

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sejak mulai diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 yang perbaharui dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, beberapa pemerintah daerah di Indonesia telah melakukan inovasi sejak mulai diberlakukannya kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang tertuang dalam undang-undang tersebut. Beberapa daerah secara sungguh-sungguh telah melakukan inovasi baik berupa perbaikan tata kelola pemerintahan, pelayanan publik, dan pengelolaan SDM aparatur. Pada masa itu dan hingga sekarang berkembang suatu isu bahwa pemerintah daerah dikatakan maju apabila mampu melakukan inovasi-inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat termasuk didalamnya juga dalam pengelolaan SDM aparatur (Juhari, 2016:4).

Otonomi daerah ini juga diharapkan dapat memicu percepatan reformasi birokrasi khususnya pengelolaan Aparatur di daerah. Otonomi daerah memberikan kesempatan bagi daerah untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia aparaturnya melalui instrumen kewenangan yang diberikan, sehingga daerah bisa berkreasi, berinovasi, dan memunculkan daya saing daerah dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur. Telah banyak contoh pengelolaan aparatur semenjak otonomi daerah digulirkan, misalnya di Provinsi Gorontalo dan Kabupaten Jember yang memberlakukan pemberian

insentif berbasis kinerja serta mekanisme perekrutan berbasis kompetensi, atau Kota Tarakan dengan pengelolaan sistem informasi kepegawaiannya yang berbasis teknologi informasi (Juhari, 2016).

Untuk lebih mendorong komitmen aparatur negara terhadap peningkatan mutu pelayanan, pemerintah pusat mengeluarkan pedoman tentang perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Namun, hingga kini masyarakat masih menganggap bahwa kualitas pelayanan publik masih kurang atau rendah seperti pelayanan yang lama dan tidak efisien terutama di daerah daerah. Berbagai masalah masih muncul dari masalah birokrasi hingga sumber daya aparaturnya.

Pedoman yang telah dan sedang dilakukan dalam manajemen SDM aparatur adalah dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana dalam undang-undang tersebut diatur mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur dengan berbasis sistem meritokrasi. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi. Undang-undang tersebut ditindaklanjuti dengan berbagai peraturan pemerintah untuk menjabarkan proses meritokrasi itu. Dengan dikeluarkannya undang-undang tersebut tidak lepas dari upaya untuk melakukan reformasi birokrasi dengan tujuan untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

mengatur mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur berbasis sistem meritokrasi, sistem meritokrasi adalah kebijakan dari Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Tujuan penerapan sistem meriotkrasi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbang dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja aparatur serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada aparatur akan dihitung. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan hasil atas kinerja aparatur yang bersangkutan (Jaluanto. SPT, 2013:17).

Alasan diterapkannya sistem meritokrasi tersebut tidak lain karena berbagai persoalan besar dalam manajemen SDM aparatur yang selama ini terjadi yaitu: 1) SDM aparatur tidak kompeten, 2) pola pikir *rule based*, 3) budaya kinerja belum terbangun, dan 4) pelayanan publik masih buruk (Prasojo, 2014). Keempat faktor tersebut merupakan pemicu untuk diterapkannya sistem merit sesegera mungkin. Implementasi sistem merit dalam pengelolaan SDM aparatur hingga sekarang masih dihadapkan berbagai kendala. Kendala yang utama adalah belum semua peraturan pemerintah sebagai penjabaran dari undang-undang tersebut telah tersedia, disamping itu juga diperlukannya adopsi teknologi informasi untuk dapat mendukung sistem meritokrasi ini. (Juhari, 2016:5)

Adopsi teknologi informasi untuk membangun sistem merit ini sebenarnya juga sudah dimulai dengan adanya praktek *e-government* dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Demikian juga dalam pengelolaan SDM aparatur sangat mungkin diterapkan model *e-governement* ini. Secara sederhana *e-governement* adalah proses pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu menjalankan sistem pemerintahan secara lebih efisien (Triatmojo, 2009). Dengan penerapan *e-governement* ini memungkinkan untuk dapat diterapkannya sistem pengelolaan SDM aparatur berbasis sistem merit. Sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (2005:259) bahwa dalam manajemen SDM sektor publik perlu adanya perubahan dari manajemen SDM yang konvensional ke arah pengelolaan SDM aparatur yang berbasis teknologi informasi (*e-governement*). Perubahan ini perlu dan mutlak dilakukan dalam rangka mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan eksternal yang menuntut pengelolaan SDM aparatur yang profesional, cepat dan *responsive* (Juhari, 2016:5).

Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai salah satu daerah otonom juga sudah mulai menerapkan ketentuan baru dalam menata Aparatur Sipil Negeranya, Pemerintah Kabupaten Bantul telah menerapkan *e-governement* khususnya dalam penyusunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam pengelolaan aparatur daerah, itu adalah upaya pemerintah Kabupaten Bantul dalam berkreasi dan berinovasi dalam mengurus daerah otonomnya. Dengan di berlakukannya *e-government* ini diharapkan

mempermudah dalam pengelolaan aparatur sipil negara dalam penyusunan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi organisasi BKD maka telah ditetapkan pedoman untuk pembentukan BKD yaitu dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 tahun 2000. Pada pasal 3 disebutkan bahwa BKD mempunyai tugas pokok membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pelaksanaan tugas pokok tersebut dilengkapi dengan fungsi antara lain : (1) Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah,(2) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah,(3) Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah, dan lain – lain.

Didalam fungsi tersebut nampak bahwa peran BKD semakin berkembang ikut berperan serta dalam merencanakan dan melaksanakan manajemen SDM aparatur di daerah. Tugas bidang SDM dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan yang meliputi pendidikan dan pelatihan, penempatan, mutasi dan promosi, penilaian kinerja, serta gaji dan kesejahteraan sampai jaminan hari tua; yang membutuhkan banyak pengelolaan data dan informasi. Hal ini juga terjadi di BKD Kabupaten Bantul yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan

pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian (Juhari, 2016:7).

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi memberikan konsekuensi pada penyelenggaraan pemerintahan di daerah untuk turut serta mengadopsi teknologi tersebut dalam bidang kepegawaian. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat dilakukan proses pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat. Untuk keperluan itu maka disusunlah sistem informasi manajemen kepegawaian (Simpeg) yang mempunyai fungsi untuk mengolah data kepegawaian menjadi informasi yang mudah dipakai dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan (Juhari, 2016:7).

Besarnya cakupan pelayanan, kompleksitas tugas dan tantangan teknologi ini mendasari penggunaan Simpeg di BKD Kabupaten Bantul yang pokok-pokok tugasnya sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Simpeg di BKD Kabupaten Bantul telah dilaksanakan sejak tahun 2007 namun dalam impelentasinya juga masih mengalami kendala umum, antara lain: data kepegawaian yang belum akurat, program yang tidak fleksibel, dan seringkali terjadi data ganda (BKD Kabupaten Bantul, 2012) dalam (Juhari, 2016:7).

Disamping kendala yang bersifat umum terdapat juga persoalan yang termasuk dalam semua lingkup manajemen SDM aparatur yang mulai dari perencanaan hingga sampai pemutusan hubungan kerja. Pada waktu diadakan pra-survey, sebagaimana dikemukakan oleh Kepala BKD Bantul dapat

diketahui bahwa persoalan aplikasi IT dalam manajemen SDM aparatur dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) yang utama sesuai dengan lingkup manajemen SDM aparatur, yaitu permasalahan adopsi teknologi secara umum dalam manajemen SDM aparatur, persoalan di perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan persoalan penilaian kinerja SDM aparatur (Wawancara, 15 April 2015). Kelima persoalan tersebut tidak lepas dari inovasi yang telah dilakukan oleh BKD dalam manajemen SDM aparatur dengan menggunakan penerapan teknologi informasi (Juhari, 2016:7).

Pada penelitian ini penulis memfokuskan kepada salah satu persoalan aplikasi IT dalam manajemen SDM aparatur di Kabupaten Bantul yaitu persoalan penilaian kinerja SDM aparatur tepatnya pada Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk guru. Sejak adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMEN PAN&RB) Nomor 16 Tahun 2009 dalam Permenpan tersebut dijelaskan bahwa guru harus membuat Penetapan Angka Kredit (PAK) guru tiap tahunnya.

