



KOMPETENSI APARATUR BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN BKPSDM KOTA MATARAM DALAM MENJALANKAN TUPOKSINYA SESUAI PERWALI NOMOR 61 TAHUN 2016

Rizal Umami^{a1}, Hidayatullah^{b2}, M. Taufik Rachman^{b3}

^aprogram Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram

^bprogram Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram

^cprogram Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram

¹rizalumami7@gmail.com, ²dayatafaro@gmail.com, ³rachman.taufik07@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 22-12-2022

Disetujui: 24-12-2022

Dipublikasikan: 25-12-2022

Kata Kunci:

1. Kompetensi
2. BKPSDM
3. Perwali Nomor 61 Tahun 2016

Keywords:

1. **Competency**
2. **BKPSDM**
3. **Perwali Nomor 61 tahun 2016**

ABSTRAK

Abstrak: tujuan penelitian ini menganalisis kompetensi aparatur bagian umum kepegawaian Badan Kepegawaian BKPSDM Kota Mataram dalam menjalankan tupoksinya berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 61 Tahun 2016, berdasarkan peraturan tersebut, tugas dan fungsi BKPSDM secara umum, yaitu terkait layanan umum administrasi kepegawaian dan penyusunan perencanaan kebijakan peraturan Wali Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur bagian umum dan kepegawaian BKPSDM Kota Mataram sudah Kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumberdaya aparatur, terutama yang eselon II, III dan IV, tapi hal yang perlu dibenahi adalah aparatur-aparatur yang dibawah yang berhubungan langsung dengan pelayanan umum, sehingga perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang komprehensif agar tercapai aparatur yang kompeten dan bertanggung jawab.

Abstract: the purpose of this study is to analyze the competence of the apparatus of the general staffing section of the BKPSDM Personnel Board of the City of Mataram in carrying out its duties based on the Mayor's Regulation Number 61 of 2016, based on this regulation, the duties and functions of the BKPSDM in general, namely related to general service administration of personnel and preparation of policy planning for Mayor regulations Mataram. The type of research used is a qualitative descriptive approach, data collection techniques using interviews, observation and documentation. The results of the study show that the performance of the apparatus of the general division and staffing of the Mataram City BKPSDM is competent in carrying out its duties and functions as the implementation of regional government affairs in the field of personnel administration and the development of apparatus resources, especially those of echelon II, III and IV, but the thing that needs to be addressed is the apparatus apparatus below that is directly related to public services, so it is necessary to carry out comprehensive education and training (training) in order to achieve competent and responsible apparatus.

----- ◆ -----

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat (Fauzi, 2019). Dalam upaya pencapaian tujuan di atas dibutuhkan Sumber Daya Aparatur dengan proporsi jumlah yang tepat, profesional, dan memiliki kompetensi (Sophia, 2017). Sebab sumber

daya manusia di instansi Pemerintah perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Idris *et.al.*,2020)

Sejalan dengan prinsip-prinsip profesionalisme dan objektivitas yang dijelaskan dalam Undang-Undang pokok-pokok kepegawaian, dan tuntutan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintahan Daerah, sehingga penataan Sumber Daya Aparatur harus berbasis kompetensi (Purnamasari, *et.al.*,2019). Sebab dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan dalam rangka menjalankan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, Pemerintah Daerah sangat membutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik serta profesional di bidang penyelenggaraan pemerintahan untuk mendukung proses penyelenggaraan tersebut (Trisnawati & Lukiastuti, 2021).

Demikian Sumber Daya Aparatur yang berkualitas akan ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Karena kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientitas pada tugas dan pekerjaan (Sakban *et.al.*,2019).

Selain itu, kemampuan kerjasama (*teamwork*) juga harus dimiliki oleh setiap aparatur Pemerintah. Karena secara keseluruhan sumber daya aparatur yang telah dikembangkan kemampuan spesifiknya akan dapat membangun kemampuan *teamwork* yang pada gilirannya dapat menghasilkan berbagai produk yang lebih unggul dan kinerja yang prima. Layaknya industri-industri maju yang telah mengembangkan konsep *teamwork* bukan saja dapat menghasilkan produk yang tinggi mutunya, tetapi menghasilkan produk yang semakin lama semakin disempurnakan, demikian juga personil aparatur Pemerintahan yang terus-menerus meningkatkan keunggulannya (Sakti, 2019).

