengembangan bagi sumber daya aparatur. Salah satu cara yang dilakukan oleh BKPP adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Perencanaan pengembangan yang sesuai dengan sistem merit akan menghasilkan kualitas aparatur yang berkompeten serta prestasi kinerja yang meningkat. Walaupun BKPP memiliki penilaian yang cukup dalam penyelenggaraan tetapi belum sepenuhnya pula sistem merit dilakukan secara menyeluruh diterakan karena masih dalam tahap uji coba. Hasil yang didapatkan dalam penilaian dapat dilihat berdasarkan SKP dan PKP yang dilakukan dalam satu periode.

Harapan kedepan apabila penerapan ini masih dalam uji coba dan belum mendapatkan hasil yang maksimal dengan adanya evaluasi dalam suatu organisasi akan menghasilkan putusan yang baik untuk pengembangan aparatur berdasarkan penerapan sistem merit ditahun yang akan datang.

**Kata kunci:** Pengembangan aparatur, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja

## **Pendahuluan**

Pada tahun 2013 DPR RI mengesahkan Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara pada tepatnya tanggal 19 Desember 2013. Dengan adanya undang-undang yang mengatur tentang aparatur terkait dengan sumber daya manusia dan dalam pendekatan undang-undang ini terdapat point pengembangan *human capital*. Yang dimaksudkan dengan *human capital* disini merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan, ketrampilan, dan ilmu pengetahuan sehingga dapat menghasilkan layanan yang profesional. Pada point disinilah sistem merit memiliki keterkaitan karena dalam pengembangan *human capital* sistem merit termasuk dalam bagian tersebut dan memiliki arti yang kurang lebih sama untuk menilai suatu aparatur berdasarkan ketrampilan, kualitas serta kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing aparatur. Untuk membentuk suatu pemerintahan yang baik perlu adanya konstitusi yang mendukung berjalannya suatu pemerintahan. Aparatur Sipil Negara juga memiliki tugas untuk membantu tugas dalam pemerintahan yang dimana siap untuk melayani dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang berlaku sesuai jabatan. Sebagai Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kewajiban akan suatu tugas harus memiliki sistem manajemen dalam pengembangan pegawai agar dapat meningkatkan produktifitas dalam masing-masing pegawai.

. Aparatur Sipil Negara juga memiliki tugas untuk membantu tugas dalam pemerintahan yang dimana siap untuk melayani dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang berlaku sesuai jabatan. Sebagai Aparatur Sipil

Negara yang mempunyai kewajiban akan suatu tugas harus memiliki sistem manajemen dalam pengembangan pegawai agar dapat meningkatkan produktifitas dalam masing-masing pegawai. Dengan adanya pengembangan sumber daya aparatur tersebut dapat menciptakan profesionalisme dan tata pemerintahan yang baik (Kalang, 2015).

Undang-Undang yang membahas mengenai ASN secara luas berpatokan kepada UU No 5 Tahun 2014 Pondasi yang baik dalam setiap manajemen ASN akan menghasilkan kualitas yang tinggi. Standar yang diberikan dalam setiap penilaian sumber daya tidak semata-mata karna penilaian secara fisik saja namun kompetensi diri juga sangat diperlukan oleh sumber daya manusia. Karena menurut perkembangan zaman ASN yang dulu hanyalah seseorang yang mempunyai faktor produksi yang tinggi namun karena dengan adanya perbaikan birokrasi saat ini ASN menjadi aset yang penting bagi keberlangsungan pemerintahan. Pengembangan ASN menjadi modal utama untuk peningkatan suatu organisasi. Kota Yogyakarta yang mulai merintis sistem merit dengan uji coba di beberapa instansi pemerintah. Penggunaan sistem ini dapat dikatakan efektif dan tidaknya setelah berjalan selama beberapa tahun. Maka dengan adanya merit sistem di Yogyakarta ini diharapkan dapat memperbaiki birokrasi dalam pemerintahan. Fokus yang diberikan juga diharapkan tepat sasaran untuk memperbaiki kualitas diri dari tiap pegawai. Manajemen ASN dengan Sistem Merit tersebut akan membandingkan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan

yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif. Sistem merit ini juga sudah dilaksanakan pada pejabat pemerintah eselon 4 di Kota Yogyakarta ([www.jogjaprov.go.id](http://www.jogjaprov.go.id))

