

BAB III
PEMBAHASAN
EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN
PERTANAHAN

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, akuntabel, dan dalam rangka mewujudkan good governance, Badan Pertanahan Kabupaten Bantul telah melaksanakan berbagai macam program untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Bantul.

Secara umum kebijakan yang dilakukan oleh Badan Pertanahan Kabupaten Bantul dalam melaksanakan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan kepegawaian, baik yang bersifat administratif, keuangan dan organisasi yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan regulasi yang jelas. Penting kiranya bagi Badan Pertanahan Kabupaten Bantul untuk membangun karakter diri, jangan sampai citra diri itu membawah hal yang bersifat negatif terkait dengan masalah kedinasan. Dengan membangun karakter diri yang baik akan mudah untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan social sehingga membawa citra diri yang positi dan bisa menempatkan diri pada posisi yang dihormati dan disegani dalam kehidupan bermasyarakat.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari setiap perorangan, badan hokum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai

keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Indikator penilaian kinerja dapat diukur dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Penilaian kinerja pegawai itu sendiri dilakukan awal tahun pada bulan Januari untuk menentukan target dan akhir tahun pada bulan Desember untuk menentukan hasil penilaian kinerja pegawai tersebut. Sebelum dilakukannya penilaian kinerja di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul sudah dilakukannya sosialisasi terkait tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) agar pegawai tersebut paham dan mengerti tentang tata cara penilaiannya agar bisa meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dijelaskan wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian BPN ,

“Kalo sosialisasi tentang penilaian kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai sudah pernah dilakukan mbak, dulu pas awal tahun 2013 sudah diadakannya sosialisasi dari Kantor Wilayah oleh kasubag Kepegawaian dan terakhir itu kemarin pas tahun 2015”. **(Wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian BPN pada 13 Juni 2017)**

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah agar setiap aparatur sipil dan pejabat penilai dapat menyusun SKP sesuai dengan bidang dan tugas jabatannya masing-masing serta juga dapat mengetahui capaian SKP-nya, dan diperlukan adanya petunjuk dalam pengisian SKP bagi setiap aparatur sipil dan pejabat penilai dalam menyusun SKP yang sesuai dengan bidang dan tugas jabatan masing-masing. Terkait tentang sistematika penilaian SKP bersifat transparan dan cara penilaian tersebut sudah ditentukan target dan realisasinya. Sedangkan untuk penilaian PKP, pejabat

penilai harus objektif menilai aparatur sipil tersebut dengan mengukur kinerjanya bukan berdasarkan faktor kedekatan atau faktor ketidaksenangan antara pejabat penilai dengan pegawai yang dinilai.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau yang dikenal dengan DP3 dianggap sudah tidak relevan dalam menilai kinerja pegawai. Dalam DP3, yang dinilai hanya perilaku pegawai saja dan dianggap tidak mencakup semua aspek dalam menilai kinerja seorang pegawai. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian yang objektif terhadap kinerja pegawai. Penilaian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan terhadap pegawai antara lain dalam hal kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, mutasi, pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji dll. Seperti wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian BPN,

“kalo kemarin pake DP3 itu sifatnya tertutup terus kurang objektif untuk menilai kinerja seseorang karena yang memberi nilai punya kekuasaan yang mutlak untuk menilai kinerja pegawai yang bersangkutan. DP3 juga lebih menilai kinerja pegawai hanya dari satu sudut pandang yang nilai, juga mengesampingkan prestasi kerja pegawai. Standar penilaian dalam format DP3 juga kurang jelas mbak dan rawan terhadap ketidaksenangan penilai terhadap seseorang yang dinilai dan berpengaruh terhadap penilaian pegawai yang bersangkutan”. **(Wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Dapat disimpulkan DP3 tidak dapat digunakan untuk menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi Pegawai Negeri Sipil terhadap instansi kerjanya. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada target yang jelas karena pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada suatu target tertentu, maka proses penilaiannya cenderung bersifat subyektif. Dalam hal ini

atasan langsung pun sebagai pejabat penilai hanya sekedar member dan belum tentu member klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai.

Sedangkan, metode penilaian kinerja dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Pegawai (PP) sudah termasuk dalam kategori yang relevan karena sistem penilaiannya bersifat transparan dan cara penilaian kinerjanya sudah ditentukan target dan realisasinya. Seperti yang dijelaskan dalam wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian,

“Dengan menggunakan SKP dan PP lebih adil, karena penilaiannya secara terbuka, sistematis, tidak hanya menilai perilaku pegawainya saja, tapi sasaran kerjanya juga sudah jelas, ada targetnya, realisasinya, kualitasnya, kuantitas, waktu dan biaya. Jadi lebih sangat jelas kalau dibandingkan dengan DP3. Sedangkan dari Perilaku Pegawai nya (PP) yang dinilai itu tingkah laku pegawainya, kesehariannya dikantor dan kebiasaannya di kantor”. **(Wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Secara umum, penilaian dengan menggunakan SKP dianggap lebih tepat untuk digunakan sekarang karena sistem penilaiannya lebih efektif dibandingkan dengan metode DP3. Target yang akan dicapai juga jelas menggambarkan SKP merupakan penilaian yang benar-benar berdasarkan prestasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Perbedaan yang mendasar lainnya antara DP3 dengan SKP menurut Badan Pertanahan dalam bidang Kepegawaian Kabupaten Bantul yakni, DP3 cenderung sebagai dokumen dan tidak pernah di evaluasi. Sedangkan jika menggunakan SKP penilaiannya diawali sejak penyusunan target yang mendasari dari Rencana Kerja

Tahunan (RKT) SKPD, dengan prinsip objektif, realistis ada pembandingan antara target dan realisasi. Terukur, dalam arti capaian kinerja bersifat kuantitatif dan kualitatif dan selalu ada evaluasi dalam capaian kinerja. Penilaian pegawai dengan SKP diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil untuk pembinaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pertanahan Kabupaten Bantul.