Sebab fakta dilapangan menunjukkan masih banyak masyarakat yang mengajukan pengaduan dan keluhan, baik itu melalui media massa maupun langsung ke pemerintah yang bersangkutan. Rendahnya kompetensi aparatur pemerintah merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi. Pengembangan kompetensi dan pola rekrutmen awal yang baik merupakan beberapa solusi untuk mengatasi permasalahan *gap* kompetensi aparatur pemerintah (Prasetyo, 2019).

Selain itu, beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan Perundang-Undangan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kompetensi, akuntabilitas kinerja, motivasi kerja, serta etika aparatur di instansi Pemerintah (Darlis & Rozi, 2010).

Demikian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram. Berdasarkan Peraturan Walikota Mataram Nomor 61 Tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang berada dan bertanggungjawab pada Walikota, melaksanakan sebagian urusan Pemerintah dalam Bidang kepegawaian dan tugas-tugas lainnya yang diserahkan oleh Walikota. Sehingga sebagai badan yang memiliki tugas dalam manajemen pegawai penting untuk mewujudkan kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik yang baik.

Terutama pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas pokok mengendalikan pelaksanaan pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga dan pembinaan serta pengurusan administrasi

umum kepegawaian di lingkungan Badan, serta beberapa fungsi penting antaralain; penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan administrasi kepegawaian, melaksanakan penerapan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian, kemudian fungsi pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, tentu memerlukan aparatur yang mampu bekerja dengan dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang profesional dan cermat dalam melaksanakan tupoksinya.

Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun (Idris *et.al.*,2020). Penyebabnya antaralain karena penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) belum memperhatikan prinsip “*The Right Man in The Right Place*” yang berarti seharusnya menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kapabilitas yang dimiliki (Ocktaviani, 2020).

Padahal pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ditemukan pula masih banyaknya pegawai yang sering menunda pekerjaan, dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Idris *et.al.*,2020). Padahal syarat jabatan yang mesti dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan yaitu seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan syarat psikologi. Dalam perspektif tersebut, kontribusi pendidikan memang sangat penting karena menjadi sebuah dasar pijakan dari kesinambungan atas pekerjaan itu sendiri (Ocktaviani, 2020).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deksriptif, dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas BKPSDM Kota Mataram. Sumber data yang digunakan sumber data Primer dan Sekunder, dengan tehnik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. wawancara dilakukan dengan Kepala Dinas BKPSDM Kota Mataram, Kabag Umum dan Kepegawaian BKPSDM, dan Aparatur BKPSDM Kota Mataram, studi dokumentasi dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber yang relevan terkait kompetensi aparatur BKPSDM Kota Mataram, baik dari dokume resmi Pemerintah Kota Mataram, website resmi Dinas BKPSDM Kota Mataram, maupun penelitian-penelitian terdahulu yang masih memiliki korelasi dengan peningkatan kompetensi aparatur BKPSDM Kota Mataram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) maka sebagai tindak lanjutnya diterbitkan instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tersebut mengamanatkan agar setiap unsur penyelenggaraan Negara/ Pemerintah wajib menyusun laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta

kewenangan yang diberikan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada yang memberi mandat/stakeholder.

Sebagai bentuk komitmen untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan akuntabel dengan kompetensi aparatur yang memadai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram, sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir Peraturan daerah Kota ataram Nomor 61 Tahun 2016, merupakan salah satu lembaga Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembinaan aparatur, serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah.

Penyelenggaran tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram sebagai unit pelayanan administratif kepada seluruh aparatur secara umum telah berjalan dengan baik. Hal telah tersebut bisa diukur dengan terselenggaranya pengaturan, pembinaan dan pelayanan teknis administrasi, serta koordinasi yang maksimal dengan seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepagawain BKPD Kota Mataram, menyampaikan padaTahun 2019-2020 sudah berusaha keras agar tercapainya kinerja aparatur yang kompeten dilingkup BKPSDM Kota Mataram, karena BKPSDM adalah jembatan bagi lembaga yang lain atau SKPD yang ada dalam rangka pelayanan administrasi secara umum, sehingga aparatur yang ada di BKPSDM Kota Mataram adalah mereka yang memiliki kompetensi sesuai bidang keahliannya.

