

BAB III

INOVASI PEMERINTAH DAERAH DALAM MEWUJUDKAN SISTEM MERITOKRASI SDM APARATUR (STUDI PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENGELOLAAN SDM PAK GURU DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2014-2017)

A. Inovasi

Inovasi memang suatu hal yang sangat menarik untuk di bicarakan. Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda. Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang diartikan sesuatu yang baru atau belum pernah dibuat sebelumnya. Inovasi juga sebagai tolak ukur pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh yang merasakannya atau yang mengalaminya. Namun dalam konteks pemerintahan, inovasi dikaitkan dengan kebijakan atau program yang sifatnya baru. Untuk merujuk pada kebijakan atau program yang memang benar-benar belum pernah ada sebelumnya.

Dalam hal ini penulis hanya memfokuskan pada variabel struktur saja. Alasan hanya memfokuskan pada variabel struktur saja dikarenakan pada penelitian ini penulis meneliti dampak variabel struktur yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul untuk merangsang atau menciptakan sebuah inovasi khususnya di bidang Teknologi Informasi (TI). Pada variabel struktur ada beberapa point yang pertama adalah bagaimana ketersediaan sumber daya manusia pada suatu struktur tertentu untuk mendukung atau mempondasikan terciptanya sebuah inovasi tersebut. Yang

kedua adalah komunikasi yang sering antar unit unit, karena dengan adanya komunikasi yang baik di setiap unit-unit akan menghancurkan penghambat-penghambat inovasi. Yang ketiga adalah Organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal atau ekstrem terhadap kegiatan kreatif, jadi dengan adanya keluasaan waktu bisa menciptakan organisasi yang lebih inovatif. Yang keempat adalah Kinerja kreatif seseorang aparatur, jadi dukungan pemerintah terhadap aparatur untuk lebih kreatif dalam melakukan tugasnya.

1. Ketersediaan Sumber Daya Manusia di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi

Pada point pertama dari variabel struktur ini adalah berbicara tentang ketersediaan sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang kaya (kemampuan, jujur, inovatif dan lain-lain) di dalam sebuah struktur itu akan mendukung atau mempondasikannya terciptanya sebuah inovasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang lebih nantinya bisa diharapkan terciptanya sebuah struktur organisasi yang mempunyai daya saing yang baik untuk memberikan pelayanan. Tidak hanya pengetahuan dan keterampilan hal yang harus dimiliki sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bantul adalah disiplin dalam hal aturan dan perilaku.

“...kalau untuk saat ini ketersediaan sumber daya ada atau cukup mas, dari sumber daya manusia aparatur yang bisa menguasai IT dan ada yang lain-lain juga mas (wawancara dengan ibu Wati selaku Kassubid Pengadaan dan Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, 20 desember 2016)”

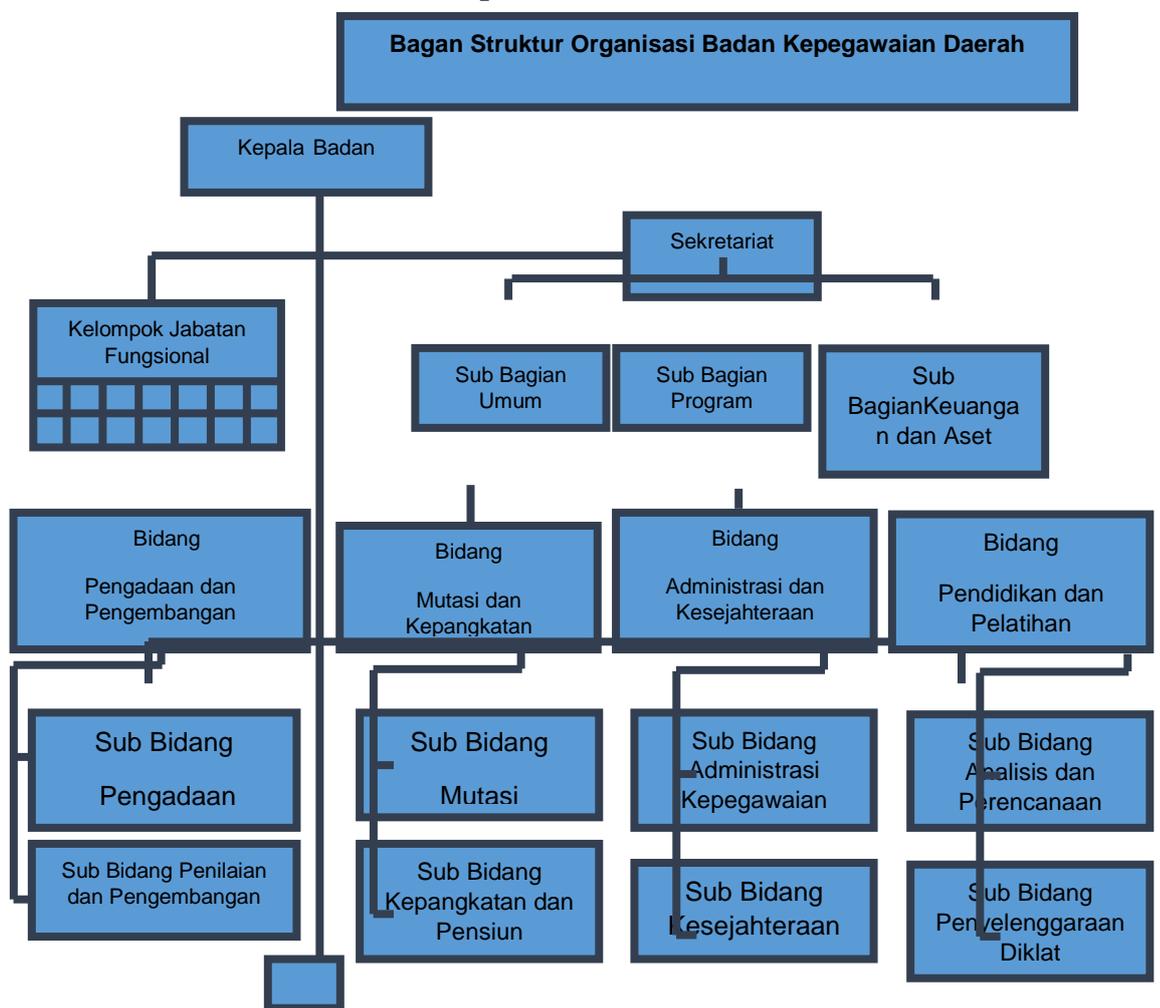
“...kalau berbicara tentang sumber daya itu ada man (manusia), money (anggaran) dan method (metode), jadi sebenarnya kalau dari sisi anggaran itu tidak masalah karna memang setiap tahun memang sudah teranggarkan, kalau dari sisi man power nya alhamdulillah temen temen itu sekarang beberpa tahun ini dari 2015 sudah sangat menguasai sistem itu jadi sangat memudahkan daripada yang dulu itu manual. kemampuan man power untuk menguasai sistem dan penilaian itu sudah cukup mempuni, kalau di methodnya sudah ada SOP dari dasar dasar hukumnya yang sudah di atur. (Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul, 16 Januari 2017)”