Dalam Evaluasi Kinerja pegawai terdapat kelebihan dan kekurangan dalam penilaian kinerja menggunakan DP3. Kelebihannya yakni, sistem penilaiannya lebih cepat sedangkan kekurangannya system penilaiannya tidak transparan dan tidak terukur seperti yang dijelaskan dalam wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian,

“kalo kelebihan DP3 itu mbak, lebih cepet penilaiannya soalnya cuman setahun sekali, nah sedangkan kekurangannya mbak DP3 itu tidak transparan bersifat rahasia selain itu hanya sebagai dokumen saja tidak di evaluasi gitu mbak”. **(Wawancara dengan Ibu Isna selaku Pengelola Bidang Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Sedangkan, kelebihan dan kekurangan evaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan SKP seperti masih banyaknya pegawai yang belum memahami cara pengisian formulir SKP dan masih banyaknya pegawai yang tidak ditempatkan sesuai bidangnya, sehingga sering terjadi tumpang tindih tupoksi, seperti yang dijelaskan dengan wawancara dengan Ibu Tati selaku kepala Urusan Umum dan Kepegawaian,

”kalau kekurangannya ya seperti masih ada beberapa pegawai yang belum paham dengan tata cara pengisian formulir SKP, namun secara keseluruhan sih sudah bisa, kebanyakan pegawai yang belum paham itu pegawai yang sudah senior atau berumur, jadi mereka langsung bertemu

saya untuk menanyakan tata cara pengisian formulir itu. Selain itu, ada beberapa pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan kapasitasnya, untuk mengatasi masalah ini, Badan Pertanahan di Bidang kepegawaian Kabupaten Bantul melakukan conseling pegawai yang bertujuan untuk menata pegawai agar bisa ditempatkan sesuai dengan kapasitasnya”. **(Wawancara dengan Ibu Tati selaku kepala Urusan Umum dan Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Dengan demikian, kekurangan yang dihadapi oleh Badan Pertanahan Kabupaten Bantul adalah tata cara penyusunan formulir SKP yang tergolong baru dinilai sebagai salah satu penghambat dalam melakukan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pertanahan Kabupaten Bantul. Faktor kekurangan yang kedua ialah masih adanya pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan kapasitasnya, untuk menghindari tumpang tindih tupoksi, maka Badan Pertanahan Bidang Kepegawaian Kabupaten Bantul mengadakan counseling pegawai sebagai salah satu cara untuk menata pegawai agar dapat ditempatkan sesuai dengan kapasitasnya.

”untuk kelebihan dalam penilaian SKP itu sendiri ialah lebih terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan penilaiannya, selain itu Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang disesuaikan dengan kinerja pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus kinerjanya ya semakin besar tunjangannya”. **(Wawancara dengan Ibu Tati selaku kepala Urusan Umum dan Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Seperti yang dijelaskan diatas, penilaian kinerja menggunakan SKP jauh lebih efektif dan efisien, selain itu kebijakan Badan Pertanahan Kabupaten Bantul yang memberikan besaran Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang sesuai dengan kinerja pegawai dianggap sebagai faktor pendukung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang ada di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul .

Faktor – faktor yang seperti ini dianggap sebagai salah satu upaya yang berhasil untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul.

Dalam Evaluasi Penilaian Kinerja Pegawai apabila nilai pegawai itu tinggi, maka akan diberi penghargaan atau reward yang diberikan oleh kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bantul berupa piagam atau barang penghargaan. Dalam Peraturan Pemerintah No 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya bersamaan dengan materi baik berupa uang maupun barang. Sedangkan, hukuman dalam evaluasi penilaian kinerja pegawai itu rendah, pegawai tersebut akan di beri teguran dan apabila nilai nya masih rendah pegawai tersebut akan dimutasi.

Selain melakukan kegiatan tugas pokok yang ada dalam SKP , seorang pegawai dapat melaksanakan tugas lain atau tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsung nya dan dibuktikan dengan surat keterangan, maka pada akhir tahun yang bersangkutan dapat diberikan nilai tugas tambahan paling rendah 1(satu) dan paling tinggi 3(tiga) dengan menggunakan pedoman sebagai berikut;

Tabel 3.1
Pedoman Tugas Tambahan

No	Tugas Tambahan	Nilai
1.	Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) sampai 3 (tiga) diberikan nilai	1
2.	Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 4 (empat) sampai 6 (enam) diberikan nilai	2
3.	Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 7 (tujuh) atau lebih	3

Sumber : Badan Pertanahan Kabupaten Bantul

Apabila seorang PNS pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru berkaitan dengan tugas pokoknya serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditanda tangani paling rendah oleh kepala unit kerja atau pejabat structural eselon II. Maka pada akhir tahun yang bersangkutan dapat diberikan nilai kreativitas paling rendah 5 (lima) dan paling tinggi 15 (lima belas) dengan menggunakan pedoman sebagai berikut;

