

### **BAB III**

#### **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DI KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2016-2018**

Pada bab ini berisi tentang inti dari penelitian yaitu pembahasan terkait Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Tahun 2016-2018 di Kota Yogyakarta. Pada pembahasan ini terdapat empat variable yang akan dibahas terkait penelitian ini, antara lain yaitu: komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi. Dari beberapa variable maka akan menjelaskan pembahasan isi dari penelitian tersebut. Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Tahun 2016-2018 di Kota Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Disisi lain juga dapat sebagai media dalam memperoleh, mengolah dan menyajikan data serta informasi dan kawasan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.

Untuk mengetahui Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut ada beberapa model George C. Edward III yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam melihat Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Tahun 2016-2018 di Kota Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi
2. Sumberdaya manusia
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

#### **A. Komunikasi**

Komunikasi yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditranmisikan kepada kelompok sasaran. Komunikasi suatu kebijakan hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsisten informasi yang disampaikan.

Dalam mengukur komunikasi menurut George C. Edwar III (dalam Winano,2014) terdapat 3 indikator yaitu sebagai berikut:

##### **1. Transmisi**

Transmisi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap variable komunikasi kebijakan. Adanya transmisi agar kebijakan publik dapat disampaikan kepada para pelaksana maupun pihak yang terkait dengan kebijakan. Proses penyampaian komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan sebuah implementasi yang baik. Namun masalah yang sering terjadi yaitu terjadi salah pengertian antar pelaksana kebijakan karena banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui, banyak yang diinginkan akhirnya berhenti ditengah jalan. Pelaksana kebijakan harus menyadari terlebih dahulu bahwa sebuah keputusan telah dibuat dan

diperintahkan untuk pelaksanaannya telah disahkan sebelum sebuah pelaksana mengimplementasikan sebuah kebijakan. Namun, kenyataannya tidak semuanya semudah seperti apa yang dipikirkan. Pada kenyataannya masih ada keputusan yang masih diabaikan akibat adanya kesalahpahaman terhadap keputusan yang dikeluarkan.

Untuk melaksanakan Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam menunjang berlangsungnya undnag-undnag tersebut, transmisi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan harus bisa tersampaikan dengan baik. Kerena jika transmisi yang dilakukan baik maka implementasinya juga akan baik. Dalam mentransmisikan undnag-undnag tersebut pemerintah Kota Yogyakarta seperti yang sudah diketahui bahwa komunikasinya sudah baik dan terstruktur. Transmisi yang dilakukan oleh pemerintah Kota Yogyakarta mempunyai 2 langkah yaitu:

a. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan bentuk transmisi yang akan dilakukan oleh pemerintah Kota Yogyakarta. Sosialisasi yaitu sebuah proses dimana setiap manusia mencoba mempelajari tingkah laku ataupun tatacara berkehidupan bermasyarakat, untuk memperoleh kepribadian dan juga kemampuan diri agar bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun buat orang lain. Dapat dikatakan bahwa sosialisasi merupakan upaya pelaksana kebijakan untuk menyebarluaskan informasi kebijakan supaya masyarakat dapat mengetahuinya

Sosialisasi yang dapat dilakukan bisa berupa pertemuan antara pelaksana kebijakan melalui pertemuan. Dapat juga disosialisasikan melalui media masa, baik cetak, elektronik maupun media social. Manfaat untuk melakukan sosialisasi oleh pelaksana kebijakan adalah supaya antar pelaksana kebijakan mengetahui pentingnya sebuah kebijakan. Selain itu antar pelaksana kebijakan akan mengetahui langkah-langkah dalam melaksanakan sebuah kebijakan tersebut.

b. Pelatihan

Selain sosialisasi, pemerintah Kota Yogyakarta melakukan pelatihan kepada pelaksana kebijakan. Dalam melakukan pelatihan tersebut pemerintah Kota Yogyakarta menggandeng Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai pendamping pelatihan.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terkait informasi. Selain itu dengan adanya pelatihan ini diharapkan pelaksana tingkat daerah dapat meningkatkan skil dan kemampuannya. Adanya pelatihan ini tentu akan bermanfaat bagi ASN dan juga masyarakat sekitar. Kerena apabila pelatihan dapat dimanfaatkan dan dilaksanakan dengan baik oleh pelaksana kebijakan tingkat daerah maka Impementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan pernyataan terkait bentuk transmisi yang dilakukan oleh pemerintah Kota Yogyakarta sebagaimana yang disampaikan oleh May Indra di BKPP Kota Yogyakarta selaku Ka subbid Pembinaan dan Kesejahteraan mengatakan pada tanggal 23 april 2019:

*“ASN sudah menyadari adanya Undang-undang tersebut. Dengan demikian ASN terdiri dari dua kelompok yaitu PNS(Pegawai Negeri Sipil)dan PPPK(Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang berkaitan dengan PNS dan PPPK sudah ada PP(Peraturan Pemerintah) yang mengatur itu. Ada aturan yang dibuat berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut.”*

Dengan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa BKPP Kota Yogyakarta sudah menstramisikan sebuah kebijakan yang telah dikeluarkan dan disahkan dengan melakukan atau menjalankan peraturan perundang-undangan dengan dengan cara sosialisai dan pelatihan-pelatihan. Adanya sosialisasi dan pelatihan tersebut menjadi salah satu langkah positif bagi ASN Kota Yogyakarta untuk mewujudkan Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 dengan baik.

## **2. Kejelasan**

Melakukan Implementasi Undang-undnag Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tahun 2016-2018 dalam menunjang berlangsungnya Undang-undnag tersebut maka petunjuk pelaksanaan kebijakan harus bisa tersampaikan ke pelaksana. Kerena jika tidak tersampaikan dengan benar maka akan terjadi kesalahan komunikasi antar pelaksana kebijakan. Dalam mengkomunikasikan petunjuk

pelaksana Undang-undnag tersebut pemerintah Kota Yogyakarta seperti yang diketahui bahwa komunikasinya sudah begitu baik.

Sesuai dengan pernyataan May Indra di BKPP Kota Yogyakarta selaku Ka subbid Pembinaan dan Kesejahteraan menyampaikan pada tanggal 23 april 2019:

*“Sebagian besar sudah memahami petunjuk pelaksanaannya dengan baik. Dengan adanya sosialisai dan pelatihan-pelatihan seharusnya ASN sudah memahami petunjuk pelaksana dan menjalankan kebijakan dengan baik”*

Dapat diketahui dari pernyataan diatas bahwa ASN di Pemerintahan Kota Yogyakarta sebagian besar sudah memahami petunjuk pelaksanaan, namun kemungkinan masih ada beberapa orang belum memahaminya. Padahal, pemerintah Kota Yogyakarta sudah melakukan sosialisai dan juga pelatihan-pelatihan mengenai pelaksanaan Undang-undnag tersebut. Adanya sosialisai dan pelatihan tersebut diharapkan mampu memberikan dampak yang positif bagi ASN yang mengikuti pelatihan tersebut.

Pelatihan yang dilakukan pemerintah Kota Yogyakarta sebagai berikut:

1. Diklat kepemimpinan
2. Diklat prajabatan
3. Diklat teknis/fungsional
4. Izin perjalanan dinas luar negeri kediklatan
5. Analisa kebutuhan diklat
6. Standar kompetensi manajerial

Dari beberapa pelatihan diatas yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta dilakukan secara bertahap dengan waktu yang tidak tentu. Apabilah sosialisai dan pelatihan dapat dimanfaatkan dengan baik maka akan berdampak baik bagi sumber daya manusia atau pagawai untuk manambah kompetensi keterampilan mereka dalam melaksanaka sebuah kebijakan. Diharapkan juga pemerintah Kota Yogyakarta dapat konsisten dalam memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia atau pelaksana kebijakan dtingkat daerah maupun diluar daerah agar lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### **3. Konsisten**

Untuk melaksanakan Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tahun 2016-2018 pengembangan sistem informasi dalam menunjang berlangsungnya Undang-undnag agar berjalan dengan baik maka perintah-perintah harus konsisten melalui dari awal pelaksanaan undang-undnag tersebut. Artinya jika implementasi kebijakan ingin berlangsung secara efektif, maka pelaksana kebijakan harus mendapatkan perintah-perintah pelaksanaan kebijakan yang tidak berubah-ubah yang membuat pelaksana kebijakan memiliki pedoman.