Dari hasil wawancara dengan ibu Wati yang menjabat Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, untuk ketersediaan sumber daya aparatur sipil di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul ia mengatakan ketersediaan sumber daya ada atau sudah cukup untuk menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi pada struktur di Badan Kepegawain Daerah di Kabupaten Bantul dengan dibekalnya aparatur yang sudah menguasai teknologi informasi (TI) dan mempunyai keahlian di setiap bidang bidangnya. Dan hasil wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul untuk ketersediaan sumber daya manusia apraturnya membagi menjadi tiga point penting yaitu: yang pertama adalah *man power nya*, untuk *man power nya* itu sudah mempuni. Yang kedua adalah *money* (anggaran) kalau dari sisi anggaran itu tidak masalah

karna memang setiap tahun memang sudah teranggarkan. Yang ketiga adalah *method* (metode) ini sudah ada *Standart Oprasional Prosuder* (SOP) yang sudah di atur.

Berikut Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul :

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

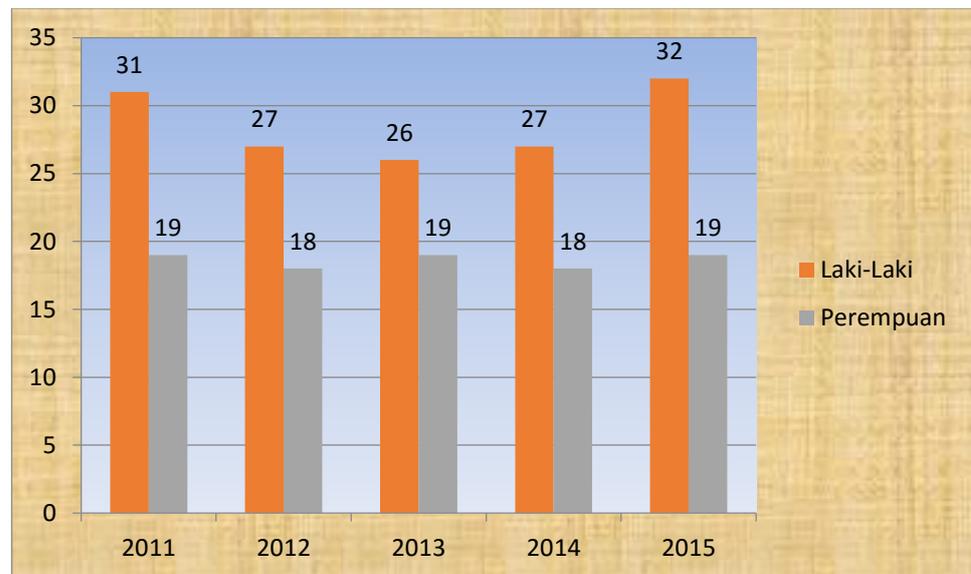


Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Bantul

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, lima (5) eselon III dan 11 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2016 adalah 51 orang dengan perincian 27 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2011 s/d 2015:

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015 :

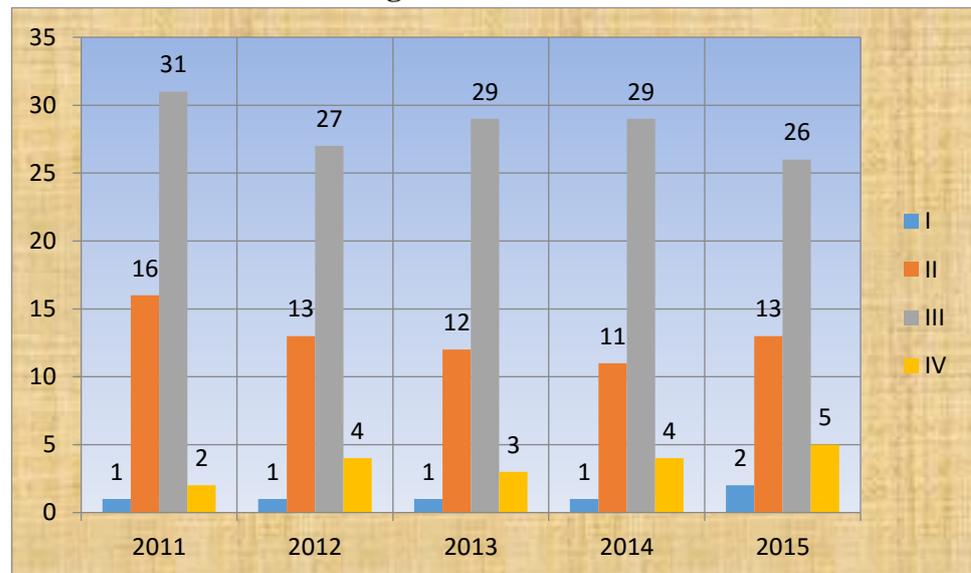
Grafik 3.1
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian sebuah struktur organisasi yang inovatif.

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015 sebagai berikut :

Grafik 3.2
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015



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

- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015:

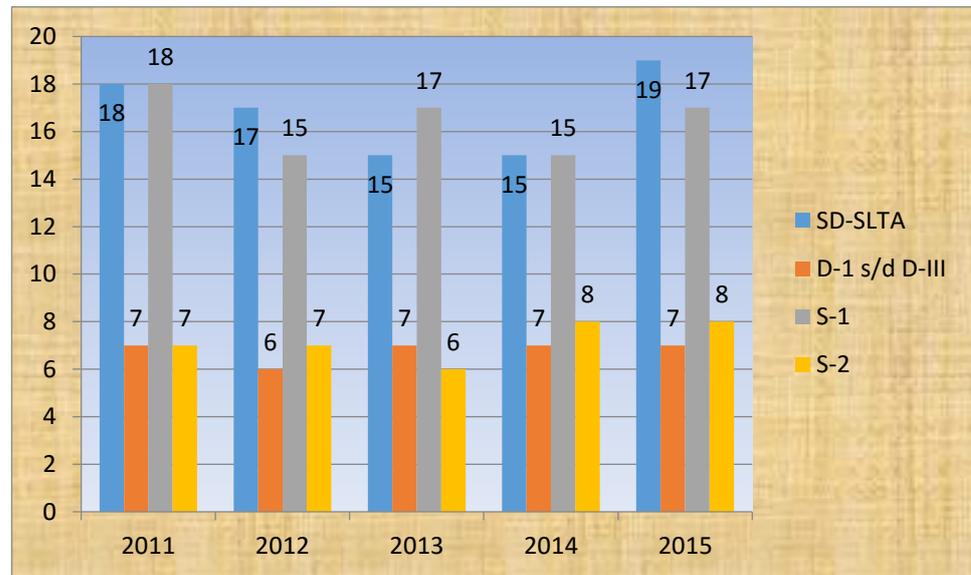
Grafik 3.3
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015



