

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan disajikan data deskriptif obyek penelitian yang diperoleh dengan metode triangulasi teknik, yaitu data dikumpulkan melalui wawancara dengan subyek penelitian antara lain kepala dinas, sekretaris dinas dan kepala bidang; observasi atau pengamatan langsung pada obyek penelitian dan pengalaman peneliti; serta studi pustaka atau dokumen dinas, antara lain : dokumen rencana strategis, lakip, laporan keuangan, laporan pelaksanaan program dan kegiatan, laporan absensi pegawai, dan lain-lain.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Kulon Progo

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kulon Progo, dibentuk Kantor Lingkungan

Hidup (KLH) yang merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan pengalihan beberapa urusan Pemerintahan dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten. Pengalihan tersebut berdampak pada perubahan kelembagaan perangkat daerah dan beban urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Sebagai tindak lanjut dari Undang-undang Pemerintahan Daerah maka Pemerintah Kabupaten Kulon Progo telah melakukan pemetaan urusan pemerintahan dan melakukan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah. Selanjutnya disusun Organisasi Perangkat Daerah yang tipologinya didasarkan pada analisis beban kerja masing-masing urusan pemerintahan.

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Kabupaten Kulon Progo diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016. Salah satu perangkat daerah yang

dibentuk adalah Dinas Lingkungan Hidup yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, maka sejak Januari 2017 Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo beralih menjadi Dinas Tipe C, yaitu Dinas Lingkungan Hidup.

Dinas Lingkungan Hidup atau disingkat DLH mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup, pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang lingkungan hidup, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati di bidang lingkungan hidup.

2. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo

a. Visi

Visi Dinas Lingkungan Hidup adalah Terwujudnya kelestarian fungsi lingkungan hidup. Pernyataan visi tersebut memiliki pemahaman sebagai berikut :

- 1) Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan peri kehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain.
- 2) Pelestarian fungsi lingkungan hidup adalah rangkaian upaya untuk memelihara kelangsungan daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup.
- 3) Daya dukung lingkungan hidup adalah kemampuan lingkungan hidup untuk mendukung perikehidupan manusia dan makhluk hidup lain dan keseimbangan antar keduanya.
- 4) Daya tampung lingkungan hidup adalah kemampuan lingkungan hidup untuk menyerap zat energi, dan /atau komponen lain yang masuk atau dimasukkan ke dalamnya.

b. Misi

Misi Dinas Lingkungan Hidup adalah Mewujudkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan.

c. Tujuan

Tujuan terlindunginya sumber daya alam dan terkendalinya pencemaran dan perusakan lingkungan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia DLH Kabupaten Kulon Progo

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai peran sebagai pengawal pembangunan berkelanjutan dengan menjaga fungsi lingkungan hidup, seharusnya didukung oleh sumber daya manusia yang cukup dari jumlah maupun kompetensi. Dari hasil analisa kebutuhan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, diketahui bahwa kebutuhan sumber daya manusia sejumlah

40 orang pegawai, sedangkan kondisi saat ini sumber daya manusia yang tersedia adalah 20 orang pegawai, dengan latar belakang pendidikan yang beragam mulai dari sekolah menengah atas sampai dengan sarjana strata 2. Untuk PNS dengan pendidikan sarjana S1 dan S2 mempunyai dasar pendidikan pada bidang ilmu terkait bidang pengelolaan lingkungan hidup. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.1. Jumlah Pegawai Dinas LH
Kabupaten Kulon Progo Menurut
Tingkat Pendidikan Tahun 2017

No.	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4	5
1.	Doktor (S3)	0	0	0
2.	Master (S2)	2	2	4
3.	Sarjana (S1)	5	3	8
4.	Diploma(D3/D4)	1	1	2
5.	SLTA	4	2	6
	Jumlah	12	6	20

Sumber : DLH Kabupaten Kulon Progo.

Sumber daya manusia yang tersedia pada Dinas Lingkungan Hidup sangat terbatas, sehingga terjadi kesenjangan antara kebutuhan dengan kondisi saat ini.

Sehingga beban pekerjaan pada beberapa pegawai melebihi batas.

2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 55 menyebutkan bahwa manajemen pegawai negeri sipil (PNS) pada instansi daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun manajemen PNS tersebut meliputi : penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.

