

# **INOVASI PEMERINTAH DAERAH DALAM MEWUJUDKAN SISTEM MERITOKRASI SDM APARATUR**

**(Studi Penerapan Teknologi Informasi dalam pengelolaan SDM PAK Guru Daerah  
Kabupaten Bantul tahun 2014-2017)**

Ikbal Kurniawan

[Ikbalkurniawan2307@gmail.com](mailto:Ikbalkurniawan2307@gmail.com)

Mahasiswa Prodi: Ilmu Pemerintahan

Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta

## **ABSTRAK**

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 yang tertuang dalam undang-undang tersebut. Dengan di berlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana dalam undang-undang tersebut diatur mengenai pengelolaan SDM aparatur dengan berbasis sistem meritokrasi. Dengan dikeluarkannya undang-undang tersebut tidak lepas dari upaya untuk melakukan reformasi birokrasi dengan tujuan untuk menghasilkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif, serta pemerintahan terbuka berbasis teknologi informasi. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada 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.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan fakta-fakta mengenai Inovasi pemerintah daerah dalam mewujudkan sistem meritokrasi yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara mendalam dan dokumentasi untuk melengkapi data dalam penelitian ini.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah melakukan Inovasi dalam mewujudkan sistem meritokrasi dalam pengelolaan SDM aparatur berbasis Teknologi Informasi dengan menciptakan sebuah aplikasi Penilaian Angka Kredit (PAK) untuk guru. Itu dikarenakan SDM di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sudah cukup untuk menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi. Untuk pengelolaan SDM aparatur di BKD Bantul sudah mewujudkan sistem meritokrasi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang sudah diatur dalam UU No 5 Tahun 2014. Untuk teknologi informasi peralatan seperti perangkat keras, perangkat lunak dan manusia pengguna komputer itu sudah cukup baik di BKD Bantul.

Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul diharapkan lebih bisa memberikan dukungan yang lebih agar Aparatur Sipil Negara bisa semangat dalam berkreasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Untuk menunjang kompetensi ASN di BKD Bantul, harus menerapkan sistem meritokrasi ini agar pelayanan kepada masyarakat lebih baik lagi. Untuk penambahan alat perangkat keras di BKD sebagai penunjang ASN di BKD Bantul dan saran yang lainnya ialah diadakannya Diklat untuk Teknologi Informasi sebagai penunjang kompetensi ASN di BKD Bantul.

Kata Kunci: Inovasi, Sistem Meritokrasi, Teknologi Informasi.

## A. Pendahuluan

Sejak mulai diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 yang diperbaharui 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.

Inovasi 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.

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)

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 Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul harus melakukan terobosan untuk persoalan penilaian kinerja SDM aparatur tepatnya pada persoalan Penetapan Angka Kredit (PAK) Guru ini.

## **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. 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

## **D. Kajian Pustaka**

### 1. Inovasi

Inovasi itu 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, 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.

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:

- a. Ketersediaan sumber daya yang kaya memeberikan pondasi utama bagi inovasi.
- b. Komunikasi yang sering diantara unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi.
- c. Organisasi yang inovatif, berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal terhadap kegiatan kreatif.
- d. Kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya, ketika suatu struktur

organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas.

## **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*).

## **E. Objek dan Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Unit analisis dari Hamidi. Subjek penelitian ini yaitu selaku Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan BKD Bantul. Pak Yahya selaku Kepala Sub Bidang Administrasi Kepegawaian. Pak Bakti selaku pemegang jabatan Program dan aplikasi. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis dilakukan dilapangan dan setelah penelitian berakhir. Data analisis dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **F. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