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

- d. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015 :

Grafik 3.4
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung dalam pencapaian sebuah struktur organisasi yang inovatif., dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk menciptakan sebuah inovasi, dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang berpendidikan D1 keatas 50% lebih banyak dari yang mempunyai pendidikan SLTA kebawah.

Berdasarkan teori Indikator Inovasi bahwa untuk menciptakan sebuah inovasi itu harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi atau pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung atau mempondasikan terciptanya sebuah inovasi. Dan peneliti beranggapan bahwa untuk ketersediaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Bantul sudah cukup baik untuk menciptakan sebuah inovasi karena Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Wati yang menjabat Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul dan data yang ada, untuk ketersediaan sumber daya aparatur sipil disana (BKD) ia mengatakan ketersediaan sumber daya ada atau sudah cukup untuk menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi pada struktur di Badan Kepegawain Daerah di Kabupaten Bantul dengan dibekalinya aparatur yang sudah menguasai teknologi informasi (TI) dan mempunyai keahlian di setiap bidang bidangnya. Jadi untuk ketersediaan sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten bantul sudah bisa dikatakan sumber daya manusia aparatur disana memiliki kompetensi untuk mendukung atau mempondasikan terciptanya sebuah inovasi dengan adanya aparatur sipil yang sudah menguasai Teknologi Inoformasi.

Mengacu pada teori indikator Inovasi pada variebel struktur ini peneliti menyimpulkan bahwa untuk menciptakan sebuah inovasi itu harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi atau pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung atau mempondasikan

terciptanya sebuah inovasi. Dan peneliti beranggapan bahwa untuk ketersediaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Bantul sudah cukup baik untuk menciptakan sebuah inovasi. Karena berdasarkan hasil wawancara dengan pak Yahya yang menjabat Kassubid Administrasi data dan informasi Kepegawaian BKD Bantul untuk ketersediaan sumber daya manusia apraturnya membagi menjadi tiga point penting yaitu: yang pertama adalah *man power* nya, yang di maksud pak Yahya dengan *man power* nya itu ialah aparatur yang memiliki kompetensi yang sudah cukup mempuni, jadi kompetensi sebagai alat pendukung terciptanya inovasi aparatur disana sudah cukup karena dengan adanya aparatur yang menguasai sistem (TI) dan sudah . Yang kedua adalah *money* (anggaran) kalau dari sisi anggaran itu tidak masalah karna memang setiap tahun memang sudah teranggarkan, jadi untuk hal biaya dan lainnya mereka (aparatur) tidak mengkhawatirkannya tentang anggaran Karena sudah ada anggaran tersebut secara tidak langsung itu akan membuat semangat kepada sumber daya manusia aparatur di BKD untuk menciptakan sebuah inovasi. Yang ketiga adalah *method* (metode) ini sudah ada *Standart Oprasional Prosuder* (SOP) yang sudah di atur, jadinya mereka (aparatur) mengikuti dasar dasar hukum SOP yang sudah diatur, hal ini juga adalah salah satu pendukung terciptanya sebuah inovasi Karena tidak hanya pengetahuan dan keterampilan saja yang harus dimiliki sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Daerah di

Kabupaten Bantul tetapi harus ada sikap disiplin dalam hal aturan dan perilaku itu sebagai pondasi terciptanya sebuah inovasi.

2. Komunikasi yang sering diantara Unit-unit di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi

Pada point kedua ini berbicara tentang pentingnya komunikasi yang sering diantara unit-unit di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Karena dengan adanya komunikasi yang sering diantara unit-unit akan mempermudah terciptanya sebuah inovasi, dari komunikasi ini akan memunculkan banyak ide-ide yang bervariasi dari setiap unit unit, ide ide tersebut akan mejadi pondasi terciptanya sebuah inovasi.

“...jadi untuk komunikasi yang sering antara unit-unit ini , di BKD sudah melakukan komunikasi antar unit-unit dengan baik, semisalnya ada pekerjaan atau ada program kita (BKD) kita akan melakukan rapat pembentukan tim, biasanya seperti itu. Jadinya di dalam rapat tersebut kami membagi bagi tugas, untuk memudahkan atau memperlancar sebuah pekerjaan atau program. (wawancara dengan ibu Wati selaku Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, 20 desember 2016)”

“...untuk komunikasi yang sering diantara unit-unit ini, temen temen disini sudah saling berkomunikasi antar unit unit dengan baik , jadi contohnya itu untuk penilaian penilaian itu sebenarnya masuknya di bidang mutasi, penilaian pengajuan nanti diambilnya di bidang mutasi, tetapi yang mengerjakan itu ada di bidang pengembangan jadi saling terkoneksi satu dengan yang lainnya. Jadi hasil dari penilaian itu nanti datanya di ambil di bidang data informasi. Bidang data informasi itu tidak tugasnya tidak mengcreate data atau tidak memproduksi data tetapi lebih mengolah data jadi. (Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul, 16 Januari 2017)”

Dari hasil wawancara dengan ibu Wati yang menjabat Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, untuk point

komunikasi yang sering diantara unit-unit disini BKD sudah melakukan komunikasi yang baik diantara unit-unit dengan melakukan rapat pembentukan tim kerja, Jadinya di dalam rapat tersebut kami membagi bagi tugas, untuk memudahkan atau memperlancar sebuah pekerjaan atau suatu program. Menurut teori indikator Inovasi hal yang merangsang terciptanya inovasi dalam variabel struktur point kedua adalah Komunikasi yang sering antar unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi. Menurut hasil wawancara dengan ibu wati peneliti beranggapan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah melakukan komunikasi yang baik antar unit unit dengan melakukan rapat, secara tidak langsung dalam rapat tersebut akan menciptakan ide ide yang bervariasi. Masukan masukan atau ide-ide tersebut akan membantu menghancurkan penghambat-penghambat terciptanya inovasi dan akan menjadi pondasi dalam terciptanya sebuah inovasi di dalam struktur tersebut.