Tabel 3.2
Pedoman Kreativitas

No.	Kreativitas	Nilai
1.	Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi unit kerjanya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditanda tangani oleh kepala unit kerja atau pejabat eselon II	3
2.	Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasinya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditanda tangani oleh kepala unit kerja atau pejabat eselon I atau pimpinan	6
3.	Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi Negara serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditanda tangani oleh pimpinan instansi yang tertinggi diberikan	12

Sumber : Badan Pertanahan Kabupaten Bantul

3.1 Pengukuran Kinerja Menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP dan Perilaku Pegawai)

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Pegawai (PP) merupakan format baru dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pengukuran kinerja pegawai menggunakan SKP dan PP dianggap jauh lebih baik sehingga menggantikan DP3. SKP dan PP lebih efektif apabila digunakan untuk menilai prestasi pegawai karena memiliki unsur-unsur yang lengkap baik dari unsur perilaku maupun kinerjanya.

Sejak diberlakukannya format baru, Badan Pertanahan Kabupaten Bantul langsung menerapkan sistem ini. SKP dan PP dianggap lebih sempurna karena lebih objektif dan terukur selain itu sistem penilaiannya juga bersifat transparan. Berikut ini adalah aspek-aspek penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan SKP dan PP di lingkungan Badan Pertanahan Kabupaten Bantul;

3.2 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

3.2.1 Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang akan dicapai. Hasil kerja selama tahun 2015 di lingkungan Badan Pertanahan selalu mencapai target. Peningkatan hasil kerja yang dihasilkan dengan sistem penilaian kinerja yang mengacu pada PP No 46 tahun 2011 yaitu pegawai lebih disiplin dengan menyusun tugas dan tanggungjawab masing-masing yang sudah ditentukan targetnya, kalau pegawai tersebut disiplin dan tepat

pada target akan mendapatkan reward yang lebih besar sedangkan pegawai yang malas-malasan mendapatkan reward yang kecil, reward yang dimaksud adalah dalam bentuk tunjangan (tunjangan kinerja) . Besaran Tunjangan Kinerja yang di dapatkan sesuai berdasarkan dengan tingkat kelas jabatannya yang sudah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yaitu sebagai berikut;

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja per Kelas Jabatan
1	17	Rp. 22.842.000,00
2	16	Rp. 17.413.000,00
3	15	Rp. 12.518.000,00
4	14	Rp. 9.600.000,00
5	13	Rp. 7.293.000,00
6	12	Rp. 6.045.000,00
7	11	Rp. 4.519.000,00
8	10	Rp. 3.952.000,00
9	9	Rp. 3.348.000,00
10	8	Rp. 2.927.000,00
11	7	Rp. 2.616.000,00
12	6	Rp. 2.399.000,00
13	5	Rp. 2.199.000,00
14	4	Rp. 2.082.000,00
15	3	Rp. 1.972.000,00
16	2	Rp. 1.867.000,00
17	1	Rp. 1.766.000,00

Dan cara menentukan target kuantitas dalam setiap kegiatan yaitu dengan cara mempertimbangkan jumlah output yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya.

“ya dalam penilaian kuantitas dapat dinilai dari kinerjanya mbak, jadi dapat dilihat dari kerja pegawainya itu seperti apa , apakah pegawai tersebut ulet, disiplin tepat pada target. Kalo pegawai yang rajin akan mendapatkan reward yang lebih besar sedangkan pegawai yang malas-malasan akan mendapatkan reward yang lebih kecil”. **(Wawancara dengan Ibu Tati selaku kepala Urusan Umum dan Kepegawaian pada 13 Juni 2017)**

Dengan demikian dapat disimpulkan hasil peningkatan kerja sesudah menggunakan PP No 46 tahun 2011 yaitu pegawai lebih disiplin karena adanya target yang sudah ditentukan. Dan cara menentukan target kuantitas dalam setiap kegiatan yaitu dengan cara mempertimbangkan jumlah output yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya.

3.2.2 Kualitas

Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang akan dicapai, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (Seratus). Pegawai yang ada di lingkungan Badan Pertanahan ini berjumlah 98 pegawai yang terdiri dari 67 pegawai laki-laki dan 31 pegawai perempuan hasil yang didapatkan dari kualitas yaitu pegawai mampu bekerja dengan cepat dan hasil kerjanya selesai dengan baik tanpa ada kesalahan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Cara menilai kualitas dalam suatu kegiatan adalah dengan mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013. Strategi untuk mendapatkan kualitas yang baik bagi pegawai yaitu dengan adanya tuju

(tunjangan kinerja) seperti yang dijelaskan dengan wawancara dengan Bapak Agung Prasetya selaku Pengadministrasi Umum di Badan Pertanahan;

“strategi yang dilakukan ya mbak, itu mbak dengan adanya tunjangan kinerja. Pegawai itu pada rajin soalnya tunjangan kinerja yang akan didapat itu lebih besar sedangkan setiap pegawai yang telat dalam bekerja tunjangan kinerja itu akan dipotong”. **(Wawancara dengan Bapak Agung Prasetya selaku Pengadministrasi Umum di Badan Pertanahan pada 13 Juni 2017) .**