Sebelum di berlakukannya permenpan Nomor 16 Tahun 2009 ini tugas BKD Bantul dalam hal Pemeriksaan atau memverifikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) ini hanya sekitar 900 sampai dengan 1000 guru saja. Dengan dibelakukannya Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 ini tugas BKD Bantul dalam memeriksa atau memverifikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) menjadi 4 sampai 5 kali lipat dari tahun sebelum diberlakukannya Permenpan ini.

Dengan banyaknya jumlah guru tetapi Aparatur Sipil Negara yang Berada di Badan Kepegawaian Daerah Bantul itu tetap sama atau tidak ada penambahan

Aparatur. Agar memudahkan pekerjaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam memeriksa atau memverifikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul harus melakukan terobosan untuk persoalan penilaian kinerja SDM aparatur tepatnya pada persoalan Penetapan Angka Kredit (PAK) Guru ini.

Berdasarkan penjabaran diatas penulis menganggap bahwa hal tersebut merupakan bahan yang cukup untuk menjadi bahan penelitian dengan judul ‘‘INOVASI PEMERINTAH DAERAH DALAM MEWUJUDKAN SISTEM MERITOKRASI SDM APARATUR (Studi Penerapan Teknologi Informasi Dalam Pengelolaan SDM PAK guru Daerah Kabupaten Bantul tahun 2014-2017) ‘‘

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan di ambil penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana inovasi yang di lakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam mewujudkan sistem meritokrasi dalam pengelolaan SDM PAK guru Daerah Kabupaten Bantul tahun 2014-2017?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui inovasi yang di lakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam mewujudkan sistem meritokrasi

dalam pengelolaan SDM PAK guru Daerah Kabupaten Bantul tahun 2014-2017.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini juga diharapkan akan memberikan sumbangan ilmu dan dapat dijadikan bahan tinjauan awal untuk melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang. serta penelitian yang dilaksanakan dapat berguna untuk ilmu pemerintahan sesuai dengan ilmu yang dipelajari.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini yang dilakukan oleh penulis ini, diharapkan bisa dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Bagi para aparatur Pemerintah kabupaten Bantul khususnya. Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah dapat mengaplikasikan teori-teori yang diharapkan bisa mewujudkan sistem meritokrasi tersebut dan dapat juga memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan pemerintah daerah bantul. Serta hasil penelitian ini bisa berguna bagi kesemua intansi di pemerintah Kabupaten Bantul.

E. Kerangka dasar teori

1. Inovasi

a. Pengertian dan Definisi Inovasi

Inovasi merujuk pada berbagai definisi dan memiliki arti yang sangat luas. Inovasi merupakan cara untuk terus membangun dan mengembangkan organisasi yang dapat dicapai melalui aplikasi baru dalam bentuk produk-produk dan pelayanan-pelayanan (Muhammad Alfian Ihsanuddin, 2009:7).

Inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani dalam (Muhammad Alfian Ihsanuddin, 2009:7), Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Istilah inovasi menurut Schumpeter dalam (Muhammad Alfian Ihsanuddin,2009:8) memiliki arti, usaha mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi sehingga, dengan inovasi seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, dan kebijakan tidak hanya bagi lembaga

pendidikan tapi juga Stakeholder dan masyarakat.

Kata inovasi berasal dari kata latin, “innovation” yang berarti pembaruan dan perubahan. Kata kerjanya “innova” yang artinya memperbaiki dan mengubah. Inovasi dapat diartikan sebagai “proses” dan atau “hasil” pengembangan dan pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan (Alvin Fadilla Helmi, 2004:3).

Menurut Fontana dalam (Muhammad Alfian Ihsanuddin, 2009:10) merangkum inovasi dalam 12 macam definisi sebagai berikut:

1. Menciptakan sesuatu yang baru: Merujuk pada inovasi yang menciptakan pergeseran paradigma dalam ilmu, teknologi, struktur pasar, keterampilan, pengetahuan dan kapabilitas.
2. Menghasilkan hanya ide-ide baru: Merujuk pada kemampuan untuk menemukan hubungan-hubungan baru, melihat sesuatu subyek dengan perspektif baru dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari konsep-konsep lama.
3. Menghasilkan ide, metode, alat baru: Merujuk pada tindakan

menciptakan produk baru atau proses baru yang mencakup inovasi dan pekerjaan yang diperlukan untuk mengubah ide atau konsep menjadi bentuk akhir.