Dan hasil wawancara dengan pak Yahya selaku Kasubid Administrasi dan Kepegawaian BKD, untuk point komunikasi yang sering diantara unit-unit ini, komunikasi diantara unit-unit di BKD sudah baik, diantara unit-unit saling terkoneksi antar satu unit dengan unit yang lain. Menurut teori indikator Inovasi dalam variabel struktur point kedua adalah Komunikasi yang sering diantara unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi. Menurut teori indikator tersebut peneliti beranggapan bahwa struktur organisasi

BKD sudah melakukan komunikasi diantara unit-unit dengan baik, BKD melakukan kerjasama antar unit-unit dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan didalam kerjasama diantara unit-unit itu secara tidak langsung unit-unit tersebut akan sering melakukan komunikasi, komunikasi yang sering diantara unit-unit ini akan membantu menghancurkan penghambat-penghambat terciptanya inovasi dan akan menjadi pondasi dalam terciptanya sebuah inovasi.

3. Organisasi yang Inovatif di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi

Pada point ketiga ini ini berbicara tentang organisasi yang inovatif di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Karena dengan organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi tekanan waktu yang minimal terhadap kegiatan kreatif. Dari organisasi yang inovatif itu akan mejadi pondasi terciptanya sebuah inovasi.

“...mereka bebas untuk melakukan kegiatan yang inovatif, dengan membentuk sebuah kelompok kerja atau bentuk kegiatan yang inovatif lainnya. Contohnya temen-temen disini yang memiliki kelebihan di suatu bidang contohnya di bidang IT mereka telah membuat sebuah sistem atau aplikasi, semisal nya aplikasi penilaian SKP (sasaran penilaian pegawai), sistem aplikasi penilain angka kredit (PAK) Guru, sistem penilaian prestasi kinerja guru. (wawancara dengan ibu Wati selaku Kassubid Pengadaan dan Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, 20 desember 2016)”

Dari hasil wawancara dengan ibu Wati yang menjabat Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, untuk point ketiga yaitu organisasi yang inovatif disini aparatur yang bertugas di Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul bebas dalam melakukan kegiatan yang inovatif salah satu contohnya aparatur sipil negara disini membuat sebuah kelompok kerja atau membentuk sebuah kegiatan yang inovatif. Mengacu pada teori indikator Inovasi dalam variabel struktur point ketiga itu ialah dengan organisasi yang inovatif, berupaya meminimalisasi tekanan waktu yang minimal terhadap kegiatan kreatif. Menurut teori tersebut indikator inovasi tersebut penulis beranggapan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah memberikan dukungan kepada aparatur untuk melakukan kegiatan yang kreatif dengan membebaskan aparatur untuk melakukan kegiatan yang kreatif, dengan ketersediaan waktu yang tidak banyak atau singkat dan nantinya kegiatan yang kreatif itu diharapkan bisa menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi. Salah satu contoh inovasi yang telah ditemukan adalah aplikasi penilaian SKP (sasaran penilaian pegawai), sistem aplikasi penilain angka kredit (PAK).

4. Dukungan Pemerintah akan memperkaya kinerja yang kreatif di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi

Pada point terakhir ini berbicara tentang dukungan pemerintah Kabupaten Bantul kepada aparatur yang bertugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Karena dengan adanya dukungan yang tegas dari pemerintah kabupaten bantul akan memperkaya kinerja kreatif dari seorang aparatur yang nantinya diharapkan bisa menjadi pondasi terciptanya inovasi.

“...sekarang tahun 2017 ini pak wakil bupati bantul itu mengadakan diklat inovasi seperti di kota jogja ,jadi setiap satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) itu di diklat inovasi bagaimana caranya menciptakan inovasi dan sesuai dengan kebutuhan masing masing (SKPD) nah setelah itu nanti diharapkan setiap skpd itu muncul inovasinya nah kalau inovasi itu muncul nanti bisa di lombakan , inovasi yang paling rasional (masuk akal) dari sisi anggaran, waktu dan berguna bagi bantul akan digunakan inovasi itu dan nanti diharapkan bisa berguna bagi pemerintah kabupaten bantul. (Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul, 16 Januari 2017)”

Dari hasil wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul untuk point terakhir yaitu dukungan pemerintah kepada aparatur yang bertugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul ini. Dukungan yang mulai diberikan mulai tahun 2017 ini pak wakil bupati kabupaten bantul mengadakan diklat inovasi, diklat ini juga dilakukan oleh pemerintah kota yogyakarta, jadi setiap satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) di pemerintah Kabupaten Bantul di berikan pelatihan atau diklat tentang bagaimana menciptakan inovasi sesuai dengan kebutuhan SKPD masing masing di pemerintah kabupaten bantul yang nantinya diharapkan akan muncul inovasi dari setiap SKPD SKPD di kabupaten bantul. Setelah inovasi itu muncul inovasi tersebut akan di lombakan, inovasi yang paling rasional atau masuk akal dari sisi anggaran, waktu dan lain lain akan digunakan yang nanti diharapkan dapat berguna bagi pemerintah kabupaten bantul itu sendiri.

Mengacu pada teori indikator inovasi dalam variabel struktur point terakhir yaitu dukungan yang tegas dari struktur organisasi akan

memperkaya kinerja seseorang. Karena dengan adanya dukungan yang tegas dari struktur organisasi akan memperkaya kinerja kreatif dari seorang aparatur yang nantinya diharapkan bisa menjadi pondasi terciptanya inovasi. Mengacu pada teori indikator inovasi ini, penulis beranggapan bahwa dukungan pemerintah kabupaten bantul sudah cukup baik karena pemerintah kabupaten bantul melalui wakil bupati kabupaten bantul memberikan dukungan berupa pelatihan atau diklat tentang bagaimana menciptakan inovasi, sesuai dengan kebutuhan SKPD masing masing di pemerintah kabupaten bantul yang nantinya diharapkan akan muncul inovasi dari setiap SKPD SKPD di kabupaten bantul. Setelah inovasi itu muncul inovasi tersebut akan di lombakan, inovasi yang paling rasional atau masuk akal dari sisi anggaran, waktu dan lain lain akan digunakan yang nanti diharapkan dapat berguna bagi pemerintah kabupaten bantul. Dengan adanya dukungan yang tegas seperti ini dari pemerintah kabupaten bantul adiharapkan dapat memperkaya kinerja kreatif dari seorang aparatur yang nantinya bisa menjadi pondasi terciptanya inovasi.