Disisi lain, pelaksana kebijakan juga harus mendapat perintah pelaksanaan kebijakan yang jelas untuk mengetahui tujuan yang akan dicapai dan berjalan sesuai keridor yang ada. Dalam mengkomunikasikan perintah petunjuk pelaksana undnag-undang

tersebut pemerintah Kota Yogyakarta seperti yang diketahui bahwa komunikasinya sudah berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Sesuai dengan pernyataan May Indra di BKPP Kota Yogyakarta selaku Ka subbid Pembinaan dan Kesejahteraan menyampaikan pada tanggal 23 april 2019:

*“Pemerintah daerah khususnya dari Provinsi sudah memberikan arahan kepada para ASN untuk selalu mengikuti pelatihan. Dengan cara lain juga dengan melakukan sosialisai dan berbagai bimbingan teknis”*

Sedangkan pernyataan dari Nur Sulistiyo Hadi selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Penanaman Modal dan perizinan mengatakan pada tanggal 17 juli 2019:

*“Dari dinas penanaman modal dan perizinan ini, kami sudah memberikan perintah yang sangat tegas apabila ada pelatihan-pelatihan terkait ASN, supaya kedepannya para ASN ini mengerti dan paham terkait isi dari Undang-undang tersebut”*

Dalam hail wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemerintah daerah khususnya dari Provinsi sudah berusaha secara maksimal dan sudah memberikan perintah-perintah pelaksana kebijakan kepada pelaksana kebijakan. Selain itu pemerintah daerah selalu mengingatkan pelaksana kebijakan untuk selalu aktif dalam melaksanakan kebijakan.

## **B. Sumber Daya Manusia**

Dalam mengukur sumber daya pelaksana menurut George C. Edward III (Winarno, 2014) terdapat 4 unsur yaitu sebagai berikut:

### **1. Staf yang memadai**

Untuk mendukung terlaksananya suatu implementasi, maka pelaksana kebijakan membutuhkan sumber-sumber yang diperlukan seperti anggota yang memadai serta memiliki keahlian yang baik untuk



melaksanakan tugas maupun wewenang. Beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh staf yang memadai yaitu berupa:

a. Menjalankan tugas dengan baik

Salah satu syarat sebagai staf yang memadai dan yang memiliki serta memahami tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Staf harus dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya agar mendapatkan hasil yang diinginkan oleh atasan. Selain itu staf harus mempunyai daya saing dihadapan atasannya dengan menunjukkan hasil kerjanya. Staf yang menjalankan tugasnya dengan baik juga harus mengembangkan kemampuan dirinya dengan cara terus belajar.

b. Produktif

Staf harus produktif yaitu mereka lebih memprioritaskan tugas yang diberikan kepadanya dan juga harus pandai mengelola waktu, jika dalam melaksanakan tugasnya memperhatikan waktu maka pekerjaan yang diselesaikan akan berjalan efektif. Selain itu, staf harus mengetahui kapan harus memulai tugasnya dan juga tidak menunda pekerjaannya.

c. Memiliki target

Staf memiliki tujuan dalam bekerja atau dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan memiliki target, SDM harus menyelesaikan target yang ingin dicapai tersebut dengan apa yang

diinginkan oleh atasan. Hingga pada akhirnya setiap staf akan memiliki kontribusi kepada organisasi ataupun kepada institusinya.

Dengan memiliki kemampuan yang harus dimiliki oleh staf, maka memudahkan pelaksana kebijakan untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan. Dilihat dari sumber daya manusia yang sudah memadai, Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta sumber daya manusianya masih memiliki kekurangan. Karena menurut Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Dalam implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, di BKPP kota Yogyakarta sangat selektif dalam menempatkan SDM sesuai dengan kompetensi. Setiap kompetensi selalu ditingkatkan, baik itu meningkatkan kompetensi teknis, bidang maupun pengalamannya. Namun, terdapat beberapa orang yang ditempatkan belum memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan. Sehingga mereka di diklat untuk memiliki kompetensi yang pas untuk jabatan tertentu dalam rangka implementasi”*

Selanjutnya standar untuk SDM, beliau menambahkan:

*“Setiap orang punya jabatan dan setiap jabatan punya tupoksinya atau tugas pokok dan fungsinya. Pihak BKPP mencari orang yang sesuai dengan kriteria uraian tugas tersebut. Paling tidak, mencari sesuai dengan pendidikan atau jurusan mereka.”*

Sedangkan disisi lain menurut Nur Sulistiyo Hadi selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Penanaman Modal dan perizinan mengatakan pada tanggal 17 juli 2019:

*“Untuk SDM dari pihak Dinas Penanaman Modal dan Perizinan mencari calon ASN atau pegawai menyeleksi dengan ketat sesuai dengan kemampuan calon ASN atau sesuai dengan jurusan yang di dalamnya, sama seperti dengan dinas-dinas lain yang ada di balai kota yogyakarta ini”*

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 masih terkendala karena

sumber daya manusia yang kurang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing. Hal tersebut dapat dilihat masih adanya beberapa orang yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya. Padahal jabatan sesuai dengan jurusannya merupakan salah satu penunjang dari keberhasilan Undang-undang tersebut. Meskipun dari pemerintah daerah sudah menganjurkan untuk mengisi staf jabatan harus sesuai dengan jurusan yang di kuasainya.