4. Memperbaiki sesuatu yang sudah ada: Merujuk pada perbaikan barang atau jasa untuk produksi besar-besaran atau produksi komersial atau perbaikan sistem.
5. Menyebarkan ide-ide baru: Menyebarkan dan menggunakan praktik-praktik baru di dunia.
6. Mengadopsi sesuatu yang baru yang sudah dicoba secara sukses di tempat lain: Merujuk pada pengadopsian sesuatu yang baru atau yang secara signifikan diperbaiki, yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan nilai tambah, baik secara langsung untuk organisasi maupun secara tidak langsung untuk konsumen.
7. Melakukan sesuatu dengan cara yang baru: Melakukan tugas dengan cara yang berbeda secara radikal.
8. Mengikuti pasar: Merujuk pada inovasi berdasarkan kebutuhan pasar.
9. Melakukan perubahan: Membuat perubahan-perubahan yang memungkinkan perbaikan berkelanjutan.
10. Menarik orang-orang inovatif: Menarik/merekrut dan

mempertahankan kepemimpinan dan manajemen talenta dan manajemen manusia (people management) untuk memandu jalannya inovasi.

11. Melihat sesuatu dari perspektif yang berbeda: Melihat pada suatu masalah dari perspektif berbeda.

12. Inovasi merupakan keberhasilan ekonomi berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan/atau pengguna.

b. Jenis-jenis inovasi

Inovasi merupakan suatu perubahan baru yang menuju kearah perbaikan, sesuatu yang berbeda dari sebelumnya, inovasi dilakukan dengan sengaja, terencana dan tidak secara kebetulan. Maka dari itu menurut Machfoedz yang dikutip Suryana dalam (herlina, 2016:17) membagi jenis inovasi terdiri dari 4 yaitu:

1. Penemuan (*Invention*) merupakan kreasi suatu produk, jasa, atau proses baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Konsep ini cenderung disebut revolusioner.
2. Pengembangan (*Extension*) merupakan pengembangan

suatu produk, jasa, atau proses yang sudah ada. Konsep seperti ini menjadi aplikasi ide yang telah ada berbeda.

3. Duplikasi (*Duplication*) merupakan peniruan suatu produk, jasa, atau proses yang telah ada. Meskipun demikian duplikasi bukan semata meniru melainkan menambah sentuhan kreatif untuk memperbaiki konsep agar lebih mampu memenangkan persaingan.
4. Sintesis (*Synthesis*) merupakan perpaduan konsep dan faktor-faktor yang sudah ada menjadi formulasi baru. Proses ini meliputi pengambilan sejumlah ide atau produk yang sudah ditemukan dan dibentuk sehingga menjadi produk yang dapat diaplikasikan dengan cara baru.

c. Manfaat dan faktor-faktor penunjang Inovasi

Menurut Everett M. Rogers dalam (anna allifiana, 2013:23) Inovasi tidak hanya berurusan dengan pengetahuan baru dan cara-cara baru, tetapi juga dengan nilai-nilai, karena harus bisa membawa hasil yang lebih baik, jadi selain melibatkan iptek baru, inovasi juga melibatkan cara pandang dan perubahan sosial. Inovasi dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas hidup manusia melalui penemuan-penemuan baru yang membantu dalam proses pemenuhan

kebutuhan hidup manusia.

2. Memungkinkan suatu perusahaan untuk meningkatkan penjualan dan keuntungan yang dapat diperolehnya.
3. Adanya peningkatan dalam kemampuan mendistribusikan kreativitas kedalam wadah penciptaan sesuatu hal yang baru.
4. Adanya keanekaragaman produk dan jenisnya.