B. Sistem Meritokrasi

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-undang tersebut Menimbang:

A. Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

B. Bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

C. Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

D. Bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti. e. bahwa berdasarkan

pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari penimbangan tersebut di tetapkanlah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara yang dimana dalam Undang-Undang tersebut pada pasal 1 ayat 22 mebicarakan tentang sistem meritokrasi. Sistem meritokrasi adalah Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN 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.

Penerapan sistem meritokrasi ini sudah diterapkan di semua instansi pemerintah di Indonesia tak terkecuali di pemerintah kabupaten Bantul. Dalam konteks ini peneliti memnfokuskan penerapan sistem meritokrasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul. Untuk mengukur penerapan sistem meritkorasi ini ada beberapa indikator yang harus di bahas ialah kualifiaksi dan kompetensi.

1. Kualifikasi

Kualifikasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian atau keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu (menduduki jabatan dan sebagainya). Jadi secara sederhana menurut peneliti kualifikasi adalah syarat khusus seseorang untuk menempati sebuah tempat atau posisi yang ia inginkan.

Jadi kualifikasi yang dimaksud dalam penelitian disini adalah bagaimana Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul manage Aparatur di Badan kepegawaian Kabupaten Bantul yang dilihat dari kualifikasi.

“...untuk kualifikasi di BKD Bantul ini manage asn itu dari susunan organisasi tata kerja (SOTK) dan ada kriteria masing masing dari tipe a sampai tipe c, dan penempatan asnya sudah di atur menggunakan analisis jabatan untuk masing masing skpd, masing masing orang itu di atur dalam jabatan tertentu dan di tempatkan di tempat tertentu. (Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul, 16 Januari 2017)”

Dari hasil wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul untuk manage aparatur sipil negara berdasarkan kualifikasi di BKD itu menggunakan analisis jabatan yang sudah di atur dari formasi atau susunan organisasi tata kerja (SOTK) dan di dalam susunan organisasi tata kerja (SOTK) sudah di tetapkan kriteria-kriteria yang sudah di tentukan.

Menurut data analisis jabatan yang peneliti peroleh dari website Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul peneliti mengambil contoh pada analisis jabatan Kepala badan kepegawaian daerah. Di dalam analisis jabatan tersebut di jelaskan beberapa ketentuan yang sudah di tentukan sebelumnya yaitu:

1. Nama jabatan
2. Kode jabatan

3. Unit kerja
4. Ikhtisar jabatan
5. Uraian tugas
6. Obyek atau sasaran kerja
7. Bahan kerja
8. Perangkat kerja atau alat kerja
9. Tanggung jawab
10. Wewenang
11. Korelasi jabatan
12. Kondisi lingkungan
13. Resiko bahaya
14. Syarat jabatan
15. Butiran informasi lain

Salah satu contoh Sistem Informasi Manajemen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, sebagai berikut:

Gambar 3.2 Sistem Informasi Manajemen Analisis Jabatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

o Tidak Ada
B. Mental :
o Tidak Ada
14. Syarat Jabatan :
A. Pangkat/Gol. Ruang : II/a (Pengatur Muda)
B. Pendidikan :
Jenjang Minimal : SMA/MA/SMALB/Paket C/SMK/MAK
Jurusan :
o Administrasi
C. Kursus/Diklat :
Kepemimpinan :
o Tidak Dipersyaratkan
Fungsional :
o Tidak Dipersyaratkan
Teknis :
o Diklat Teknis Perilaku Organisasi
D. Pengalaman Kerja : Pengelolaan Personil
E. Pengetahuan Kerja : Kepegawaian
F. Keterampilan Kerja : Mengetik di komputer
G. Bakat Kerja :
o G : Inteligensia
o Q : Ketelitian
o F : Kecekatan Jari
H. Temperamen Kerja :
o R = Kemampuan menyesuaikan diri dalam kegiatan-kegiatan yang berulang, atau secara terus menerus melakukan kegiatan yang sama, sesuai dengan perangkat prosedur, urutan atau kecepatan yang tertentu
I. Minat Kerja :
a. C (Konvensional)
Pekerjaan-pekerjaan yang terdiri dari kegiatan-kegiatan antara lain :
o Administratif / tugas dasar organisasi
o Mengelola arsip
o Menjalankan sistem atau rutinitas
o Menyusun pembukuan/akuntansi
o Mengikuti kebijakan atau prosedur
o Kegiatan yang berhubungan dengan angka
o Pelaporan yang rinci
o Jadwal kerja yang ketat dan terstruktur

Sumber Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul (SIM Analisis Jabatan).

Dari analisis jabatan diatas menunjukan untuk indikator sistem meritokrasi pada point kualifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menerapkan kualifikasi berdasarkan standar-standar yang telah di tentukan oleh pusat yang mengacu

pada sistem meritokrasi yang telah di jalankan mulai tahun 2014 melalui Undang-undang nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dengan menerapkan standar-standar yang telah ditentukan contohnya pada syarat jabatan di analisis jabatan pengadministrasi kepegawaian yang harus dimiliki atau syarat-syarat ialah pangkat/golongan: II/a (Pengatur Muda), pendidikan jenjang minimal: SMA/MA/SMALB/PAKET C/SMK/MAK, jurusan : Administrasi Kursus/diklat: Tidak Dipersyaratkan, dan syarat yang lain-lainnya. Dengan kualifikasi yang sudah ditentukan itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah melakukan upaya untuk mewujudkan sistem meritokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Bantul sesuai pada Undang-undang aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.

2. Kompetensi

Kompetensi menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenag kerjaan pada pasal 1 ayat 10 yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Jadi kompetensi yang dimaksud dalam penelitian disini adalah bagaimana Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul memanager Aparatur di Badan kepegawaian Kabupaten Bantul yang dilihat dari kompetensi.

“...Jadi untuk kompetensi dalam memanager aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Bantul kami melaksanakan Program Diklat untuk Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul tujuannya adalah untuk menunjang kompetensi yang harus dimiliki tiap aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Program diklat ini kami lakukan Sesuai dengan peraturan Menteri Nomor 2 tahun 2013 tentang diklat.(Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul, 16 Januari 2017)”

Wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Kabupaten Bantul untuk memanager Aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul melaksanakan Program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Pendidikan dan Pelatihan itu dilakukan untuk menunjang kompetensi yang harus dimiliki setiap Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Bantul yang nanti diharapkan dari diklat adalah terciptanya misi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul adalah Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur dan Meningkatkan pelayanan prima kepegawaian.