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

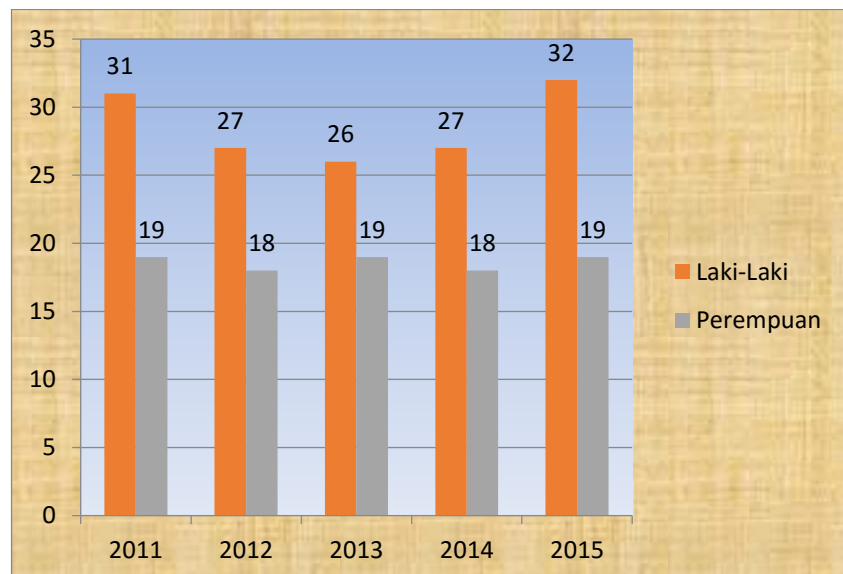
#### **1. Inovasi**

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.

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

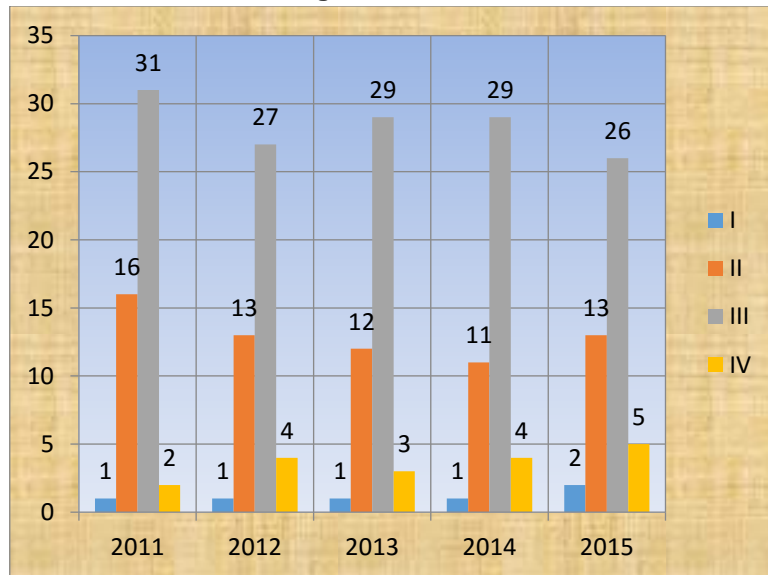
Dari hasil wawancara dengan ibu Wati yang menjabat sebagai Kassubid Pengadaan, Perencanaan Kepegawaian BKD Bantul, untuk ketersediaan sumber daya aparatur sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul ia mengatakan ketersediaan sumber daya ada atau sudah cukup untuk menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi pada struktur di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bantul dengan dibekalinya 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 mempunyai. Yang kedua adalah *money* (anggaran) kalau dari sisi anggaran itu tidak masalah karena memang setiap tahun memang sudah teranggarkan. Yang ketiga adalah *method* (metode) ini sudah ada *Standart Oprasional Prosuder* (SOP) yang sudah di atur.

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



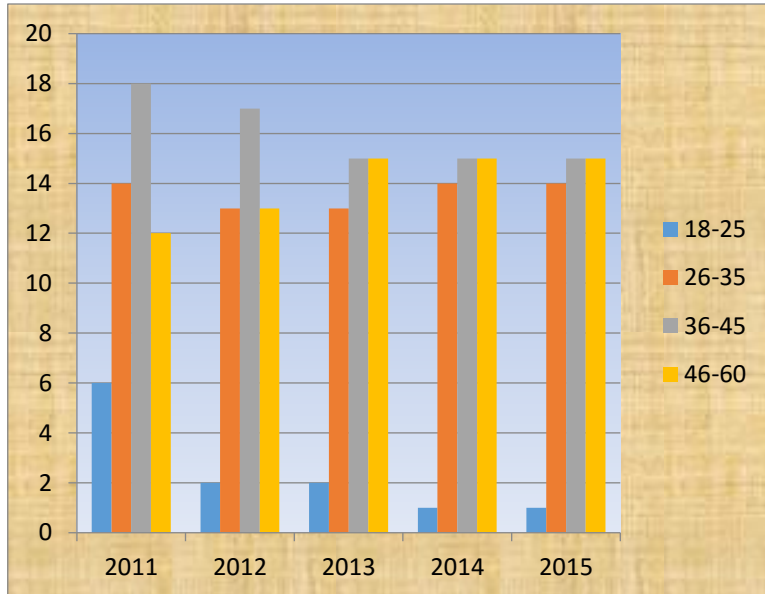
Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian sebuah struktur organisasi yang inovatif.