## **Pembahasan**

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai pengembangan Aparatur Sipil Negara di Kota Yogyakarta oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu membahas mengenai keterkaitan dengan sistem merit yang sesuai dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dan menurut pasal 43 serta 44 dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara. Pembahasan ini dijelaskan secara deskriptif dengan dilengkapi beberapa data yang diperoleh secara kualitatif. Pengembangan Aparatur Sipil Negara berfokus pada sistem yang terdapat dalam kriteria pengembangan serta hal-hal yang berkaitan dengan sistem tersebut. Berikut merupakan proses pengembangan Aparatur Sipil Negara yang terdapat di Kota Yogyakarta oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

### **1. Perencanaan**

Pengembangan sendiri mempunyai cakupan yang luas dalam meningkatkan kompetensi maupun kualitas aparatur. Pengembangan dapat dikatakan sebagai persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berada dibawah ataupun diatas dalam suatu organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintahan. Sasaran dan program yang terdapat dalam pengembangan dimaksudkan untuk mengantisipasi apabila terjadi perubahan yang tidak direncanakan. Bila diukur apakah pengembangan dapat menjadi point utama dalam penambahan nilai kualitas pegawai, hal ini dapat dilihat dengan seberapa besar kontribusi yang diberikan dan berkelanjutan terhadap pegawai. Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 telah tertera bahwa pengelolaan

manajemen sumber daya yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki dasar yang baik, profesional, dan jauh dari kata KKN. Selain itu kaitannya dengan sistem merit yang diterapkan oleh BKPP masih dalam tahap uji coba. Tolak ukur yang terdapat dalam sistem merit seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja bagi pegawai dapat dikatakan cukup dalam hal perencanaan pengembangan. Gambaran umum dari pengembangan lebih kepada kualitas dan mutu dari aparatur. Prestasi dan kinerja merupakan dua komponen yang saling berkaitan yang nantinya akan berimbas kepada keefektivitasan individu dalam menyelesaikan tugas. Komponen yang penting inilah yang menjadi inti dari pengembangan. Peraturan yang menjelaskan mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia terdapat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 pasal 43 dan 44. Lembaga Administrasi Negara yang bertugas mengkaji setiap pengembangan dalam sumber daya agar melatih kompetensi bagi pegawai baik secara mandiri atau bersama-sama oleh lembaga pendidikan dan pelatihan. Perencanaan yang sesuai dengan peraturan tersebut akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Selain itu diklat yang diselenggarakan oleh BKPP juga terbagi menjadi menjadi tiga yaitu: diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis. Dengan terbaginya diklat menurut jabatan tersebut akan menghasilkan pelayanan yang baik dan menambah kualitas dan mutu dalam setiap aparatur.

Pembahasan mengenai pengembangan diatas sudah berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan oleh karena itu nilai dasar dari pengembangan tetap tertuju dengan hasil diklat. Yang tentunya diselenggrakan berdasarkan jenis diklat masing-masing. Selain

pengembangan terdapat perencanaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan melihat kesenjangan yang terdapat dari setiap aparatur. AKD merupakan rancangan utama yang dalam pembangunan suatu program pendidikan dan pelatihan. Identifikasi perencanaan AKD bermanfaat bagi perencanaan pendidikan dan pelatihan karena kedua komponen tersebut secara tidak langsung memiliki kesinambungan. Analisis yang dilakukan bermanfaat untuk mengidentifikasi masalah yang terdapat dalam organisasi. Selain bermanfaat bagi kelangsungan pendidikan dan pelatihan nantinya AKD bermanfaat untuk mengembangkan data dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Tidak menutup kemungkinan bahwa setelah AKD dilaksanakan dan memasuki tahap pendidikan dan pelatihan akan meningkat secara signifikan kemampuan aparatur. Maka dari itu dibutuhkan evaluasi dalam setiap bulan untuk menunjang keberhasilan dari suatu organisasi. Jadi pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan dan menilai kompetensi aparatur dilaksanakan sesuai dengan tingkat kebutuhan pejabat serta staff. Pengukuran secara kuantitas dan kualitas setiap tahunnya dalam penyelenggaraan diklat dapat dilihat dengan jumlah peserta. Apabila banyak peserta yang mengikuti diklat maka dapat dikatakan banyak aparatur yang memiliki kesenjangan dalam kebutuhan dalam bidang tertentu. selain itu pula anggaran yang dikeluarkan juga terlampau tinggi. Namun apabila peserta diklat menurun dari segi kuantitas dan kualitas cukup memadai dalam unit organisasi. Sehingga kendala dalam hal anggaran dapat diminimalisir. Keuntungan analisa kebutuhan inilah sangat penting dalam penyelenggaraan keberlangsungan pendidikan dan pelatihan.