Berikut ini Laporan Pelaksanaan Kegiatan Diklat Tahun 2014:

Tabel 3.1
Laporan Pelaksanaan Kegiatan Diklat Badan Kepegawaian daerah
Kabupaten Bantul Tahun 2014

NO	NAMA DIKLAT	TANGGAL PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA	KETERANGAN
1	Diklat Penilaian Kinerja Guru (PKG)	11 – 13 Maret 2014	30	Bekerja sama dengan LPMD DIY
2	Bimbingan Teknis Manajemen Kepegawaian	16 – 17 April	40	
3	Diklat Pelayanan Prima Angkatan I	19 -23 Mei 2014	40	Kerja sama dengan Citra Emas Yogyakarta
4	Diklat Pelayan Prima Angkatan II	2 – 6 juni	40	Kerja sama dengan Citra Emas Yogyakarta
5	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah Angkatan I	16 – 20 Juni 2014	40	Kerja sama dengan BPKP
6	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah Angkatan II	23 – 27 Juni 2014	40	Kerja sama dengan BPKP
7	Diklat Kreativitas Berbasis Seni Bagi Pejabat Eselon III dan IV	9 – 11 Juni 2014	30	Kerja sama dengan YBK
8	Diklat Pengembangan Potensi Diri	8 – 9 November 2014	40	Kerja sama dengan ESQ Leadership Centre
9	Diklat Pengadaan Barang Dan Jasa Angkatan I dan II	17 - 21, 24 – 28 November 2014	30	

Sumber Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Bidang pendidikan dan pelatihan.

Tabel 3.2

Rekap Data Diklat PIM TK. II, III Dan PIM TK, IV Ke Badan Diklat Povinsi Jawa Tengah Dan PUDSDIKLAT Regional Yogyakarta Tahun 2014

Rekap Data Diklat PIM TK. II, III Dan PIM TK, IV Ke Badan Diklat Povinsi Jawa Tengah Dan PUDSDIKLAT Regional Yogyakarta Tahun 2014	
Peserta Diklat	Jumlah
PIM II	3
PIM III	22
PIM IV	38

Sumber Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Bidang pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil wawancara dan tabel Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) untuk indikator sistem meritokrasi pada point kompetensi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menerapkan kompetensi berupa diklat untuk penunjang kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan berdasarkan standar-standar yang telah di tentukan oleh pusat.

Sesuai dengan peraturan Menteri Nomor 2 tahun 2013 yang mengatur tentang pedoman pengembangan melalui sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dilingkungan kementrian dalam negeri dan pemerintah daerah. Pelatihan dan pendidikan yang biasa disingkat DIKLAT merupakan salah satu strategi peningkatan kinerja pegawai. Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas untuk menyusun rencana dan melaksanakan Diklat yang menjadi kebutuhan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Diklat dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan individu pegawai dalam menjalankan tugas. Kemudian dari penyusunan rencana Diklat akan menjadi salah satu penentu untuk menghasilkan diklat yang tepat sesuai kebutuhan.

Tugas pokok dan fungsi dari Aparatur Sipil Negara pada intinya adalah menjadi pelayan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat; menjadi stabilisator yaitu sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa; menjadi motivator yaitu memberdayakan masyarakat agar terlibat secara aktif dalam pembangunan; menjadi innovator dan kreator yaitu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan masyarakat agar menghasilkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien dan menjadi inisiator yaitu selalu bersemangat mengabdikan dengan berorientasi pada fungsi pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat yang dilandasi dengan keikhlasan dan ketulusan (Sanapiah, 2012:23).

Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Diklat yang tepat sasaran akan mampu meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparatur sipil negara yang profesional. Dengan diadakannya diklat maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari organisasi atau instansi yang bersangkutan karena memiliki sumber daya

manusia yang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien dan akuntabel.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menerapkan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) untuk menunjang Kompetensi aparatur di badan kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Sesuai dengan peraturan Menteri Nomor 2 tahun 2013. Dengan kompetensi berupa diklat ini badan kepegawain daerah kabupaten bantul telah melakukan upaya untuk mewujudkan sistem meritkorasi di Badan Kepegawaian Daerah Bantul sesuai pada Undang-undang aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.

C. 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).

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras 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*.

Tabel 3.3

**Data Aset Per 31 Desember 2016
Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul**

No	Jenis Barang	Jumlah Aset keseluruhan	Jumlah Aset Rusak	Jumlah Aset Yang Tidak Digunakan
1	Komputer	35	-	-
2	CPU	2	-	-
3	Monitor	2	-	-
4	Server	2	-	-
5	Printer	31	-	-
6	UPS 600 watt	2	-	-
7	UPS	2	-	-
8	DVD Writer External	1	-	-
9	External Hardisk	3	-	-
10	Hardisk 80 GB	5	-	-
11	DVD Writer Super	1	-	-
12	Router	1	-	-
13	Wireless/ Wifi	1	-	-
14	Ethernet Switch	1	-	-
15	Notebook/Laptop	8	-	-
16	Keyboard	35	-	-
17	Mouse	35	-	-
18	LCD Projektor	2	-	-

Sumber Sub Bagian Keuangan dan Aset Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

Perangkat keras yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul berdasarkan data aset diatas sudah mencukupi untuk membangun sebuah teknologi informasi di Badan Kepegawaian Daaerah Kabupaten Bantul dengan adanya barang penunjang seperti Komputer yang berjumlah 35, *Keyboard* berjumlah 35, *Mouse* berjumlah 35, *printer*

berjumlah 31, *hardisk* berjumlah 8 dan masih banyak lagi perangkat keras yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul untuk mendukung aparatur sipilnya dalam segi Teknologi Informasi.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak 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*.

Perangkat lunak sistem yang digunakan untuk mengontrol semua perangkat keras di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul adalah menggunakan sistem windows. Sistem window atau yang lebih dikenal dengan sebutan windows adalah keluarga sistem operasi. Yang dikembangkan oleh Microsoft dengan menggunakan antarmuka pengguna grafis. Kelebihan dari sistem operasi windows: (1) sistem yang mudah digunakan. (2) pilihan aplikasi yang banyak dan melimpah. (3) mendukung banyak sistem partisipasi. Dan lain-lain.

- 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, Java* dan *PHP (hypertext preprocessor)*.

Perangkat lunak bahasa pemrograman yang di gunakan untuk mengontrol semua perangkat keras di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul adalah menggunakan perangkat lunak Bahasa pemrograman adalah *php (hypertext pemrograman)*, *php* adalah Bahasa skrip yang dapat ditanamkan atau disisipkan kedalam HTML. *Php* banyak dipakai untuk memrogram situs web dinamis dan juga dapat digunakan untuk membangun CMS.