Manajemen sumber daya manusia pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012), yang meliputi :

a. Perencanaan (*planning*)

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo telah melaksanakan perencanaan dengan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dalam analisa kebutuhan tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo membutuhkan pegawai sejumlah 40 orang untuk dapat melaksanakan program dan kegiatan sesuai tujuan organisasi. Kebutuhan pegawai tersebut untuk menduduki beberapa jabatan struktural, Jabatan Fungsional Umum (JFU) maupun Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). JFT yang dibutuhkan oleh Dinas Lingkungan Hidup ada dua macam yaitu Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup Daerah (PPLHD) dan Pengendali Dampak Lingkungan. Kedua JFT tersebut sangat dibutuhkan oleh dinas, karena selain amanat dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, juga

permasalahan lingkungan hidup di Kabupaten Kulon Progo yang semakin kompleks, yang membutuhkan penanganan oleh sumber daya manusia yang kompeten. Namun rencana penambahan pegawai tidak bisa terlaksana, karena adanya kebijakan dari pemerintah pusat tentang moratorium PNS, sedangkan permintaan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kulon Progo untuk penambahan pegawai dengan pemindahan pegawai dari organisasi perangkat daerah yang lain maupun alih fungsi PNS dari JFU menjadi JFT juga tidak dapat dilakukan, karena semua organisasi kondisinya kekurangan pegawai.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo dilakukan pengorganisasian sumber daya manusia oleh kepala dinas. Berdasarkan wawancara kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, yang menyatakan bahwa "dengan keterbatasan jumlah pegawai,

beberapa tugas didelegasikan tidak selalu sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai."

Kepala dinas melaksanakan pembagian tugas kepada staf dilakukan tidak terlalu formal, artinya dengan keterbatasan jumlah pegawai, maka pembagian pekerjaan sebagian dilakukan sesuai dengan fungsi dan tugas, tetapi ada beberapa pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai fungsi dan tugas namun disesuaikan dengan ketersediaan waktu dan atau kemampuan pegawai.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan telah dilakukan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup, supaya semua pegawai bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, pengarahan dilakukan oleh kepala dinas secara

langsung pada saat apel pagi atau dalam pelaksanaan rapat koordinasi internal maupun melalui lembar disposisi surat. Pengarahan tersebut dilakukan terhadap seluruh pegawai pada dinas, maupun secara berjenjang melalui sekretaris, kepala bidang, kepala sub bagian dan kepala seksi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian dilakukan untuk mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perundangan, peraturan organisasi dan bekerja melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan dokumen perencanaan dinas. Bentuk pengendalian pegawai yang telah dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo antara lain :

1. Pengendalian terhadap disiplin pegawai dengan menyediakan daftar hadir dan pulan /absensi pegawai, pembinaan pegawai secara berjenjang;
2. Pengendalian terhadap program dan kegiatan yang harus dilaksanakan, antara lain ketepatan waktu penyampaian laporan pelaksanaan program dan

kegiatan serta kualitas pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan dokumen perencanaan dinas.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan pegawai (PNS) merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan tertentu pada organisasi perangkat daerah. Sesuai dengan ketentuan pasal 58 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pengadaan dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan dan pengangkatan menjadi PNS.

Pengadaan PNS secara umum dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan dari hasil penelitian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo telah melakukan pengadaan tenaga harian lepas, sesuai dengan kebutuhan dinas. Untuk tahun 2017, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo melakukan seleksi tenaga harian lepas (non PNS) sejumlah 2 orang dengan kualifikasi pendidikan D3 untuk

pelaksana laboratorium lingkungan. Dengan pengadaan ini menambah jumlah sumber daya manusia pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo.

Dalam pengadaan tenaga harian lepas (non PNS) tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo telah melaksanakan sesuai dengan ketentuan proses pengadaan pegawai seperti halnya PNS yang meliputi tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, setelah itu diangkat menjadi tenaga harian lepas (non PNS) pada dinas dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh dinas.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengembangan karier juga dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Kompetensi teknis diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial diukur dari

tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Kompetensi sosio kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, telah melakukan pengembangan sumber daya manusia sebatas untuk meningkatkan kompetensi teknis. Pengembangan ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan teknis maupun diklat fungsional dalam rangka peningkatan kemampuan atau ketrampilan teknis, teoritis, konseptual. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo mengirimkan data analisis kebutuhan diklat dan pengusulan diklat kepada BKPP Kabupaten Kulon Progo. Selain itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo juga mengirimkan peserta diklat atas permintaan Badan Lingkungan Hidup Daerah Istimewa Yogyakarta, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI maupun diklat yang diselenggarakan oleh lembaga-

lembaga perguruan tinggi di Yogyakarta. Selain itu kepala dinas juga mendorong pegawai untuk menempuh pendidikan formal lanjutan untuk meningkatkan kapasitas dengan izin dari bupati.

Program pendidikan dan pelatihan teknis sangat dibutuhkan oleh dinas untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Karena permasalahan-permasalahan lingkungan hidup yang semakin kompleks sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten secara teknis. Namun kendala yang dihadapi dinas dalam peningkatan kompetensi pegawai adalah keterbatasan jumlah pegawai, sehingga disaat ada jadwal pendidikan dan pelatihan, pegawai harus meninggalkan tugas pada dinas, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan terganggu.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS. Gaji yang dibayarkan sebagai kompensasi kerja kepada PNS dan dibayarkan sesuai

dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan. Untuk gaji pada pegawai daerah tentu saja menjadi kewajiban pemerintah daerah dan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Implementasi fungsi manajemen dalam hal kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, tentu saja mengacu kepada peraturan yang berlaku pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo. Gaji pegawai dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku, selain itu ada tunjangan perbaikan penghasilan atau tunjangan kinerja yang diberikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 58 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Daerah. Pemberian tunjangan ini berdasar capaian kinerja organisasi dan nilai disiplin pegawai.