3.2.3 Waktu

Waktu merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester dan tahunan. Target waktu yang telah ditetapkan adalah satu tahun anggaran dan cara untuk menentukan target waktu dalam setiap kegiatan yaitu dibatasi selama 12 bulan atau tiap 1 (satu) tahun sekali. Pelaksanaan target waktu yang ada dilingkungan Badan Pertanahan selama ini tercapai sesuai target seperti yang dijelaskan dengan wawancara dengan Bapak Agung Prasetya selaku Pengadministrasi Umum di Badan Pertanahan;

“selama ini sih mbak realisasi waktu selalu mencapai target, kalo ada gak yang tercapai itu disebabkan ada pegawai yang dimutasi, nah misalnya nih ya mbak ada salah satu pegawai yang di mutasi/dipindahkan dan realisasinya tidak mencapai target selama 12 bulan lalu cara mengatasinya yaitu diganti dengan pegawai yang baru untuk menggantikan tugas tersebut dengan sesuai target yang telah ditentukan”. **(Wawancara dengan Bapak Agung Prasetya selaku Pengadministrasi Umum di Badan Pertanahan pada 13 Juni 2017)**

3.2.4 Biaya

Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja yang akan dicapai. Target biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam satu tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran dan lain-lain. Target biaya yang dimasukkan tergantung dengan besaran anggaran yang diterima dari APBD dan yang berhak untuk memasukkan target biaya ialah Pegawai yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini adalah Pejabat Pembuat Komitmen. Selama ini target biaya sudah mencukupi realita dan tidak pernah ada yang namanya pembengkakan biaya.

Selain itu, program-program yang dijalankan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bantul juga mendapatkan anggaran sebesar Rp.12.977.199.000 untuk menjalankan 5 Program yakni; Terciptanya organisasi yang adaptif dan akuntabel, Terwujudnya kepastian hukum hak atas tanah dan pemberdayaan masyarakat penerima redistribusi dan legalisasi asset, Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengaturan dan penataan, penguasaan, pemilikan tanah serta pemanfaatan, penggunaan tanah secara optimal, Pemanfaatan ruang yang sesuai dengan rencana tata ruang, tertib pemanfaatan hak atas tanah dan pendayagunaan tanah Negara bekas tanah terlantar dan, Berkurangnya sengketa konflik dan perkara pertanahan. Adapun realisasi anggaran dapat terserap sebesar Rp. 12.701.764.714 atau sebesar 97,88%.

3.3 Perilaku Kerja Pegawai (PKP)

Selain unsur sasaran kerja pegawai, unsur perilaku pegawai juga termasuk dalam unsur penilaian kinerja pegawai. Pengukuran Kinerja dari unsure Perilaku Pegawai (PP) meliputi aspek-aspek sebagai berikut;

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayanani antara lain meliputi masyarakat, rekan kerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain. Pelayanan yang diberikan di Badan Pertanahan yaitu One Day Service atau pelayanan satu hari selesai. Untuk pelayanan yang selama ini dikenal membutuhkan banyak waktu untuk penyelesaian pekerjaannya program ini dianggap sebagai terobosan yang menarik. Tentu saja, sesuai dengan kewenangannya, ODS ini diselenggarakan oleh Kantah.

Diharapkan ODS dapat menjadi sarana untuk menciptakan reformasi birokrasi di tubuh BPN RI khususnya di Kantah sebagai satuan kerja yang melaksanakan pelayanan pertanahan. ODS menjadi salah satu sarana untuk mempercepat pemberian kepastian hukum terhadap aset yang dimiliki oleh masyarakat. Jika permohonan pelayanan pertanahan oleh masyarakat dapat lebih cepat terselesaikan, maka upaya investasi dari masyarakat akan lebih lancar. Namun, masih banyak yang sering dikeluhkan oleh beberapa masyarakat seperti halnya pelayanan One day service itu hanya dilakukan dalam waktu satu hari dalam satu pekan hari

kerja dan hanya dibatasi dalam jumlah maksimal pemohon kurang lebih 50 orang seperti yang dijelaskan dengan Bapak Prabawa selaku Pengadministrasi Umum sebagai berikut;

“ Sistem pelayanan disini ya mbak menggunakan one day service yaitu pelayanan satu hari selesai dengan adanya program tersebut jadi efektif dan efisien mbak, tapi sering kali menjadi keluhan masyarakat karena One day service itu hanya dilakukan dalam waktu satu hari dalam satu pekan hari kerja dan hanya dibatasi dalam jumlah maksimal pemohon kurang lebih 50 orang saja karena keterbatasan sumber daya manusia nya mbak”.
(Wawancara dengan Bapak Prabawa selaku Pengadministrasi Umum pada 13 Juni 2017)

Dapat disimpulkan bahwa, orientasi pelayanan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pertanahan. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi dalam memberikan pelayanan. Adanya evaluasi kinerja pegawai dapat memperbaiki kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang baik yang sesuai dengan Standart Operasional Pelayanan.

2. Integritas

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi itu sendiri. Integritas yang ada pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Badan pertanahan Kabupaten Bantul ini dapat mendorong dalam bekerja karena setiap pegawai harus disiplin dalam bekerja dan harus menjaga sikap yang baik dan benar agar tidak melanggar nilai, norma dan etika di lingkungan

Badan Pertanahan. Bila ada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar norma, etika dan nilai akan di kenakan sanksi yaitu teguran.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada diri sendiri, seseorang dan/atau golongan. Setiap Pegawai Negeri Sipil diharuskan membuat Pakta Integritas yaitu biasanya disebut dengan Pernyataan komitmen dari semua Pegawai.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman kedisiplinan. Di dalam aspek disiplin ini dapat mempengaruhi kinerja yang mengacu pada target karena kalau target pekerjaannya tidak sesuai target maka tunjangan kinerjanya juga akan dipotong dan apabila ada pegawai tidak disiplin dalam hal tidak masuk dalam bekerja tunjangan kinerjanya juga akan dipotong.

5. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerjasama dengan rekan kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan

suatu tugas dan tanggungjawab yang telah ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Diperlukan kerjasama antar pegawai dapat mendorong hasil kinerja satu sama lain. Kendala yang dihadapi dalam aspek kerjasama ini ialah tergantung pada masing-masing sifat individu nya.

6. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, aspek-aspek pengukuran kinerja yang terdapat dalam format Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Pegawai sudah sangat lengkap. Selain aspek-aspek tersebut, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai tersebut. Dalam hal ini, Badan Pertanahan Kabupaten Bantul juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawainya, semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar seorang pegawai untuk memaksimalkan potensinya.

3.4 Perbandingan Hasil Nilai Capaian Kinerja SKP, PKP dan DP3

Berikut ini adalah Hasil Nilai Capaian Kinerja SKP,PP dan DP3

Tabel 3.3
Perbandingan Nilai Capain Kinerja

Nama	Jabatan	SKP+PKP	DP3
Deddy Indriarta	Analisis Pemetaan dan Penilai Tanah	81,37	81,57
Raden Sigit Kuncoro	Analisis Permasalahan Pertanahan	85,21	81,86
Suswanto	Pengelola Aset BMN	83,09	83,00
Sutyarningsih	Bendahara Pengeluaran	83,29	81,4
Sunarto	Penerima Layanan Pengaduan	81,31	80,57
Sumantri Hery P.	Kasi. Pengendalian Pertanahan dan Pemberdayaan masyarakat	85,40	82,88
Sulastris	Analisis Pengendalian dan Pengelolaan Pertanahan	83,92	81,86
Sugito	Pengelola Data Keuangan	83,61	82,86
Sugeng Rahanto	Pengadministrasi Umum	81,68	76,4
Setiyowati	Kepala Urusan Perencanaan dan Keuangan	83,85	82,86
Prabawa	Pengadministrasi Umum	82,00	81,71
Tony Warman	Kasi Pengendalian Pertanahan dan	89,07	88,83

	Pemberdayaan Masy		
Pajar, S.H	Bendahara Penerimaan	83,81	83,14
Murtiningsih, S.E	Kasubsi Pengendalian Pertanahan	85,27	83,00
Tati Swastyawati	Kaur Umum dan Kepegawaian	85,39	84,13
Heru Purnama	Kaur Perencanaan dan Keuangan	85,44	82,5
Isnaini Nursalamah	Pengolah Data Kepegawaian	81,85	80,00
Agung Prasetya	Pengadministrasi Umum	82,76	79,86
Suyadi, S.H	Surveyor Penyertaan Penyedia	81,86	83,14
Sri Sudi Endah	Surveyor Penyertaan Penyedia	84,04	83,14

Berdasarkan dari Nilai Capaian Prestasi Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai mendapatkan nilai yang baik, itu dikarenakan kinerja pegawai-pegawai tersebut cukup baik. Hasil nilai capaian kinerja nya diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan SKP dan PKP yang bersifat transparan dan objektif dalam melakukan pengukuran kinerja. Dapat dilihat dari hasil DP3 yang diperoleh juga cukup baik namun, pengukuran kinerja nya tidak transparan dan tidak objektif karena pengukuran dengan menggunakan DP3 hanya mengukur tentang perilaku nya saja tidak berdasarkan tingkatan kinerja seorang pegawai.

3.5 Kerangka Pengukuran Kinerja

Penilaian pengukuran tingkat capaian sasaran kerja Badan Pertanahan Kabupaten Bantul tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing jenis kegiatannya. Untuk mengukur tingkat capaian sasaran kerja Badan Pertanahan Kabupaten Bantul tahun 2015, dipergunakan rumus sesuai yang terdapat dalam PP No.46 Tahun 2011. Contoh yang akan diambil dalam penilaian capaian sasaran kerja ini yaitu salah satu Pegawai yang ada di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul yang bernama Deddy Indriarta selaku Pengumpul Data Survey, Pengukuran dan Pemetaan adalah sebagai berikut;

a. Sasaran Kinerja Pegawai

Tabel 3.4
Penilaian Capaian Sasaran Kerja
Pegawai Negeri Sipil

Kegiatan tugas Jabatan	Target				Realisasi				Perhitungan	Nilai capaian skp
	Kn	Kl	W	B	Kn	Kl	W	B		
Melaksanakan Penyajian data zona nilai tanah	5000	100	12	-	4600	80	12	-	248,00	82,67
Melaksanakan pembaharuan data zona	1	100	12	-	1	80	12	-	256,00	85,33

tanah										
Melaksanakan pembuatan peta masalah pertanahan	1	100	12	-	1	80	12	-	256,00	85,33
Melaksanakan plotting peta bidang kedalam KKP web	5000	100	12	-	4300	80	12	-	242,00	80,67
Melaksanakan scanning akan data SU dan GU	5000	100	12	-	4700	80	12	-	250,00	83,33
Melaksanakan pembuatan peta tematik tanah pertanian dan format SHP	22	100	12	-	15	80	12	-	224,18	74,73
Tugas Tambahan dan Kreatifitas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
										82,01
Nilai Capaian SKP										Baik