## **2. Informasi**

Informasi merupakan sumber daya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Untuk melaksanakan Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam menunjang berlangsungnya undang-undang tersebut agar berjalan baik maka pelaksanaan harus mengetahui langkah-langkah dalam melaksanakan kebijakan, selain itu pelaksana kebijakan harus pandai dalam menerima informasi untuk melaksanakan undang-undang tersebut. Maka dari itu, dalam melaksanakan undang-undang tersebut harus memiliki pelaksana yang berkompeten di bidangnya dan mengerti tujuannya.

Seperti pernyataan Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Sejak awal PNS sudah diberi informasi. Saat rekrutmen, nama-nama bidang atau jabatan sudah tertera. Misalnya yang dibutuhkan ilmu pertanian, maka kompetensi yang harus dimiliki berkaitan dengan ilmu pertanian. Setelah diterima, mereka diorientasi selama 2 bulan. Kemudian*

*dilakukan diklat dasar(pra jabatan) selama 131 hari untuk membuat pendekatan kepribadian dengan hal-hal yang dikerjakan. Setelah itu ada diklat penunjang yaitu diklat teknis, dan diklat fungsional. Sehingga tidak ada lagi alasan bagi mereka untuk tidak memahami Undang-undang.”*

Senada dengan yang disampaikan Sarwanto di BKPP Kota Yogyakarta selaku Kepala Bidang Diklat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Memang sejak awal kami sudah memberi tahu nama-nama bidang saat rekrutmen agar memudahkan pekerjaan kedepannya. Dan pihak BKPP juga menginformasikan saat penrekrutan untuk memilih bidang sesuai dengan kemampuan atau sesuai dengan ilmu yang mereka miliki”*

Dari pernyataan tersebut tentu saja dapat diketahui bahwa dari pemerintah Kota Yogyakarta sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan Undang-undang tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari apa yang dilakukan pemerintah Kota Yogyakarta demi memberi arahan ataupun pengetahuan agar pelaksana mengetahui mekanisme hingga pentingnya implementasi Undang-undnag tersebut.

### **3. Wewenang**

Untuk menunjang keberhasilan implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dibutuhkan wewenang guna membuat sebuah keputusan untuk berjalannya undang-undang tersebut. Wewenang sendiri menurut Edward III (Widodo, 2010) akan menjadi penting ketika pelaksana kebijakan memiliki sebuah masalah dari penyelesaiannya harus membuat sebuah keputusan. Disisi lain, wewenang akan mempengaruhi sebuah lembaga dalam menjalankan sebuah kebijakan. Maka dari itu, pelaksana kebijakan harus memiliki wewenang untuk membuat keputusan

guna menjalankan sebuah kebijakan. Sedangkan wewenang yang dimiliki pemerintah Kota Yogyakarta dalam menjalankan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah berjalan dengan baik.

Hal tersebut diketahui dari wawancara dengan Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Secara keseluruhan ASN dapat dikatakan memiliki kinerja yang bagus, meskipun ada beberapa yang kinerjanya kurang bagus. Hal itu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi individu. Faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor lingkungan, faktor budaya dan sebagainya. Walaupun dalam penempatan jabatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, kinerja yang tidak baik bukan karena sistem yang dibuat tetapi karena individu itu sendiri. Mereka yang tidak bisa diperingatkan dengan memberikan diklat tetapi dimagangkan, waktunya tergantung kebutuhan atau kesalahan yang dibuat individu tersebut. Atau bahkan dilakukan pelatihan kedisiplinan di mabes polri/TNI”*

Dari pernyataan tersebut kita dapat mengetahui bahwa wewenang pemerintah Kota Yogyakarta dalam menjalankan kebijakan berdasarkan pasal 33 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan berpedoman pada pasal 33 tersebut, tentu wewenang yang dimiliki pemerintah Kota Yogyakarta tidak melenceng dari tugas-tugas yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan.