- 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.

Untuk perangkat lunak aplikasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, aparatur disini menggunakan perangkat lunak aplikasi yaitu Microsoft word

untuk pengolahan kata, dan menggunakan Microsoft office untuk pengolahan angka dan masih banyak aplikasi perangkat lunak yang digunakan aparatur sipil negara di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul. Di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul ini telah menciptakan Aplikasi yang dibuat untuk keperluan khusus Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul yaitu aplikasi penetapan angka kredit (PAK) untuk guru.

“...Dengan adanya Undang-undang guru baru itu, permenpan no 16 tahun 2009 itukan guru diwajibkan membuat penetapan angka kredit (PAK) setiap tahun, nah kalau dulu itu guru tidak diwajibkan membuat PAK. Nah sekarang kan dengan adanya Undang-undang tersebut, guru di mewajibkan membuat pak tiap tahunnya. bisa dibayangkan kan guru di bantul itu berjumlah 4500an kalau tiap tahun buat pak kalau tidak dipakai dengan sistem informasi ini akan sulit. Artinyaakan kita membangun sistem yang paling sederhana. Yaitu membuat sistem aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru. (wawancara dengan pak Bakhti selaku pemegang jabatan program dan aplikasi BKD Bantul, 30 januari 2017)”

Dari hasil wawancara dengan pak Bakhti selaku pemegang jabatan program dan aplikasi di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul. Sistem aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk guru ini awal mulanya diciptakan aplikasi ini karna dengan adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMEN PAN&RB) Nomor 16 Tahun 2009 jadi dalam Permenpan

tersebut dijelaskan bahwa guru harus membuat Penetapan Angka Kredit (PAK) tiap tahunnya, Sebelum dibuatnya permenpan tersebut guru tidak diwajibkan untuk membuat PAK tiap tahunannya.

“...Jadi penetapan angka kredit pada guru ini adalah penilaian guru yang diukur berdasarkan ketugasan ketugasan guru, ijazahnya dinilai, pelatihannya dinilai, pengembangan diri dinilai kalau dia buat karya ilmiah dinilai, penilaian kegiatan sehari hari kegiatan belajar dang mengajari (proses kalau dia guru bimbingan berarti penilaian dia membimbingnya, contohnya dia menajdi panitia ebtanas dan sebagainya itu, itu akan dinilai dan nilai ini menentukan cepat tidaknya dia naik pangkat, kalau nilainya baik dia akan cepat naik pangkatnya. Untuk aplikasi ini pertama kali dimulai pada tahun 2014 dengan format baru dalam rangka penyesuaian peraturan baru yang diberlakukannya (wawancara dengan pak Bakhti selaku pemegang jabatan program dan aplikasi BKD Bantul, 30 januari 2017)”

Dari penjelasan dari pak Bakhti diatas bahwa aplikasi ini dimulai sejak tahun 2014 untuk generate otomatis koversi PAK format lama ke model baru dalam rangka penyesuaian peraturan baru yang diberlakuka. Dan mengenai apa itu yang dimaksud dengan Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk guru. Jadi dari penjelasan diatas bisa peneliti simpulkan bahwa Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk guru ini adalah penilaian pada guru yang diukur berdasrakan kualifikasi dan kompetensi seorang guru tersebut.

Tabel 3.4 Jumlah Pengguna Aplikasi Penetapan Angka Kredit
(PAK) Guru Kabupaten Bantul 2014-2017.

NO	Tahun dimulainya Aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) Guru	Jumlah Guru yang menggunakan aplikasi PAK
1	2014 – 2015	5.902 guru
2	2015 – 2016	5.654 guru
3	2016 – 2017	3.923 guru

(sumber: wawancara dengan pak bakti selaku pemegang jabatan program dan aplikasi BKD Bantul)

Pada tahun pertama diberlakukannya aplikasi PAK ini yaitu tahun 2014 – 2015 berjumlah 5.902 guru pada tahun kedua penggunaan aplikasi ini berjumlah 5.654 guru, ada pengurangan pengguna aplikasi PAK ini dikarenakan adanya guru yang pensiun dan tidak ada penambahan CPNS pada tahun 2015 - 2016. Dan pada tahun ketiga yaitu tahun 2016-2017 belum selesai (sampai dengan juni) tahun 2017 tapi sampai bulan mei ini kira kira berjumlah 3923 guru.

Dengan diberlakukannya permenpan tersebut guru diwajibkan untuk membuat Penetapan Angka Kredit (PAK) 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 guru yang berada di Bantul, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul harus memeriksa atau memverifikasi sekitar 4500 guru tiap tahunnya. Dengan banyaknya guru tersebut Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul Melakukan Terobosan dengan menciptakan sebuah aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) Guru. Untuk memudahkan pekerjaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam memeriksa atau memverifikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru.

Jadi latar belakang di buatnya aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru ini, untuk memudahkan atau meringankan beban Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul dalam menjalankan tugas dalam hal memeriksa dan memverifikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) ini dengan banyaknya jumlah guru tetapi Aparatur Sipil Negara yang Berada di Badan Kepegawaian Daerah Bantul itu tetap sama atau tidak ada

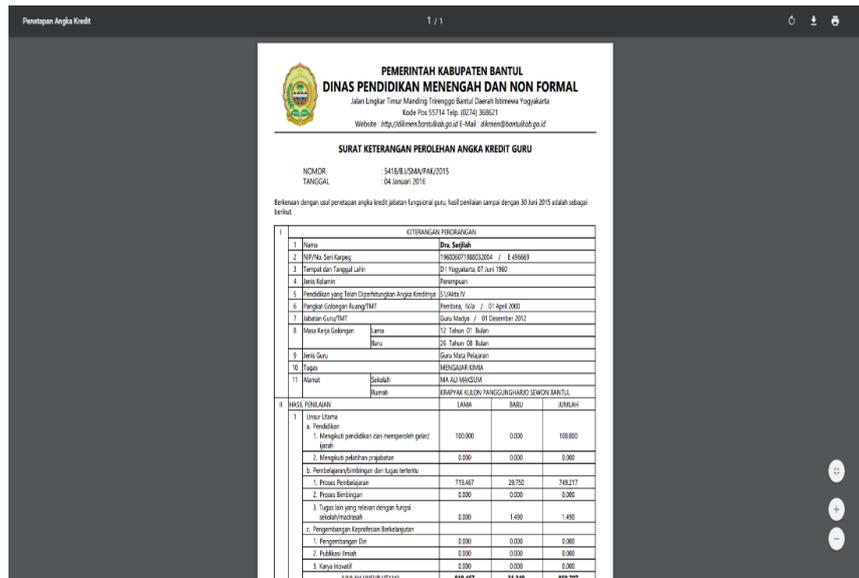
penambahan Aparatur di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul

Selain untuk memudahkan atau meringankan beban Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul dalam memeriksa atau memverifikasi Penetapan angka Kredit (PAK) ini, aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) maksud di buatnya aplikasi ini adalah agar guru di Kabupaten Bantul ini lebih aktif dalam proses Penetapan Angka Kredit (PAK) dari awal sampai akhir terjadinya Penetapan Angka Kredit (PAK). Selama ini guru di Kabupaten Bantul ini kurang aktif atau seperti orang yang dilayani, dengan adanya sistem aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) ini guru aktif atau melayani dirinya sendiri.