Sumber : Penilaian Capaian Kerja PNS Badan Pertanahan Bantul

1. Kegiatan Tugas Jabatan 1 : Melaksanakan Penyajian data zona nilai tanah.

Untuk menghitung kegiatan tugas jabatannya menggunakan empat rumus sebagai berikut;

$$\text{a. Kuantitas} = \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100$$

$$= \frac{4600}{5000} \times 100$$

$$= 92$$

$$\text{b. Kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100$$

$$= \frac{80}{100} \times 100$$

$$= 80$$

$$\text{c. Waktu} = \frac{1,76 \times \text{TW} - \text{RW}}{\text{TW}} \times 100$$

$$= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100$$

$$= 12$$

$$\text{Perhitungan} = \frac{92+80+76}{3}$$

$$= 82,67$$

2. Kegiatan tugas Jabatan 2 : Melaksanakan pembaharuan data zona tanah.

Untuk menghitung tugas jabatannya dapat menggunakan dengan empat rumus sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
 \text{a. Kuantitas} &= \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100 \\
 &= \frac{1}{1} \times 100 \\
 &= 100
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Kualitas} &= \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100 \\
 &= \frac{80}{100} \times 100 \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Waktu} &= \frac{1,76 \times \text{TW} - \text{RW}}{\text{TW}} \times 100 \\
 &= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100 \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Perhitungan} &= \frac{100+80+76}{3} \\
 &= 85,33
 \end{aligned}$$

3. Kegiatan Tugas Jabatan 3 : Melaksanakan pembuatan peta masalah pertanahan. Untuk menghitung tugas jabatannya dapat menggunakan dengan empat rumus sebagai berikut ;

$$\begin{aligned}
 \text{a. Kuantitas} &= \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100 \\
 &= \frac{1}{1} \times 100
 \end{aligned}$$

$$= 100$$

$$\text{b. Kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100$$

$$= \frac{80}{100} \times 100$$

$$= 80$$

$$\text{c. Waktu} = \frac{1,76 \times \text{TW} - \text{RW}}{\text{TW}} \times 100$$

$$= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100$$

$$= 12$$

$$\text{Perhitungan} = \frac{100+80+76}{3}$$

$$= 85,33$$

4. Kegiatan Tugas Jabatan 4 : Melaksanakan Ploting peta bidang kedalam KKP web. Untuk menghitung tugas jabatannya dapat menggunakan dengan empat rumus sebagai berikut;

$$\text{a. Kuantitas} = \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100$$

$$= \frac{4300}{5000} \times 100$$

$$= 86$$

$$\text{b. Kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100$$

$$= \frac{80}{100} \times 100$$

$$= 80$$

c. Waktu $= \frac{1,76 \times TW - RW}{TW} \times 100$

$$= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100$$

$$= 12$$

Perhitungan $= \frac{86+80+76}{3}$

$$= 80,67$$

5. Kegiatan Tugas Jabatan 5 : Melaksanakan scanning data SU dan GU.
Untuk menghitung tugas jabatannya dapat menggunakan dengan empat rumus sebagai berikut;

a. Kuantitas $= \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100$

$$= \frac{4700}{5000} \times 100$$

$$= 94$$

b. Kualitas $= \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100$

$$= \frac{80}{100} \times 100$$

$$= 80$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Waktu} &= \frac{1,76 \times TW - RW}{TW} \times 100 \\
 &= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100 \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Perhitungan} &= \frac{94+80+76}{3} \\
 &= 83,33
 \end{aligned}$$

6. Kegiatan Tugas Jabatan 6 : Melaksanakan pembuatan peta tematik tanah pertanian dalam format shp. Untuk menghitung tugas jabatannya dapat menggunakan dengan empat rumus sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
 \text{a. Kuantitas} &= \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100 \\
 &= \frac{4700}{5000} \times 100 \\
 &= 94
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Kualitas} &= \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitast}} \times 100 \\
 &= \frac{80}{100} \times 100 \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Waktu} &= \frac{1,76 \times TW - RW}{TW} \times 100 \\
 &= \frac{1,76 \times 12 - 12}{12} \times 100
 \end{aligned}$$

	(Baik)		
	Kerjasama	=	80
	(Baik)		
	Kepemimpinan	=	
	-		
<hr/>			
	Jumlah	=	411
	Nilai rata-rata	=	82,2
	(Baik)		

Sumber : Penilaian Capaian Kerja PNS Badan Pertanahan Bantul

Dari hasil perhitungan nilai capaian SKP yakni $60\% \times 82,01 + 40\% \times 80,4 = 81,366$ dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut memperoleh predikat Baik. Karena dalam PP No.46 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan range atau rata-rata penilaian dalam SKP dan PKP. Pegawai tersebut dapat menyelesaikan Kegiatan Tugas Jabatannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan tidak ada kendala dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

3.4 Capaian Kinerja Organisasi

1. Target dan Realisasi Tahun 2015

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam Tabel 3.5 selanjutnya akan digunakan untuk mengukur kinerja Badan Pertanahan Kabupaten Bantul secara ringkas terurai dalam table berikut;