Menurut Everett M. Rogers dalam (anna allifiana, 2013:24)

Inovasi dapat ditunjang oleh beberapa faktor pendukung seperti:

1. Adanya keinginan untuk merubah diri, dari tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak tahu menjadi tahu
2. Adanya kebebasan untuk berekspresi
3. Adanya pembimbing yang berwawasan luas dan kreatif
4. Tersedianya sarana dan prasarana
5. Kondisi lingkungan yang harmonis, baik lingkungan keluarga, pergaulan, maupun sekolah.

d. Inovasi Manajemen

Inovasi manajemen adalah inovasi dalam proses pengaturan organisasi. Langkah pertama adalah menghasilkan ide perubahan mengenai produk atau proses. Dalam beberapa kasus ide muncul

dari observasi masalah sekarang atau masa depan. Untuk menghasilkan ide bisa melalui pengamatan masalah atau membaca buku, internet, majalah, dan diskusi dengan teman sejawat secara informal (anna allifiana, 2013:26).

Bila kita dapat melihat kesempatan untuk mengembangkan sebuah ide, maka hal tersebut dinamakan menghasilkan ide. Proses menghasilkan ide berupa memoles ide yang asli, atau menggabungkan ide, kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui mana yang sesuai dengan tujuan, bahan baku, kebutuhan pengguna, dan tentunya biaya produksi.

Bila kesempatan telah terbuka, maka ide masuk pada tahapan berikut yaitu mengembangkan ide. Proses pengembangan bertumpu pada prototipe ide dan pengujian kebutuhan pasar. Banyak ide baru bermunculan pada fase pengembangan ini sesuai kebutuhan yang berlangsung dinamis dalam masyarakat (anna allifiana, 2013).

e. Indikator Inovasi

Menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter ada tiga rangkaian variabel yang merangsang inovasi: struktur, budaya, dan praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri.

Penelitian terhadap dampak variabel struktur pada inovasi:

1. Ketersediaan sumber daya yang kaya memeberikan pondasi utama bagi inovasi.
2. Komunikasi yang sering diantara unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi.
3. Organisasi yang inovatif, berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal terhadap kegiatan kreatif.
4. Kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya, ketika suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas.

Penelitian terhadap dampak variabel budaya pada inovasi:

1. Menerima ambiguitas.
2. Mentoleransi resiko.
3. Mentoleransi konflik.
4. Berfokus pada hasil bukan cara.
5. Berfokus pada sistem terbuka.

Penelitian terhadap dampak variabel sumber daya pada inovasi:

1. Organisasi yang inovatif secara aktif memajukan pelatihan dan pengembangan anggota mereka agar pengetahuan mereka berkembang.
2. Memberikan keamanan kerja yang tinggi kepada karyawan

untuk mengurangi kecemasan akan dipecat akibat melakukan kesalahan, dan mendorong individu menjadi pejuang ide.

2. Sistem Meritokrasi

Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi agar pelayanan kepada publik tidak terhambat. Selanjutnya diselenggarakan rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu agar organisasi tetap eksis seperti yang disampaikan siagian (1994:23) “untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi” keberhasilan proses rekrutmen pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi penempatan, fungsi pengembangan dan fungsi adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi (Prasetyadi Eko, 2016:11).

Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks, mutlak diperlukan Aparatur Sipil Negara yang handal dan professional. Langkah strategi untuk mewujudkan untuk mewujudkan hal tersebut, adalah dengan menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi atas dasar sistem prestasi yaitu dengan yang terbaik (the best among the best). Karena menurut riggs dalam (sulardi, 2005) sistem merit telah di terapkan secara luas di negara-negara maju dan terbukti

menghasilkan pegawai-pegawai yang ahli dan professional (Prasetyadi Eko, 2016:22).

Penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Jaluanto. SPT, 2013:16).

Menurut UU Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara sistem Meritokrasi adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

3. Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi.

Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Information technology (IT) adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau

menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Contoh dari Teknologi Informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern (misalnya ponsel).

Untuk mengetahui pengertian teknologi informasi terlebih dahulu kita harus mengerti pengertian dari teknologi dan informasi itu sendiri. Teknologi adalah pengembangan dan aplikasi dari alat, mesin, material dan proses yang menolong manusia menyelesaikan masalahnya. Informasi adalah hasil pemrosesan, manipulasi dan pengorganisasian/penataan dari sekelompok data yang mempunyai nilai pengetahuan bagi penggunanya.