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



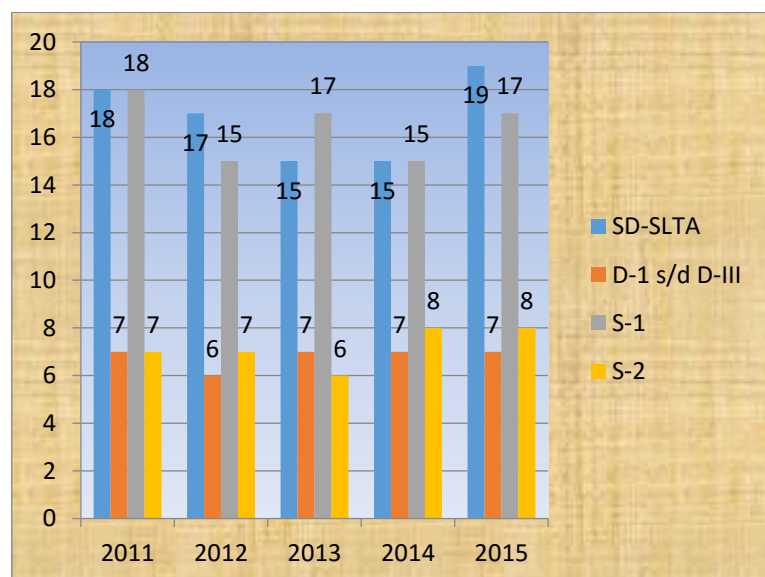
Dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang mempunyai Golongan III dan Golongan II yang lebih banyak hal ini merupakan faktor pendukung akan tercapainya sebuah struktur organisasi yang inovatif.

**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.

**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.

#### **B. Komunikasi yang sering diantara Unit-unit di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi**

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 sturktur 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 Darah 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.

#### **C. Organisasi yang Inovatif di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi**

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 sturktur 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 Kepegawain 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 teriptanya sebuah inovasi. Salah satu contoh inovasi yang telah ditemukan adalah aplikasi penilaian SKP (sasaran penilaian pegawai), sistem aplikasi penilaian angka kredit (PAK).



#### **D. Dukungan Pemerintah akan memperkaya kinerja yang kreatif di BKD Bantul dalam mendukung terjadinya Inovasi**

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.

### **2. Sistem Meritokrasi**

#### **A. Kulifikasi**

Dari hasil wawancara dengan pak Yahya selaku Kassubid Administrasi dan Kepegawaian BKD Bantul untuk memanager 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.

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak Ada</li> <li>B. Mental : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak Ada</li> </ul> </li> <li><b>14. Syarat Jabatan :</b></li> <li>A. Pangkat/Gol. Ruang : II/a (Pengatur Muda)</li> <li>B. Pendidikan : <ul style="list-style-type: none"> <li>Jenjang Minimal : SMA/MA/SMALB/Paket C/SMK/MAK</li> <li>Jurusan : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Administrasi</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>C. Kursus/Diklat : <ul style="list-style-type: none"> <li>Kepemimpinan : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak Dipersyaratkan</li> </ul> </li> <li>Fungsional : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak Dipersyaratkan</li> </ul> </li> <li>Teknis : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Diklat Teknis Perilaku Organisasi</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>D. Pengalaman Kerja : Pengelolaan Personil</li> <li>E. Pengetahuan Kerja : Kepegawaian</li> <li>F. Keterampilan Kerja : Mengetik di komputer</li> <li>G. Bakat Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>o G : Intelligensia</li> <li>o Q : Ketelitian</li> <li>o F : Kecekatan Jari</li> </ul> </li> <li>H. Temperamen Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> <li>I. Minat Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. C (Konvensional)</li> </ul> </li> </ul> <p align="center">Pekerjaan-pekerjaan yang terdiri dari kegiatan-kegiatan antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Administratif / tugas dasar organisasi</li> <li>o Mengelola arsip</li> <li>o Menjalankan sistem atau rutinitas</li> <li>o Menyusun pembukuan/akuntansi</li> <li>o Mengikuti kebijakan atau prosedur</li> <li>o Kegiatan yang berhubungan dengan angka</li> <li>o Pelaporan yang rinci</li> <li>o Jadwal kerja yang ketat dan terstruktur</li> </ul>
---

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.

## **B. Kompetensi**

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**

<b>NO</b>	<b>NAMA DIKLAT</b>	<b>TANGGAL PELAKSANAAN</b>	<b>JUMLAH PESERTA</b>	<b>KETERANGAN</b>
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.