2.	Terwujudnya kepastian hukum hak atas tanah dan pemberdayaan masyarakat penerima redistribusi dan legalisasi aset	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase peningkatan tanah dan ruang yang terdaftar 2. Jumlah masyarakat pemilik tanah yang menerima fasilitas access reform <ol style="list-style-type: none"> a. Sertipikasi Tanah Kategori V <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Sertipikasi Proma 2.000 - Jumlah sertipikasi tanah 400 - Jumlah sertipikasi 100 			
			2.000	2.000	100
			400	400	100
			100	100	100

		tanah UKM			
		b. Layanan pertanahan	10	0	
		- Penelitian tematik skala 1:2500			
		- Pemetaan tematik bidang tanah untuk pemecahan sertipikat skala 1:1000	160	0	
		- Pengukuran batas bidang bidang tanah	7.000	12.256	175,09
		- Pengukuran pengembalian batas	60	46	76,67
		- Pemeriksaan tanah oleh Panitia A	80	973	1.216,25
		- Pemeriksaan tanah oleh tim Peneliti Tanah	75	58	77,33
		- Pemeriksaan tanah oleh petugas konstantasi	80	9	11,25
		- Pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka ijin lokasi	10	8	80,00
		- Pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka IPPT	510	541	106,08
		- Sertifikasi swadaya (pendaftaran tanah untuk pertama kali)	6.895	5.963	86,48
		- Sertifikasi swadaya (pemeliharaan data pendaftaran tanah)	23.905	28.260	118,22
		- Informasi data tektual/grafikal (pengecekan sertipikat)	19.000	10.494	55,23
		- Informasi data tektual/grafikal (penerbitan SKPT)	250	236	94,40
		- Pelayanan data global navigation satellite system (GNSS)	1	0	-
		- Pelayanan informasi nilai tanah (kawasan nilai tanah)	500.000	0	-

		<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan data global navigation satellite system (GNSS) paket data harian dan bulanan - Pelayanan peta analisis penatagunaan tanah hitam putih format A0 SD/A4 c. Fasilitas dan pendampingan sertifikasi Hak atas tanah lintas sector (UKM dan Petani) 	62 8 1	0 0 1	- - 100
3.	Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengaturan dan penataan, pengusahaan, pemilikan tanah serta pemanfaatan, penggunaan tanah secara optimal	1. Jumlah data tekstual dan spasial P4T Bidang Tanah Kategori IV	1.500	1.500	100
4.	Pemanfaatan ruang yang sesuai dengan rencana tata ruang, tertib pemanfaatan hak atas tanah dan pendayagunaan tanah Negara bekas tanah terlantar	<ul style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pemuktahiran data tanah pertanian pangan berkelanjutan <ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah pemantauan data penggunaan tanah sawah b. Jumlah pemuktahiran data luas baku sawah 2. Laporan pengelolaan kendali mutu program pertanahan <ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah penyiapan administrasi dan 	1 1	1 1	100 100

		<ul style="list-style-type: none"> penunjang kegiatan b. Jumlah evaluasi dan penyusunan laporan 3. Jumlah laporan hasil pemantauan dan evaluasi pemberian hak dan perijinan di Badan Pertanahan <ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah penyiapan administrasi dan penunjang kegiatan b. Jumlah survey ke lokasi 4. Pemberdayaan masyarakat pasca Legalisasi Aset melalui fasilitas akses ke sumber-sumber produksi <ul style="list-style-type: none"> a . inventaris dan identifikasi potensi pemberdayaan b.pendampingan pembentukan kelompok masyarakat dan perumusan model pemberdayaan masyarakat untuk penyusunan rencana usaha pembentukan tim pokja pasca Legalisasi Aset. 	1	1	100
		<ul style="list-style-type: none"> a . inventaris dan identifikasi potensi pemberdayaan b.pendampingan pembentukan kelompok masyarakat dan perumusan model pemberdayaan masyarakat untuk penyusunan rencana usaha pembentukan tim pokja pasca Legalisasi Aset. 	1	1	100
5.	Berkurangnya sengketa, konflik dan perkara pertanahan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Prosentase berkurangnya jumlah sengketa konflik tanah dan ruang <ul style="list-style-type: none"> a. Penangan sengketa, konflik dan perkara pertanahan b. Pengkajian dan penangan sengketa, konflik dan perkara tanah 2. Prosentase 	1	1	100
			3	3	100

		berkurangnya jumlah sengketa, konflik tanah dan ruang			
		a. Penangan perkara pertanahan			
		3. Laporan peningkatan layanan bidang survey, pengukuran dan pemetaan	1	1	100
		4. Laporan peningkatan layanan bidang pengaturan dan penetapan hak tanah	1	1	100
		5. Laporan peningkatan layanan bidang pengaturan dan penataan pertanahan	1	1	100
		6. Laporan peningkatan layanan bidang pengendalian pertanahan dan pemberdayaan masyarakat	1	1	100
		7. Laporan peningkatan layanan bidang sengketa konflik, perkara dan perkara pertanahan	1	1	100

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015

Berdasarkan Indikator Kinerja Program/Kegiatan (IKP) Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul tahun 2015 dari 5 (lima) sasaran program terdapat 4 (empat) Sasaran Program yang capaian kinerjanya diatas 85% (berhasil), sedangkan 1 (satu) Sasaran Program yaitu terwujudnya kepastian hukum hak atas tanah pemberdayaan masyarakat penerima redistribusi dan legalisasi asset pada sub kegiatan terdapat 3 (tiga) sub kegiatan yang capaian kinerjanya 70-85% (cukup berhasil), 1 (satu) sub kegiatan yang capaian

kinerjanya 55-70% (kurang berhasil) dan 1 (satu) sub kegiatan yang capaian kinerjanya kurang dari 50 % (tidak berhasil).