## **2. Pendidikan dan Pelatihan**

Pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Sistem ini dapat dikatakan cara yang baik untuk meningkatkan mutu aparatur karena diselenggarakan sesuai dengan analisis kebutuhan diklat yang nantinya akan menambah kualitas aparatur. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan kesempatan kerja kepada seluruh tenaga pegawai dalam suatu organisasi. Terlebih dalam dorongan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan setiap masalah. Penyelenggaraan diklat bukan hanya semata-mata hanya mencapai tujuan dalam suatu tugas namun diselenggarakannya diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi diri aparatur. Kebutuhan diklat yang diselenggarakan oleh BKPP Yogyakarta akan beriringan sesuai dengan Analisis Kebutuhan Diklat yang ada dalam organisasi tertentu. Walaupun dalam setiap organisasi menyelenggarakan diklat namun di BKPP memfasilitasi semua jenis diklat sesuai dengan Operasi Perangkat Daerah.

Masing-masing OPD pasti melaksanakan diklat sesuai dengan anggaran yang telah disetujui. Namun tidak menutup kemungkinan BKPP melaksanakan diklat untuk memfasilitasi seluruh OPD. Jenis diklat yang terdapat diatas merupakan sebagian dari rangkaian diklat yang diselenggarakan oleh BKPP untuk memfasilitasi pegawai. Diklat yang dilaksanakan sesuai dengan fungsinya akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai terkait sebagai contoh diklat bendahara. Dengan diadakannya diklat bendahara pegawai yang akan menempati posisi tersebut sudah memiliki bekal untuk melaksanakan sesuai dengan sistematika yang tersusun bagi bendahara. Mulai dari

pengelolaan keuangan hingga pengeluaran akan membantu menambah ketrampilan diri sehingga kualitas pegawai tersebut bagi dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Peraturan LAN No 10 Tahun 2018 metode diklat telah bergeser menjadi pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu perencanaan pengembangan kompetensi bagi aparatur sipil. Di dalam peraturan tersebut pegawai harus mempunyai jabatan dan kedudukan serta bertanggung jawab atas kewenangan dalam suatu organisasi. Peraturan tersebut banyak mengatur mengenai pengembangan maupun kompetensi aparatur. Terlebih berkaitan dengan jabatan fungsional yang didapatkan oleh pegawai harus memiliki ketrampilan dan keahlian tertentu. Jabatan fungsional memiliki peran penting untuk mengatur suatu organisasi. Maka dari itu kompetensi yang dimiliki oleh pejabat fungsional harus memenuhi kebutuhan sesuai dengan standar dan pengembangan karier. Selain jabatan fungsional metode yang penting adalah diklat bagi pegawai yang membutuhkan pelatihan tertentu untuk menunjang kompetensi. Peraturan yang mengatur mekanisme dan pengembangan aparatur terdapat dalam Peraturan LAN No 10 Tahun 2018 sehingga dasar dari pelaksanaan pengembangan di BKPP berpedoman akan peraturan tersebut. Jika dikaitkan dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN penyelenggaraan pengembangan yang dilakukan oleh BKPP mengacu pada undang-undang tersebut. Namun secara kualitas masih dikatakan cukup BKPP merupakan badan penyelenggaraan pengembangan termasuk diklat yang masih memperbaiki dalam memfasilitasi pegawai maupun pejabat yang mengikuti diklat. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 menjadi pedoman dalam hal perbaikan. Walaupun tidak semua

mendapatkan penilaian yang maksimal penerapan sistem merit masih menjadi patokan untuk pengembangan aparatur sipil negara yang sesuai dengan undang-undang. BKPP akan meningkatkan kualitas untuk internal agar memberikan pelayanan yang baik dan menghasilkan aparat pemerintahan yang berkompeten dan berkualitas.