### 3. Teknologi informasi

#### A. 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	<b>Komputer</b>	<b>35</b>	-	-
2	<b>CPU</b>	<b>2</b>	-	-
3	<b>Monitor</b>	<b>2</b>	-	-
4	<b>Server</b>	<b>2</b>	-	-
5	<b>Printer</b>	<b>31</b>	-	-
6	<b>UPS 600 watt</b>	<b>2</b>	-	-
7	<b>UPS</b>	<b>2</b>	-	-
8	<b>DVD Writer External</b>	<b>1</b>	-	-
9	<b>External Hardisk</b>	<b>3</b>	-	-
10	<b>Hardisk 80 GB</b>	<b>5</b>	-	-
11	<b>DVD Writer Super</b>	<b>1</b>	-	-
12	<b>Router</b>	<b>1</b>	-	-
13	<b>Wireless/ Wifi</b>	<b>1</b>	-	-
14	<b>Ethernet Switch</b>	<b>1</b>	-	-
15	<b>Notebook/Laptop</b>	<b>8</b>	-	-
16	<b>Keyboard</b>	<b>35</b>	-	-
17	<b>Mouse</b>	<b>35</b>	-	-
18	<b>LCD Projektor</b>	<b>2</b>	-	-

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

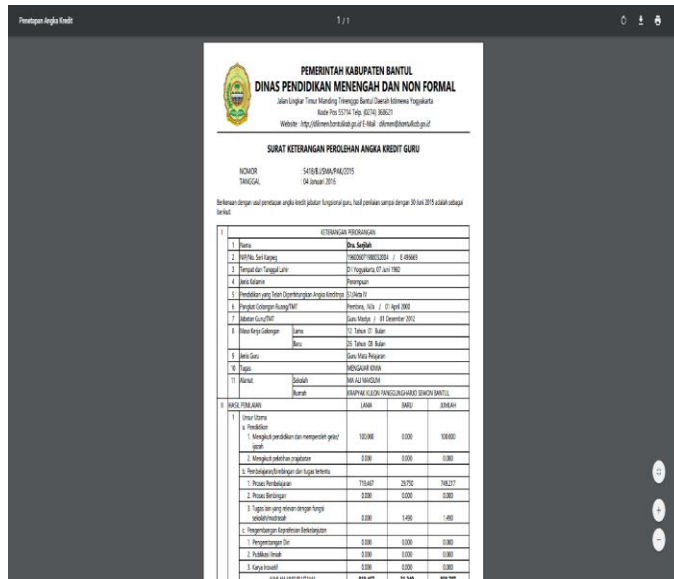
Perangkat keras yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul berdasarkan data aset diatas sudah mencukupi untuk membangun sebuah teknologi informasi di Badan Kepegawaian Daaerah Kabupaten Bantul dengan adanya barang penunjang seperti Komputer yang berjumlah 35, *Keyboard* berjumlah 35, *Mouse*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

#### **B. 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** 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 adlah keluarga sistem oprasi. Yang dikembangkan oleh Microsoft dengan menggukan antarmuka pengguna grafis. Kelenihan dari sitem 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** 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**, 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.

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



**C. Manusia (Brainware)**

*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 Universita 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 programer, web master dan web designer.

**G. Penutup**

**1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengumpulkan beberapa hal, antara lain:

**a. Inovasi**

1. Untuk point Ketersediaan Sumber Daya Manusia, sumber daya manusia di BKD Bantul sudah ada atau cukup untuk menjadi pondasi terciptanya sebuah inovasi.
2. Untuk point Komunikasi Yang sering di antar Unit-unit BKD Bantul sudah melakukan komunikasi yang baik antar unit unit dengan melakukan rapat.
3. Untuk point Organisasi Yang Inovatif di BKD Bantul, BKD Bantul sudah memberikan dukungan kepada aparatur untuk melakukan kegiatan yang kreatif dengan membebaskan aparatur untuk melakukan kegiatan yang kreatif.
4. Untuk point dukungan pemerintah, pemerintah Kabupaten Bantul telah memberikan dukungan seperti membuat ajang perlombaan untuk

menciptakan ASN dalam menciptakan sebuah inovasi selain itu bentuk dukungannya adalah diklat.

**b. Sistem Meritokrasi**

1. Kualifikasi

BKD Bantul untuk memanager aparatur sipil negara berdasarkan kualifikasi di BKD itu menggunakan analisis jabatan yang sudah di atur dari formasi atau susunan organisasi tata kerja (SOTK).