Tabel 3.6
Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2015 dengan Tahun sebelumnya

No	Sasaran Program	Indikator Program	2013	2014	2015
1.	Terciptanya organisasi yang adaptif dan akuntabel	1. Nilai reformasi birokrasi 2. Nilai laporan kinerja 3. Opini Badan Pemeriksaan keuangan 4. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan a. Jumlah laporan perencanaan dan pengelolaan anggaran b. Jumlah laporan pengelolaan anggaran dan BMN c. Jumlah laporan kepegawaian d. Jumlah laporan hasil kegiatan e. Jumlah laporan Evaluasi dan pelaporan f. Jumlah laporan peningkatan kapasitas SDM g. Jumlah laporan peningkatan kapasitas pegawai h. Keikutsertaan diklat i. Laporan rapat kerja j. Laporan pelatihan k. Laporan pembayaran	WDP	WTP	WTP
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	1	1
			1	-	1
			12	12	12

		gaji dan tunjangan			
		1. Jumlah laporan operasional pemeliharaan kantor	12	12	12
		m. Pengelolaan sarana dan prasarana	21	82	73
2.	Terwujudnya kepastian hukum hak atas tanah dan pemberdayaan masyarakat penerima redistribusi dan legalisasi asset	1. Prosentase peningkatan tanah dan ruang yang terdaftar			
		2. Jumlah masyarakat pemilik tanah yang menerima fasilitas access reform			
		a. Sertipikasi Tanah Kategori V			
		- Jumlah Sertipikasi Proma	2.350	2.539	2.000
		- Jumlah sertipikasi tanah	350	161	400
		- Jumlah sertipikasi tanah UKM	100	100	100
		b. Layanan pertanahan			
		- Penelitian tematik skala 1:2500	-	-	0
		- Pemetaan tematik bidang tanah untuk pemecahan sertipikat skala 1:1000	1.230	2.613	0
		- Pengukuran batas bidang bidang tanah	9.261	9.969	12.256
		- Pengukuran pengembalian batas	-	-	46
		- Pemeriksaan tanah oleh Panitia A	81	112	973
		- Pemeriksaan tanah oleh tim Peneliti Tanah	92	24	58
		- Pemeriksaan tanah oleh petugas konstantasi	57	40	9

		- Pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka ijin lokasi	4	4	8
		- Pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka IPPT	358	572	541
		- Sertifikasi swadaya (pendaftaran tanah untuk pertama kali)	4.758	4.728	5.963
		- Sertifikasi swadaya (pemeliharaan data pendaftaran tanah)	21.993	24.332	28.260
		- Informasi data tektual/grafikal (pengecekan sertifikat)	18.559	13.917	10.494
		- Informasi data tektual/grafikal (penerbitan SKPT)	240	148	236
		- Pelayanan data global navigation satellite system (GNSS)	-	-	0
		- Pelayanan informasi nilai tanah (kawasan nilai tanah)	-	-	0
		- Pelayanan data global navigation satellite system (GNSS) paket data harian dan bulanan	-	-	0
		- Pelayanan peta analisis penatagunaan tanah hitam putih format A0 SD/A4	-	-	0
		c. Fasilitas dan pendampingan sertifikasi Hak atas tanah lintas sector (UKM dan Petani)	-	-	1

		4. Laporan peningkatan layanan bidang pengaturan dan penetapan hak tanah	1	-	1
		5. Laporan peningkatan layanan bidang pengaturan dan penataan pertanahan	-	-	1
		6. Laporan peningkatan layanan bidang pengendalian pertanahan dan pemberdayaan masyarakat	1	-	1
		7. Laporan peningkatan layanan bidang sengketa konflik, perkara dan perkara pertanahan	1	-	1

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa yang mengalami kenaikan dari tahun 2013 ke tahun 2014 kemudian mengalami penurunan pada tahun 2015 sebanyak 2 (dua) sub kegiatan : Pengelolaan sarana dan prasarana; Pertimbangan Teknis Pertanahan dalam rangka IPPT, sedangkan yang mengalami kenaikan pada tahun 2015 sebanyak 2 (dua) sub kegiatan yaitu sertifikasi Swadaya (Pendaftaran tanah untuk pertama kali) dan informasi data tekstual/grafikal (Penerbitan SKPT). Adapun yang mengalami kenaikan dari tahun 2013, 2014 dan 2015 sebanyak 3 (tiga) sub kegiatan yaitu Pengukuran batas bidang tanah; Pemeriksaan tanah oleh panitia A; sub kegiatan P4T bidang tanah kategori IV. Dan yang mengalami penurunan dari tahun 2013, 2014, 2015 sebanyak 2(dua) sub kegiatan yaitu Pemeriksaan Tanah oleh petugas

konstantasi dan sub kegiatan Informasi data tekstual/grafikal (pengecekan sertipikat).

Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul secara berkala melakukan evaluasi kinerja. Sedangkan untuk menjaga konsistensi pelayanan prima pada Badan Pertanahan dilakukan Internalisasi program Reformasi Birokrasi. Hal ini dimaksudkan untuk melibatkan semua pegawai untuk selalu bertanggungjawab dalam rangka melayani kepada masyarakat, serta merubah “main set dan culture set” sesuai dengan tuntutan masyarakat bahwa aparat di lingkungan BPN berkewajiban melayani masyarakat dengan bijak dan profesionalisme.