### **3. Penilaian**

Penilaian yang ada pada diri aparatur akan terlihat setelah diselenggarakannya diklat. Segala bentuk pendidikan dan pelatihan memang menjadi dasar penilaian apakah terjadi kemajuan pada aparatur. Penilaian yang berdasarkan segi mutu dan kualitas merupakan penentu keberhasilan organisasi. Dari segi penilaian selain AKD menentukan jenis diklat apa yang dibutuhkan oleh pegawai terdapat penilaian yang berupa SKP dan PKP. Penilaian SKP dan PKP berupa data kuantitatif yang dibuat untuk melihat seberapa jauh komitmen yang pegawai telah lakukan selama satu periode. Penilaian ini berupa tabel yang berisi beberapa komponen mulai dari perilaku kinerja, pengukuran, hingga penilaian akhir. Semua pegawai wajib mengisi dan menilai pegawai atau pejabat yang memiliki jabatan fungsional dalam suatu bidang. Penilaian akhir akan terlihat apakah pegawai atau pejabat tersebut dapat mencapai target sesuai dengan komponen yang terdapat dalam penilaian atau tidak tercapai.

Penilaian akhir akan terlihat apabila pegawai atau pejabat melaksanakan sesuai dengan target karena dalam masing-masing penilaian terdapat batas minimal penilaian baik bagi setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Bila dilihat melalui mutu dan kualitas penilaian secara menyeluruh untuk pegawai BKPP diatas rata-rata dan sesuai

dengan target yang telah ditentukan. Terlebih dalam menyelesaikan tugas komitmen yang diberikan oleh pegawai dari awal akan terlihat dengan prestasi kinerja yang maksimal selama satu periode jabatan. Point penting yang terdapat dalam penilaian untuk aparatur terlihat dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu dan beban kerja yang telah ditetapkan. Selain itu penilaian dapat dicapai dengan metode SKP dan PKP yang selalu dilaksanakan setiap tahun maupun pertengahan tahun sesuai dengan metode penilaian yang akan diterapkan.

Hal yang terpenting dalam penilaian kinerja adalah dengan melihat capaian dari pejabat struktural dan pegawai. Selain itu apabila capaian kinerja sesuai dengan tujuan maka visi dan misi suatu organisasi dapat dikatakan maksimal. Segala bentuk penilaian yang telah dilaksanakan baik melalui SKP ataupun PKP nantinya akan menjadi penilaian yang sesuai dengan beban kerja pegawai. Point penting yang dapat diambil mengenai penilaian dari BKPP adalah subjektif dari sisi kompetensi dan standar kompetensi secara menyeluruh. Peraturan penilaian yang telah dilaksanakan pula sudah selaras dengan sistem merit yang sekarang diterapkan untuk aparatur sipil negara.

#### **4. Kompetensi**

Pada dasarnya secara umum aspek kompetensi bagi pegawai menjadi salah satu penentu keberhasilan pengelolaan sumber daya aparatur. Kejelasan dalam misi suatu organisasi merupakan syarat untuk menunjukkan bahwa organisasi lebih memfokuskan pada kompetensi. Pengembangan karier juga dapat dikatakan peningkatan kompetensi

terutama dalam kerja tim organisasi aparatur harus memiliki capaian dalam menggantungkan keberhasilan tanggung jawab tugas masing-masing. Menurut Peraturan Walikota No 32 Tahun 2015 terdapat peraturan mengenai penilaian kompetensi pegawai. Terdapat *Assessor* yang bertugas sebagai pejabat yang bertugas dan mempunyai wewenang untuk melakukan penilaian dalam ruang lingkup kompetensi manajerial. Penilaian yang dilakukan oleh *Assessor* menggunakan metode penilaian sesuai standar yang digunakan untuk mengukur kompetensi keberhasilan aparatur sipil dalam menyelesaikan tugas. Alat ukur yang digunakan seperti: kuisioner kompetensi, psikotes, dan wawancara yang telah disetujui persyaratannya oleh beberapa *Assessor* lain. Masing-masing alat ukur memiliki standar penilaian untuk aparatur. Setelah didapatkan hasil penilaian tersebut antar *Assessor* akan melakukan pertemuan untuk diintegrasikan dalam sebuah keputusan penilaian kinerja pegawai.