#### **4. Fasilitas**

Untuk melaksanakan Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam menunjang berlangsungnya undang-undang tersebut agar berjalan dengan baik maka

dibutuhkan fasilitas yang memadai. Fasilitas tersebut digunakan sebagai alat untuk melaksanakan Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Untuk mendukung keberhasilan suatu program dari pemerintah seperti ini maka sangat diperlukan fasilitas yang mumpuni untuk terlaksananya suatu program tersebut. Fasilitas yang biasa digunakan berupa kewajiban pemerintah.

**Tabel 3.8 Fasilitas dan keadaan sarana dan prasarana**

No	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Kendaraan roda 4	3 unit	Baik
2.	Kendaraan roda 2	15 unit	Baik
3.	Sepeda onthel	1 unit	Baik
4.	Mesin ketik manual	5 buah	Baik
5.	PC komputer	26 unit	Baik
6.	Printer	18 unit	Baik
7.	Leptop/notebook	12 unit	Baik
8.	LCD proyektor	2 buah	Baik
9.	Layar OPH	3 buah	Baik
10.	Pesawat telepon	2 buah	Baik
11.	Travo/stabilisator	4 buah	Baik
12.	Meja tulis	77 buah	Baik
13.	Kursi kerja/biasa	2 buah	Baik
14.	Meja rapat	22 buah	Baik
15.	Kursi sidang rapat susun	2 buah	Baik
16.	Meja ketik/meja telepon	8 buah	Baik
17.	Meja komputer	23 buah	Baik
18.	Kursi lipat (kursi rapat)	22 buah	Baik
19.	Kursi putar	23 buah	Baik
20.	Almari sorok/lerek	14 buah	Baik
21.	Almari kayu	14 buah	Baik
22.	Filling kabinet	25 buah	Baik
23.	Whiteboard	14 buah	Baik
24.	Kipas angin	16 buah	Baik
25.	Jam dinding	8 buah	Baik
26.	Rak besi	1 buah	Baik
27.	Rak kayu	16 buah	Baik
28.	Kotak obat	1 buah	Baik
29.	Royal filling compag	1 buah	Baik
30.	Kalkulator	10 buah	Baik
31.	AC	14 unit	Baik

No	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
32.	Pemotong kertas	2 buah	Baik
33.	Mesin handpress	1 buah	Baik
34.	Scanner	1 buah	Baik
35.	Airphone	8 buah	Baik
36.	Zice kursi tamu	5 buah	Baik
37.	Kamera digital	1 buah	Baik
38.	Brankas	2 buah	Baik
39.	Kaca cermin kayu	2 buah	Baik
40.	Gambar presiden	1 buah	Baik
41.	Gambar wakil presiden	1 buah	Baik
42.	Gambar garuda	1 buah	Baik
43.	Gambar walikota	1 buah	Baik
44.	Gambar wakil walikota	1 buah	Baik
45.	Televisi 21 inch	1 buah	Baik
46.	Lemari es	1 buah	Baik
47.	Papan pengumuman	1 buah	Baik
48.	Radio tape	1 buah	rusak
49.	Wireless	1 buah	Baik
50.	Gorden	2 unit	Baik
51.	Digital voice recorder	1 buah	Baik
52.	Pesawat facsimile	1 buah	Baik

*Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian BKPP*

Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara bersama Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Sarana merupakan kewajiban dari pemerintah. Secara individu, ASN mendapatkan hak-haknya berupa gaji, tunjangan, kendaraan dinas(jabatan struktural) dan tempat kerja yang memadai.”*

Senada dengan yang disampaikan Sarwanto di BKPP Kota Yogyakarta selaku Kepala Bidang Diklat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Semua karyawan atau ASN di BKPP kota Yogyakarta sudah menerima hak-haknya sebagai Aparatur Sipil Negara. Di Undang-undang pun sudah*

*di sebutkan bahwa para ASN wajib diberikan fasilitas yang memadai agar menunjang kinerja yang lebih baik”*

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas penunjang pelaksana Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 sudah berjalan dengan baik kerana sudah memiliki hak-haknya. Fasilitas lainnya yaitu adanya jaringan internet atau wifi di gedung Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Tentu saja jaringan internet tersebut memiliki peran yang penting kerana dengan adanya jaringan internet akan mempermudah pekerjaan bagi para pegawai di BKPP Kota Yogyakarta tersebut. Jadi kesimpulannya, fasilitas penunjang implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan.