Pengertian teknologi informasi dari para ahli, di antaranya sebagai berikut:

- a. Teknologi Informasi adalah studi atau peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar (kamus Oxford, 1995).
- b. Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi (Haag & Keen, 1996).

c. Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (software & hardware). Yang digunakan untuk memproses atau menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi (Martin, 1999).

b. Komponen Teknologi Informasi.

Teknologi informasi dapat dipahami sebagai teknologi yang berhubungan dengan pengumpulan, penyimpanan, pengolahan dan penyebaran informasi. Teknologi informasi terdiri dari *hardware*, *software* dan *brainware*. *Hardware* dapat berupa komputer, *laptop/notebook* dilengkapi dengan perangkat pendukungnya seperti *printer*, jaringan, infokus, modem, LAN, dan lain-lain. Sementara *software* adalah aplikasi-aplikasi dan sistem yang digunakan, *brainware* adalah manusianya atau orang yang menggunakan kedua komponen tersebut (Juhari, 2016:15).

Teknologi Informasi (IT) dilihat dari kata penyusunnya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara. Menurut Yan sebagaimana dikutip oleh Sutarman (2009:2) dalam (Juhari, 2016:15) “informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam

pengambilan keputusan, baik sekarang atau untuk masa yang akan datang”.

Komponen teknologi informasi merupakan sub sistem yang terbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi. Sutarman (2010:6) dalam (Juhari, 2016:15) memaparkan bahwa teknologi informasi terdiri dari 3 (tiga) komponen utama yang terdiri dari:

1. Perangkat keras (*hardware*)

Merupakan perangkat fisik yang membangun sebuah teknologi informasi. Contohnya: *monitor, keyboard, mouse, printer, harddisk, memori, mikroprosesor, CD-ROM*, kabel jaringan, antena telekomunikasi, *CPU*, dan peralatan *I/O*.

2. Perangkat lunak (*software*)

Merupakan program yang dibuat untuk keperluan khusus yang tersusun atas program yang menentukan apa yang harus dilakukan oleh komputer. Perangkat lunak dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perangkat lunak sistem, merupakan perangkat lunak yang dibuat khusus untuk dapat mengontrol semua perangkat keras, sehingga semua perangkat keras teknologi informasi dapat bekerja dengan kompak sebagai sebuah sistem yang utuh. Misalnya: Sistem Operasi *Window, Linux, Unix*,

OS/2, dan *FreeBSD*.

- b. Perangkat lunak bahasa pemrograman, merupakan perangkat lunak yang dapat digunakan untuk membuat program aplikasi maupun perangkat lunak sistem. Misalnya: *Visual Basic*, *Delphi*, *Turbo C*, *Fortran*, *Cobol*, *Turbo Assembler*, dan *Java*.
- c. Perangkat lunak aplikasi, merupakan program jadi siap pakai yang dibuat untuk keperluan khusus. Misalnya untuk keperluan multimedia: ada perangkat lunak *Jet Audio*, *Windows Media Player*, *Winamp*, *Real Player*. Untuk keperluan aplikasi perkantoran: ada *Microsoft Office* dan *Open Office* yang terdiri atas beberapa program untuk berbagai keperluan seperti pengolahan kata, angka, data dan presentasi.

3. Manusia (*brainware*)

Merupakan personel-personel yang terlibat langsung dalam pemakaian komputer, seperti *Sistem Analis*, *Web Master*, *Web Disigner*, *Animator*, *Programmer*, *Operator*, *User* dan lain-lain. Terdapat berbagai peran yang dapat dilakukan manusia dalam bagian sistem komputer, antara lain: *Analis system*, *Programmer*, *Operator* dan *Teknisi*.

F. Definisi Konseptual

1. Inovasi

Inovasi itu berasal dari kata latin, “innovation” yang berarti pembaruan dan perubahan. Kata kerjanya “innova” yang artinya memperbarui dan mengubah. Inovasi dapat diartikan sebagai “proses” dan atau “hasil” pengembangan dan pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses, dan sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Atau secara Bahasa sederhana itu Inovasi dapat dikatakan juga suatu perubahan yang baru menuju kearah perbaikan, yang lain atau berbeda dari yang sudah ada sebelumnya, yang dilakukan dengan sengaja dan berencana atau tidak secara kebetulan.