2. Kompetensi

untuk memanager Aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul melaksanakan Program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).

**c. Teknologi Informasi**

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul berdasarkan data aset diatas sudah mencukupi untuk membangun sebuah teknologi informasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

a. Perangkat lunak sistem yang digunakan di BKD Kabupaten Bantul adalah menggunakan sistem windows.

b. Perangkat lunak bahasa pemrograman yang di gunakan BKD Kabupaten Bantul adalah Bahasa programan *php*.

c. Untuk perangkat lunak aplikasi yang digunakan oleh BKD Kabupaten Bantul adalah Microsoft word, Microsoft office. Selain itu BKD Bantul Menciptakan Aplikasi yang dibuat untuk keperluan khusus Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul yaitu aplikasi penetapan angka kredit (PAK) untuk guru.

3. Manusia (*Brainware*)

*Brainware* pada aplikasi Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk guru. Tim pembuat aplikasi PAK untuk guru ini beranggotakan dua orang.

**2. Saran**

Berdasarkan analisis dan Pengamatan langsung yang dilakukan penulis di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

**1. Inovasi**

Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bantul dalam hal menciptakan sebuah inovasi sudah bisa dikatakan baik karna dengan ketersediaan sumber daya, komunikasi yang sering antar unit-unit, organisasi yang inovatif dan kinerja kreatif aparatur di BKD Bantul yang sudah baik pula, saran dari penulis hanya untuk pemerintah daerah lebih memberikan dukungan kepada ASN, memang pemerintah sudah memberikan dukungan tetapi diharapkan bisa memberikan dukungan yang lebih agar ASN bisa semangat dalam berkreasi untuk memberikan pelayanan yang teerbaik untuk masyarakat.

**2. Sistem Meritokrasi**

Untuk sistem meritokrasi penerapan di BKD Bantul sudah cukup baik sejauh ini, dari kualifikasi sampai dengan komptensi yang dimiliki ASN di BKD

Bantul, penulis hanya ingin memberikan saran untuk menunjang kompetensi ASN di BKD Bantul, harus menerapkan sistem meritokrasi ini agar pelayanan kepada masyarakat lebih baik lagi.

### **3. Teknologi Informasi**

Untuk teknologi informasi peralatan seperti perangkat keras, perangkat lunak dan manusia pengguna komputer itu sudah cukup baik di BKD Bantul, penulis hanya memberikan saran untuk penambahan alat perangkat keras di BKD sebagai penunjang ASN di BKD Bantul dan saran yang lainnya ialah diadakannya Diklat untuk Teknologi Informasi sebagai penunjang kompetensi ASN di BKD Bantul.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Fadilla Helmi, H. S. 2004. Kewirausahaan dan Inovasi Edisi Revisi 2. Renata. Kewirausahaan dan Inovasi Edisi Revisi 2. Renata, 3.
- Allfiana, A. 2013. Analisa Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK (Telkom) Kandatel Joglo, Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Dilfitri, S. 2014. Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja. FE Manajemen Universitas Taman Siswa Padang, 7.
- Elga Septhinna, A. H. 2009. Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 2, No.1, hal. 165-173, 165-166.
- Harakan, M. M. 2009. Inovasi Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan. Prosiding Seminar Nasional Prodi Ilmu Pemerintahan Fisip Unikom, 278.
- Herlina. 2016. Inovasi Kebijakan Retribusi Pelayanan Parkir (Studi Kasus Karcis Parkir Hologram Berhadiah Dinas Perhubungan Kota Surabaya 2016). Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya, Surabaya.
- Jaluanto. SPT, S. M. 2013. Pemanfaatan Sistem Merit pada Pengembangan. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah, 17.
- Juhari, M. 2016. Inovasi Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Sistem Meritokrasi SDM Aparatur Berbasis Teknologi Informasi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kumorotomo, W. 2008. Demokrasi Vs Meritokrasi : Mencari Jalan Tengah Dari Kasus Pengangkatan Pegawai Honorer, 4.
- Nasir, M. 2009. Reformasi Sistem Rekrutmen Pejabat Dalam Birokrasi Pemerintah. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 2.
- Prasojo, I. 2014. Reformasi SDM Aparatur Kunci Reformasi Birokrasi. Makalah Disampaikan pada Seminar Reformasi Birokrasi, Universitas Widya Dharma, Surabaya.
- Subagyo, A. 2009. Reformasi Sistem Rekrutmen Pegawai Negeri di Korea Selatan. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 1.