### **C. Disposisi**

Disposisi berkaitan dengan pelaksana kebijakan baik itu dari tingkat daerah maupun tingkat provinsi selaku yang menjalani Undang-undang nomor 5 tahun 2014. Kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan dengan baik. Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana tidak hanya melakukan kebijakan tersebut, tetapi ASN atau pegawai juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Keinginan pelaksana kebijakan dalam mengimplementasikan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 sangat dibutuhkan hasil dari implementasi undang-undang tersebut. Dapat dilihat jika pelaksana kebijakan



mempunyai tanggung jawab dan didikasih terhadap adanya undang-undang tersebut. Dalam mengukur disposisi menurut George C. Edward III (dalam Winamo, 2014) terdapat 2 unsur sebagai berikut:

### **1. Pengangkatan Birokrasi**

Untuk melaksanakan Implementasi Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam menunjang berlangsungnya Undang-undnag agar berjalan dengan baik maka dalam proses pengangkatan birokrasi dibutuhkan pelaksana kebijakan yang memiliki komitmen dan juga dedikasi terhadap tugasnya. Pemilihan anggota pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki komitmen dan juga dedikasi yang tinggi pada kebijakan yang telah ditetapkan dan lebih mementingkan kepentingan masyarakat. Pelaksana yang memiliki komitmen akan lebih memudahkan pelaksana kebijakan lainnya dalam mengambil keputusan terkait kebijakan tersebut. Komitmen sendiri merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap pelaksana kebijakan agar sebuah kebijakan berjalan dengan sesuai tujuan dan mengurangi intervensi dari pihak lain. Sedangkan di pemerintah Kota Yogyakarta pelaksana yang memiliki komitmen terhadap kebijakan sudah berjalan dengan yang semestinya. Seperti pernyataan dari May Indra di BKPP Kota Yogyakarta selaku Ka subbid Pembinaan dan Kesejahteraan mengatakan pada tanggal 23 april 2019:

*“Sejauh ini pelaksana undang-undang tersebut sudah memiliki komitmen yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam arti kata pelaksana tugas berdasarkan perintah yang diturunkan dari disposisi surat yang disampaikan oleh atasan. Pelaksana sudah melaksanakan*

*sesuai perintah dan peraturan perundang-undangan yang sudah mendasar”*

Dari pernyataan diatas, pelaksana sudah berkomitmen dan berdedikasi terhadap kebijakan dengan cara langsung mewujudkan undang-undang yang dibuat pada tahun 2014. Bentuk komitmen lainnya yaitu pelaksana khususnya dari ASN kota Yogyakarta akan melaksanakan perundang-undangan tersebut dengan sepenuh hati dan akan menerima resiko apabila melakukan kesalahan yang merugikan diri sendiri maupun orang lain yang berada disekitarnya. Ini merupakan langkah positif yang diambil dari pemerintah Kota Yogyakarta agar mewujudkan pemerintahan yang baik dan benar.

## **2. Insentif**

Pemberian insentif merupakan salah satu langkah untuk mewujudkan Implementasi undang-undnag Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tujuan yang ada. Insentif merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan pribadi maupun sebuah organisasi terkait. Insentif dilakukan dengan cara menambah keuntungan yang mendorong pendorong para pelaksana untuk menjalankan perintah dengan baik. Insentif juga bisa dikatakan sebuah tindakan untuk memberi imbalan kepada pelaksana kebijakan jika memiliki sebuah prestasi yang bagus dan berbeda.

Namun tentu saja tidak mudah untuk mencari personel pelaksana kebijakan yang memiliki dedikasi yang tinggi. Sedangkan May Indra di

BKPP Kota Yogyakarta selaku Ka subid pembinaan dan kesejahteraan mengatakan pada tanggal 23 april 2019:

*“Untuk secara umum tidak ada, karena pengangkatan dalam jabatan ASN atau pegawai sudah berdasarkan kepada Anjab(analisis jabatan) yang mempersyaratkan terhadap formasi yang di isi baik itu syarat sikap maupun syarat kompetensi lainnya”*

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemerintah Kota Yogyakarta dalam melaksanakan kebijakan tidak memberikan insentif kepada pelaksananya. Tidak adanya insentif karena pemerintah Kota Yogyakarta beranggapan bahwa melaksanakan kebijakan merupakan tupoksi yang harus dipertanggung jawabkan. Tanpa adanya insentif mungkin bisa dikatakan bahwa pelaksana kebijakan akan lemah. Namun karena pegawai ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta memiliki komitmen dan dedikasi yang baik terhadap tanggung jawabnya, maka tidak adanya insentif tidak akan mempengaruhi kinerja ASN.