Dalam pengembangan aparatur terutama dalam hal kompetensi tentu terdapat latar belakang acuan Undang-Undang terutama dengan UU ASN No 5 Tahun 2014 yang telah mengatur segala manajemen ASN melalui sistem merit. Terdapat point penting dalam komponen sistem merit yaitu seperti kompetensi dan kinerja. Kedua hal tersebut berkaitan dengan penerapan pengembangan dalam BKPP lalu apakah terdapat kesamaan tujuan antara kompetensi sistem merit dengan pengembangan aparatur BKPP. Apabila mengaitkan kompetensi dengan sistem merit terdapat korelasi antara keduanya karena kompetensi merupakan bagian sistem merit. Sistem merit merupakan peraturan yang mengatur tentang pengembangan aparatur sipil negara yang tertuang

dalam sebuah undang-undang. Sesuai dengan pengertian sistem merit merupakan kebijakan yang berguna untuk mengatur manajemen SDM yang didalamnya terdapat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Sistem merit memang sangat berpengaruh baik dalam hal kompetensi maupun kinerja pegawai. Segala bentuk peraturan yang terdapat dalam sistem merit telah diterapkan dalam perencanaan pengembangan di BKPP namun output yang berbentuk dokumen mengenai laporan sistem merit belum ada di BKPP. Selain menganut sistem merit BKPP pula berpedoman dengan Perwal yang berhubungan dengan kepegawaian.

## **5. Kinerja**

Suatu organisasi dapat menciptakan dasar nilai bagi sumber daya manusia terutama dalam mengelola dan mengimplementasikan strategi. Manajemen sumber daya manusia yang mencakup kompetensi akan menjadikan pelayanan kinerja yang baik. Kompetensi pula memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja dalam suatu organisasi. mengembangkan segala bentuk keahlian dan menyediakan waktu bagi pegawai untuk mengimplementasikan hal tersebut sesuai dengan kemampuan untuk kemajuan suatu organisasi.

Penilaian kinerja SKP pada Tahun 2017 dari pejabat fungsional hingga staff memiliki nilai diatas rata-rata. Komponen penilaian yang terdapat dalam SKP yaitu pengukuran, perilaku kerja, dan penilaian. Ketiga komponen tersebut masih dibagi menjadi beberapa penilaian. Dalam hal perilaku kinerja terdapat orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dalam SKP, Orientasi

Pelayanan pada Tahun 2017 memiliki presentase 80% keatas untuk masing-masing pejabat ataupun staff

Dilihat dari presentase penilaian diatas periode pada Tahun 2017 memiliki kinerja yang baik. Mulai dari orientasi pelayanan hingga kepemimpinan mendapatkan nilai diatas rata-rata. Capaian prestasi kinerja yang sesuai dengan visi dan misi suatu organisasi mendukung efektif dan efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu SKP juga merupakan penilaian yang dilakukan antar sesama golongan maupun antara atasan dengan bawahan sehingga penilaian tersebut bersifat menyeluruh bagi semua pegawai. Setelah penilaian SKP terdapat penilaian PKP yang dilkasankan setiap dua taun sekali pada pertengahan dan akhir tahun. Dilaksanakannya PKP ini untuk menilai capaian kinerja pada pertengahan dan akhir bulan.

Tidak jauh berbeda dengan SKP, PKP memiliki beberapa komponen penilaian yaitu: prestasi kerja dan perilaku. Output dalam kinerja pegawai dapat terlihat dari target yang telah dibuat selama satu tahun. Sebelum membuat laporan kinerja SKP hal yang harus diperhatikan adalah perencanaan karena penyusunan SKP berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. Perjanjian yang dibuat sejak awal berdasarkan tugas dan unit kerja masing-masing pegawai harus memiliki kesepakatan pimpinan. Setelah terjadi kesepakatan terjadi monitoring pencapaian kinerja apakah sesuai dengan target awal. Pada tahap terkahir terjadi evaluasi dalam penilaian prestasi kinerja selama satu tahun. Bobot nilai standar SKP ada dua yaitu pencapaian SKP 60% dan perilaku kinerja 40%. Dari kedua

metode penilaian tersebut akan diadakan evaluasi menimbang kekurangan apakah yang terjadi selama satu periode pelaksanaan. Pembiayaan yang berarti menjadi kendala dalam pelaksanaan karena itulah anggaran yang telah ditetapkan perlu dikaji ulang agar mencukupi setiap kegiatan yang diselenggarakan untuk penilaian kinerja baik untuk SKP maupun PKP.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Di Kota Yogyakarta. Dapat disimpulkan secara sederhana sebagai berikut:

1. Pengembangan Aparatur Sipil Negara Di Kota Yogyakarta melalui BKPP masih dalam tahap awal. Langkah yang diambil seperti pendidikan dan pelatihan merupakan metode bagi aparaturnya agar mendapatkan tambahan ilmu dan mengembangkan potensi serta kualitas agar menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.
2. Penyelenggaraan pengembangan memiliki hubungan dengan kompetensi, kinerja, dan kualifikasi. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dengan sistem merit yang merupakan dasar dari pengembangan aparaturnya. Penerapan sistem merit di Kota Yogyakarta masih dalam tahap uji coba namun tidak menutup kemungkinan jika tahun yang akan mendatang sudah siap untuk menerapkan secara utuh.
3. Kompetensi, kinerja, dan kualitas aparaturnya terus ditingkatkan oleh badan terkait terutama BKPP. Segala bentuk kebutuhan yang memiliki kaitan dengan kinerja, kompetensi, dan kualitas harus diberikan fasilitas. Dengan diberikannya pengetahuan tersebut diharapkan dapat memberikan peningkatan pemahaman terhadap penilaian yang dilakukan setiap pertengahan bulan dan akhir tahun yaitu SKP dan PKP. Penilaian tersebut

dapat menyimpulkan pegawai menjalankan tugas selama satu periode dapat mencapai target atau kurang tercapai.

- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Ekonomi Bsnis*, 3.
- Agusta, I. (2003). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. 10. *Jurnal Kualitatif*.
- Akhmad Aulawi, S. M. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Dan Netralitas ASN Dari Unsur Politik Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. *RechtsVinding Online*, 3.
- Astari Rahim, M. A. (2017). Merit System Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Di Kabupaten Buton Selatan . *Jurnal Analisis*, 93.
- Daryanto, A. (2007). Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* , 3.
- Djaelan, A. R. (2013). Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif . 87.
- Dymas Bangkit Satriya, T. D. (2013). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 167.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iswanto, Y. (2014). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. 5.
- Jeffrey Pfeffe, d. (2003). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia* . Jogjakarta: Amara Books.
- JogjaProv, B. D. (2017, Oktober Senin). *Kebijakan pengembangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah DIY* . Retrieved from Badan Diklat JogjaProv: <http://diklat.jogjaprov.go.id/v2/kegiatan/item/405-kebijakan-pengembangan-aparatur-sipil-negara-di-pemerintah-daerah-diy>
- Kalang, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5.
- Keban, Y. T. (2012). Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 25.
- Keban, Y. T. (2012). Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 16.

- Kebudayaan, K. P. (2017, Agustus Jumat). *Asesmen Pegawai LPMP D.I. Yogyakarta*. Retrieved from Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan: <http://lpmpjogja.kemdikbud.go.id/asesmen-pegawai-lpmp-d-yogyakarta/>
- Kusumaningrum, D. S. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kalimantan Timur. 133.
- Mulyono, A. (2015). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Indonesia . 23.
- Nasional, K. P. (2017, Desember Sabtu). *Kementerian PPN/Bappenas raih penghargaan terbaik KASN 2017*. Retrieved from Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional: <http://pina.bappenas.go.id/kementerian-ppnbappenas-raih-penghargaan-terbaik-kasn-2017/>
- Ni Putu Yayi Laksmi, I. K. (2016). Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. 4.
- Nurdin, A. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5.
- Octalehy, E. (2017). Manajemen Aparatur Sipil Dalam Meuwujudkan Profesionalisme dan daya Saing Aparatur Sipil Negara. 8.
- Rahmat, P. S. (2012). Penelitian Kualitatif. 4. *Jurnal Kualitatif*.
- Salma Arifah, M. M. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial. 396.
- Susanti, S. H. (2014). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Bontang. *Jurnal Adminsitrasi Negara* .
- Tondowana, A. T. (2018). Pengaruh Sistem Merit Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Fi Kantor Sekertariat Daerah Kota Manado. 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Lembaga Administrasi Negara No 10 Tahun 2018.