2. Sistem Meritokrasi

Sistem Meritokrasi adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

3. Teknologi Informasi

Komponen teknologi informasi merupakan sub sistem yang

terbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi terdiri dari 3 (tiga) komponen utama yang terdiri dari: Perangkat Keras (*Hardware*), Perangkat Lunak (*Software*), Manusia (*Brainware*).

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana inovasi pemerintah kabupaten Bantul dalam mewujudkan sistem meritokrasi Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Inovasi

1. Ketersediaan sumber daya manusia.
2. Komunikasi yang sering diantara unit-unit.
3. Organisasi yang inovatif.
4. Kinerja kreatif seorang aparatur.

b. Sistem Meritokrasi

1. Kualifikasi.
2. Kompetensi.

c. Teknologi Informasi

1. Perangkat Keras (*Hardware*).

2. Perangkat Lunak (*Software*).

3. Manusia (*Brainware*).

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Selanjutnya penelitian kualitatif menurut (Moleong, 2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk katakata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian Inovasi sistem Meritokrasi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena bertujuan untuk mengangkat keadaan, fakta dan fenomena yang ada, sehingga peneliti mampu memahami situasi sosial secara mendalam. Dalam menggunakan jenis penelitian kualitatif ini maka dapat tergali informasi mendalam tentang Inovasi Pemerintah Kabupaten Bantul dalam mewujudkan sistem meritokrasi Aparatur Sipil Negara.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di pemerintah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, di Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten (BKD) Bantul tepatnya pada Bidang Pengadaan dan Pengembangan, untuk menghimpun data terkait inovasi pemerintah kabupaten Bantul dalam mewujudkan sistem meritokrasi.

3. Unit Analisis

Unit analisis data adalah satuan yang diteliti berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individual atau kelompok sebagai subjek penelitian (Hamidi, 2005:75). Unit analisis yang digunakan di penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul.

4. Jenis Data

Ada dua jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan sumber data, dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Bantul.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dari penelitian yang dilakukan dan berupa informasi-informasi, dokumen,

arsip-arsip, buku-buku dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan Inovasi Pemerintah dalam sistem rekrutmen Aparatur Sipil Negara demi mewujudkan sistem Meritokrasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan bisa di pertanggungjawabkan, maka dapat diperoleh melalui:

a. Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono 2009:317) wawancara adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.” Berdasarkan dua definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa wawancara itu merupakan dialog berupa tanya jawab antara dua orang atau lebih dengan tujuan mendapatkan data yang aktual. Adapun menurut (Moleong, 2010:186) mengungkapkan bahwa: Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan dengan dua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dan adapun narasumber dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. ibu wati selaku Kepala Sub Bidang Pengadaan dan

Pengembangan BKD Bantul.

2. Pak Yahya selaku Kepala Sub Bidang Administrasi Kepegawaian.
3. Pak Bhakti Kurnianto Nur Prastyo selaku pemegang jabatan Program dan aplikasi.

b. Observasi

Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2010:310) menyatakan bahwa “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan”. Para peneliti hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Adapun observasi menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2010:203) mengemukakan bahwa, “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.” Berdasarkan dua definisi di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa observasi yaitu pengamatan yang dilakukan oleh orang dengan sengaja yaitu peneliti hanya bekerja berdasarkan data dan fakta yang selanjutnya akan di proses untuk kebutuhan penelitian penulis.

c. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2013:240) dokumen merupakan catatan

peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

6. Teknik Analisi Data

Menurut Patton dalam (Moleong, 2001:103) analisis data adalah “proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar”. Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data dilihat dari segi tujuan penelitian. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah merujuk kepada analisis data kualitatif sebagai model alir (*flow model*), yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Salim, 2006).

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan.

c. Penyajian Data

Data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel dan bagan.

d. Kesimpulan dan Verifikasi

Hasil penelitian yang telah terkumpul dan terangkum harus diulang kembali dengan mencocokkan pada reduksi data dan

display data, agar kesimpulan yang telah dikaji dapat disepakati untuk ditulis sebagai laporan yang memiliki tingkat kepercayaan yang benar.