Penilaian kinerja organisasi meliputi beberapa kriteria, yaitu : perencanaan program dan kegiatan, pengendalian program dan kegiatan, pengawasan,

pengelolaan anggaran /keuangan, pengelolaan barang, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam setiap kriteria terdiri dari beberapa indikator penilaian.

Dari hasil penelitian, pencapaian nilai kinerja sangat tergantung dari sumber daya manusia pada organisasi. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas, serta masih kurangnya kedisiplinan pegawai, nilai kinerja yang dicapai masih rendah. Hal ini menjadi permasalahan penting bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo dan terus berusaha untuk meningkatkan nilai dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Penilaian terkait pengintegrasian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, dapat

dilihat dari kerjasama yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan program dan kegiatan organisasi.

Dari hasil wawancara dan hasil pengamatan peneliti, sebagian besar pegawai menilai bahwa melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi, merupakan kewajiban sebagai PNS. Hal ini menurut peneliti karena memang organisasi perangkat daerah bukan merupakan perusahaan yang berorientasi laba, dan penghasilan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo berdasar standar gaji yang telah ditetapkan dengan peraturan pemerintah dan tambahan penghasilan pegawai daerah masih dianggap oleh sebagian besar pegawai belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja tentu akan membuat

pegawai bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu menjaga kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai terhadap organisasi sampai pada masa pensiun. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik melalui penyediaan ruang kerja yang nyaman dan pembangunan taman. Sedangkan secara non fisik dengan cara menjaga hubungan komunikasi yang baik antar pegawai sehingga tercipta kerukunan, kekompakan dalam organisasi.

j. Kedisiplinan (*discipline*)

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil pengamatan peneliti dan wawancara dengan kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih sangat rendah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 239 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Lima Hari Kerja, dimana jam kerja efektif adalah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu mulai Hari Senin sampai dengan Hari Jum'at. Dengan peraturan tersebut, harusnya pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, memiliki jam kerja efektif sebagai berikut :

- 1) Hari Senin sampai dengan Hari Kamis, pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.45 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 12.30 WIB; dan
- 2) Hari Jumat pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.30 WIB, dengan waktu istirahat pukul 11.30 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.

Beberapa pegawai masih sering melanggar ketentuan jam kerja efektif tersebut. Hal ini menurut peneliti disebabkan beberapa hal, antara lain :

- 1) Rendahnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan tentang jam kerja;
- 2) Tidak adanya alat untuk mencatat kehadiran pegawai secara aktual. Mesin pemindai sidik jari yang disediakan oleh pemerintah daerah kondisinya rusak, sehingga absensi pegawai hanya dilakukan secara manual. Hal ini tentu memungkinkan pegawai untuk menulis jam hadir dan pulang tidak sesuai dengan kenyataan;
- 3) Tidak diadakannya apel pagi yang rutin setiap hari, apel hanya dilaksanakan pada hari Senin.
- 4) Belum diberlakukannya *reward and punishment* terhadap pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja.

Sedangkan terkait pelanggaran disiplin pegawai, yaitu pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tidak ada data laporan terjadinya pelanggaran disiplin oleh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo.

k. Pemberhentian (*separation*)

Sesuai ketentuan pasal 87 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan /atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan PNS dapat diberhentikan dengan tidak hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap, menjadi anggota dan /atau pengurus partai politik.

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Kulon Progo sebatas pada pegawai yang berstatus tenaga harian lepas (non PNS). Sedangkan untuk PNS, kewenangan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja tidak pada dinas. Dari hasil penelitian, pada dinas tidak ditemukan adanya potensi untuk dilakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja terhadap pegawai.

Selain mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen menurut Hasibuan, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, juga mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, antara lain :

a. Promosi

Sesuai ketentuan pasal 72 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama,

kegiatan, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan. Dalam implementasi promosi, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo sebatas memberikan usulan bupati dengan data laporan kinerja pegawai sesuai dengan kewenangan penilaian.

b. Mutasi

Sesuai ketentuan pasal 73 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, setiap PNS dapat dimutasi tugas dan /atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan RI di luar negeri. Dalam implementasi mutasi, kewenangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, sebatas menyampaikan usulan kepada bupati, terutama apabila ada pegawai yang mengajukan diri untuk mutasi dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo. Selain usulan mutasi, dinas juga menerima mutasi pegawai dari luar daerah.

c. Penilaian Kinerja

Sesuai ketentuan pasal 75, 76 dan 77 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Dalam implementasi penilaian kinerja PNS, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo, melaksanakan penilaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, dan dilakukan oleh pejabat yang berwenang secara berjenjang.