#### **D. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedur* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi, struktur yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung

melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Struktur organisasi memiliki 3 komponen atau dimensi, yaitu :

#### 1. Kompleksitas

Kompleksitas adalah sejumlah perbedaan pekerjaan atau sejumlah aktivitas fungsi oleh organisasi. Semakin kompleks organisasi semakin sulit dalam mengelola pekerjaan karena terdapat ketidaksamaan baik dalam unit/ kelompok tugas maupun pekerjaan individu.

#### 2. Formalisasi

Formalisasi adalah penggunaan peraturan dan prosedur yang tertulis untuk menstandarisasi beberapa operasi organisasi. Formalisasi, formalisasi adalah penggunaan peraturan dan prosedur yang tertulis untuk menstandarisasi beberapa operasi organisasi. Selain itu, formalisasi mengacu pada perluasan ekspektasi kerja, aturan-aturan, dan kebijakan-kebijakan perilaku yang diharapkan dan dinyatakan dalam bentuk tertulis.

#### 3. Sentralisasi

Sentralisasi adalah letak dari pusat pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Sentralisasi terkait dengan partisipasi dan otonomi, yang dalam praktek sulit untuk dikenali karena keputusan dapat dibuat oleh setiap individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut George C. Edward III (Winarno, 2014) dalam mengetahui sejauh mana struktur birokrasi terdapat 2 unsur yaitu sebagai berikut:

a. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Kesiapan pemerintah Kota Yogyakarta dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dapat dilihat dari standar operasional prosedur (SOP) yang merupakan kesepakatan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta bersama OPD lainnya. Pengimplementasian tersebut sesuai dengan hasil wawancara bersama Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“SOP dijabarkan dari uraian tugas, lalu uraian tugas dijabarkan dalam bentuk yang sangat teknis menjadi system, mekanisme, sampai ukuran waktu ada stakeholder yang terkait. Maka dari itu SOP sudah sesuai dengan kebijakan.”*

Senada dengan yang disampaikan Sarwanto di BKPP Kota Yogyakarta selaku Kepala Bidang Diklat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Untuk SOP dari BKPP Kota Yogyakarta sudah menjalani dengan baik sesuai dengan Undang-undang yang berlaku sehingga SOP sudah sesuai dengan kebijakan”*

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan SOP yang sudah dibuat oleh BKPP Kota Yogyakarta sudah dimanfaatkan dengan baik oleh pelaksana kebijakan. Pelaksana tentu saja melaksanakan

implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 berdasarkan SOP yang sudah dibuat oleh pemerintah Kota Yogyakarta. SOP yang jelas dan detail itulah yang membuat pelaksana kebijakan dapat mensinkronkan antara pelaksana dengan SOP yang ada. Pada akhirnya ketika pelaksana sudah sesuai dengan SOP maka implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tersebut akan lebih terstruktur.

b. Fragmentasi

Fragmentasi menurut Edward III (Widodo, 2010) mengatakan bahwa struktur birokrasi yang terfragmentasi atau tersebar dapat meningkatkan gagalnya komunikasi, karena kesempatan untuk instruksinya terdistorsi sangat besar. Terdistorsi yaitu sebuah instruksi akan mengambang atau bisa dikatakan samar-samar sehingga sulit untuk menjalankan instruksi dengan baik .

Jelas tidaknya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebuah kebijakan merupakan salah satu langkah untuk mewujudkan implementasi kebijakan. Kebijakan yang memiliki alur SOP yang jelas akan memudahkan pelaksana kebijakan dalam menentukan langkah untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan. SOP yang jelas harus menyangkut mekanisme pelaksanaan, sistem dan juga prosedur yang sesuai dalam melakukan atau melaksanakan kebijakan. SOP yang baik adalah ketika pelaksana memahami isi dari SOP dan melaksanakan kebijakan sesuai isi SOP. Pemerintah Kota Yogyakarta dalam membuat

SOP sudah berjalan dengan baik karena SOP yang dibuat sudah jelas baik menyangkut sebuah sistem, mekanisme maupun prosedur pelaksana.