Dalam aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru ini, proses Penetapan Angka Kredit (PAK) diawali dengan langkah-langkah sebagai berikut; orang yang bersangkutan atau guru tersebut mengisi ajuan penilaian kemudian ajuan penilaian tersebut masuk di sekretariat tim penilai atau operator di dinas pendidikan. Dari dinas pendidikan mengirim ke tim penilai yang sudah di pilih atau di tunjuk dari kepala dinas dengan ketentuan tim penilai ini harus memiliki sertifikat dari menteri pendidikan. Setelah tim penilai menilai lalu hasil tersebut dikirim ke Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul untuk di verifikasi akhir, setelah verifikasi akhir lalu Badan Kepegawain Daerah

Kabupaten Bantul mengeluarkan Surat Keterangan (SK) Penertapan angka Kredit (PAK).

Gambar 3.3 screenshot Surat Keterangan (SK) Penetapan Angka Kredit (PAK) Guru Kabupaten Bantul.



3. Manusia (*Brainware*)

Brainware merupakan personel-personel yang terlibat langsung dalam pemakaian komputer, seperti *Sistem Analis*, *Web Master*, *Web Designer*, *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.

Disini penulis memfokuskan kepada *brainware* yang berada di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul dan khususnya pada penggunaan komputer pada aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru. Personel-personel yang terlibat langsung dalam pembuatan dan

penggunaan aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) pada Guru ini pada tim pembuat aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru ini yaitu Veni Dwi Christianingrum yang yang menjabat jabatan sebagai analis penegakan SDM aparatur, lulusan dari Universitas Gadjah Mada, Diklat yang ia ikuti yaitu diklat Analisis Jabatan, ibu veni berperan sebagai analisis sistem pengelolaan PAK dan PKG. Dalam pembuatan aplikasi ini ibu veni di bantu oleh pak Bakti Kurnianto Nur Prasetyo yng menjabat jabatan sebagai Pranata Komputer ia lulusan dari Universitas Gadjah Mada, Diklat yang di ikuti ialah Pemrograman berbasis Android, pak bhakti berperan sebagai programmer, web master dan web designer.

Berikut data Profil Tim Pembuat Aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) guru dan data pengguna Aplikasi PAK.

Profil Tim Pembuat Aplikasi:

- 1) Veni Dwi Christianingrum
 - Jabatan: Analis Penegakan Integritas SDM Aparatur, lulusan: UGM, Diklat: Anjab
 - Sebagai: Analis Sistem Aplikasi Pengelolaan PAK dan PKG
- 2) Bakti Kurnianto Nur Prasetyo
 - Jabatan: Pranata Komputer, lulusan: UGM, Diklat: Pemrograman berbasis Android
 - Sebagai: programmer, web master, web designer.

Tabel 3.5
Profil User Aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) Badan Kepegawaian
Daerah Kabupaten Bantul

1) Super User

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
1	Bakti Kurnianto Nur Prasetyo	Pranata Komputer	UGM	Pemrograman berbasis Android

2) Verifikator Akhir di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (dulu namanya BKD)

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
1	Danang Wijayanto	Analisis Kepegawaian	LAN-Jakarta	Diklat Penilaian Angka Kredit
2	Subagiyo	Analisis Kepegawaian	SMA	Diklat Analisis
3	Bhakti Kurnianto Nur Prasetyo	Pranata Komputer	UGM	Pemrograman berbasis Android
4	Bagus Hermawan	Pranata Komputer	STIMIK AMIKOM	Pemrograman berbasis Android
5	Asri Purnamasari	Analisis Pengembangan Kompetensi	UGM	Asesor
6	Ratna Kusumadewi	Penyusun Data dan Informasi	UGM	Diklat Analisis

3) Verifikator/Operator Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
----	------	---------	---------	--------

1	Irfan Komarudin	Pranata Komputer	UGM	Penilaian Angka Kredit
2	Andri Wibowo	Pranata Komputer	UGM	
3	Tumijan – Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Bambanglipuro	Pengadministrasi Umum	UNY	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
4	Sumaryanto - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Banguntapan	Pengadministrasi Umum	UNY	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
5	Rustam - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Bantul	Pengadministrasi Umum	UGM	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
6	Sukardi - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Dlingo	Pengadministrasi Umum	UGM	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
7	Aris Budi Santoso - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Imogiri	Pengadministrasi Umum	UMY	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
8	Mugiyanto - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Jetis	Pengadministrasi Umum	UGM	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK
9	Daniar Windaryanti - Operator UPT Pengelolaan Pendidikan Kec. Kasihan	Pengadministrasi Umum	UNY	Diklat Operator Sistem Aplikasi PAK

4) Tim Penilai PAK Guru Kabupaten Bantul

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
1	Drs. Nur Rohadi	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
2	Drs. Subardo	Pengawas Sekolah Madya	UNY	Sertifikasi PAK dan PKG
3	Giyana, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
4	Suwarti, M.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
5	Suwarsih, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
6	Suhanda, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
7	Umi Barokah, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
8	Putut Agus Wandono, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UNY	Sertifikasi PAK dan PKG
9	Sumaryatun, M.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG
10	Tri Susiami, S.Pd.	Pengawas Sekolah Madya	UGM	Sertifikasi PAK dan PKG

5) Asesor PKG

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
1	Sebanyak 1.306 Guru se- Kabupaten Bantul	Guru	Bervariasi	Diklat Asesor Guru

6) Guru yang bersangkutan

NO	Nama	Jabatan	Lulusan	Diklat
1	Sebanyak 4.606 Guru se- Kabupaten Bantul	Guru	Bervariasi	-