Selain itu, pelaksana implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 yang melibatkan beberapa pihak untuk terlaksananya kebijakan. Maka dari itu perlu adanya koordinasi dari semua pihak yang terkait dengan implementasi Undang-undang tersebut. Dijaman yang sudah memasuki era digital ini tentu pelaksana dapat dimudahkan dalam berkoordinasi. Pada pengimplementasian Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, koordinasi yang dilakukan antar setiap badan yang bertanggung jawab pada Undang-undang tersebut sudah berjalan dengan baik. Begitu juga pernyataan dari Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“BKPP berkoordinasi dengan bagian organisasi. Kemudian bagian umum, inspektorat, BPKAD dan Bapeda. Itu merupakan partner tetap kami. Kemudian SOP yang berkaitan dengan tugas belajar, kita berpartner lagi dengan dinas pendidikan, kesehatan, RSUD. Ketiga bagian tersebut merupakan organisasi terbesar. Mereka lebih banyak untuk mengembangkan kompetensinya lewat jalur pendidikan formal. Mulai dari perencanaan sampai implementasi. Kita mau menyekolahkan beberapa orang dibidangnya, dimana itu dikoordinasikan dengan mereka. Pihak BKPP tidak pernah bekerja sendiri.”*

Senada dengan Zuzinal Huda di BKPP Kota Yogyakarta selaku Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Pihak BKPP memang tidak pernah bekerja sendiri. Kami bekerja sama dengan beberapa dinas agar memudahkan pekerjaan dan bisa eksta melayani masyarakat dengan baik”*

Dari pernyataan tersebut pelaksanaan implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 dapat diketahui bahwa koordinasi antar pelaksana kebijakan sudah berkoordinasi dengan baik. Koordinasi lainnya yaitu berupa rapat atau melakukan perkumpulan. Selain itu, adanya koordinasi antar pelaksana ini merupakan bentuk tanggung jawab pelaksana kebijakan terhadap implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa koordinasi antar penanggung jawab pelaksana Implementasi undang-undang sudah berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan prosedur yang ada.

#### **E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Kota Yogyakarta**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Secara etimologis menurut kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab, implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *To Implement* (mengimplementasikan) yang berarti *To Provide The Means For Carrying Out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *To Give Practical Effect To* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). (Wahab, 2004:64). Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.



Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, bebas dari intervensi politik dan bebas dari praktik KKN serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 merupakan penerapan/pelaksanaan undang-undang tersebut.

Dalam mengimplementasikan undang-undang nomor 5 tahun 2014 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung adalah faktor yang memicu keberhasilan implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh May Indra di BKPP Kota Yogyakarta selaku Kasubid Pembinaan dan Kesejahteraan mengatakan pada tanggal 23 april 2019:

*“Faktor yang berpengaruh terhadap implementasi Undang-undang yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan SDM”.*

Sedangkan menurut Nur Sulistiyo Hadi selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Penanaman Modal dan perizinan mengatakan pada tanggal 17 juli 2019:

*“Biasanya faktor yang menghambat terlaksananya Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 ini di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan yaitu kurangnya komunikasi dan kesadaran antar individu. Di sisi lain terkadang individu masih ada yang kurang disiplin, misalnya keterlambatan masuk kerja di kala libur lebaran”*

Sedangkan faktor penghambat adalah faktor yang menghalangi terjadinya implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 yaitu :

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai atau ASN untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam melakukan implementasi tugas misalnya tidak masuk kerja tanpa izin dan keterlambatan dalam masuk kerja
2. Terhambatnya dana dalam melakukan pelatihan-pelatihan

Sesuai dengan yang dikatakan Sukidi di BKPP Kota Yogyakarta selaku kepala bidang AKD mengatakan pada tanggal 8 april 2019:

*“Yang menghambat implementasi undang-undang tersebut adalah dari individu itu sendiri. Individu yang tidak disiplin ataupun melalaikan tugas dan kewajibannya itu dikarenakan pengaruh dari kebiasaan dr individu tersebut yang tidak disiplin”.*

Dengan demikian ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya

Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
  - a. kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat diartikan bahwa kepemimpinan memang faktor yang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Kepemimpinan yang terjadi di BKPP Kota Yogyakarta sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin bagi para pegawai atau ASN. Kecenderungan perilaku pimpinan dalam

instansi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada di bawahnya. Pimpinan yang efektif dalam menerapkan sikap tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Seorang pemimpin yang secara efektif dapat memotivasi pegawainya akan dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja dari setiap individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

### a. Komitmen organisasi

Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, begitu pula sebaliknya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Perasaan bangga menjadi bagian dari instansi/ organisasi seperti yang dirasakan oleh pegawai menunjukkan tingginya loyalitas para pegawai tersebut, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

#### a. Lingkungan kerja

Dapat diketahui bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, variabel lingkungan kerja mempunyai arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai atau ASN.

Hal-hal tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi yang ada dalam mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di BKPP Kota Yogyakarta.