Jika dilihat hasil kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram telah mampu memberikan kinerja yang terbaik dalam pengelolaa, pengaturan, pembinaan dan pelayanan administrasi secara teknis kepada seluruh perangkat daeah yang ada di Kota Mataram. Hal demikian berdasarkan dari penilaian kinerja yang dilaksanakan, kunci dari terlaksananya penyelenggraan administrasi pemerintahan yang baik salah satunya sumber daya manusia yang dimiliki BKPSDM Kota Mataram memiliki SDM-SDM yang kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi serta profesional dalam memahami tupoksi berdasarkan aturan yang ada.

Dari hasil rencana kerja tahun 2019-2020 program atau kegiatan yang telah dilaksanakan berdasarkanTugas pokok dan fungsinya sesuai Peraturan Walikota Nomor 61 Tahun 2016 secara garis besar sebagai berikut:

- 1). Penajaman terhadap penyusunan program dan kegiatan yang berpedoman pada tupoksi masing-masing bidang dan sub-bidang. Oleh karena itu maka dipandang perlu untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi masing-masing bidang-bidang dan sub-bidang tersbut dengan melakukan penajaman mulai dari perencanaan, sampai pelaksanaan, untuk mengoptimalkan kesempatan dan peluang serta mengeliminir faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kegiatan serta penerapan sistem penganggaran yang berbasis kinerja dengan berpedoman pada Permandegri Nomor 13 Tahun 2006

Jo. Permendagri Nomor 59 Tahun 2007. Melalui sistem ini setiap satuan/ unit kerja yang berada dilingkup Pemerintah Kota Mataram diharapkan dapat melaksanakan penyusunan program atau kegiatannya secara sistematis, terarah, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan.

- 2). Perumusan sasaran dan kegiatan beserta kualitas indikator kinerja aparatur akan terus ditingkatkan dan penetapan kegiatan yang akan dilaksanakan lebih diselaraskan dengan kemampuan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya
- 3). Sumber Daya Manusia Aparatur sebagai motor penggerak kegiatan pembangunan, harus ditingkatkan kemampuan dan disiplin serat etos kerja yang lebih tinggi lagi karena kinerja dan kompetensi aparatur menjadi citra aparatur yang disiplin, profesional, produktif dan berdedikasi tinggi.
- 4). Dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur yang handal dan berdaya saing serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram, telah menetapkan beberapa strategis untuk peningkatan kompetensi, integritas dan profesionalitas sumber daya aparatur yang mengarah pada kebijakan untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melalui program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan berbagai kegiatan lainnya seperti penataan administrasi kepegawaian, pengembangan karir kepegawaian, diklat kepegawaian dan program kompetensi lainnya dengan berpedoman pada prinsip “ *the right man on the right job*”.

Dalam rangka untuk mensukseskan seluruh kegiatan atau program tersebut di atas Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram pada Tahun Anggaran 2020 memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp. 12.331.961.423., yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar RP. 7.960.278.626, sedangkan belanja langsung sebesar Rp. 4.371.682.797, yang diperuntukan bagi pembiayaan Tujuh program dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 7.772.280.658, atau 63,03 % dan capaian kinerja sebesar 97,04% dengan realisasi kinerja Belanja Langsung sebesar Rp. 3.920.223.643, atau 89,67% dan realisasi Tidak Langsung sebesar Rp. 3.852.057.015, atau 48,39%. Secara umum pengelolaan aspek keuangan untuk mensukseskan program atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik secara pencatatan, pelaporan maupun pertanggungjawabannya. Pencapaian kompetensi kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Tahun 2020 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel. 1

Pencapaian Kompetensi Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram tahun 2020

| No. | Sasaran | Jumlah IKU | Kategori |
|-----|--|------------|-------------|
| 1 | Meningkatnya Sumber Daya Aparatur Yang Berdaya Saing | 2 | Baik Sekali |
| 2 | Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian | 1 | Baik Sekali |

Sumber : BKPSDM Kota Mataram, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, menjelaskan tentang pencapaian hasil kompetensi kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Tahun 2020 yang mendapat predikat baik sekali dalam peningkatan sumber daya aparatur dan kepuasan pelayanan kepegawaian. Capaian tersebut di atas, tidak terlepas dari disiplin dan etos kerja tinggi yang dimiliki oleh aparatur di BKPSDM Kota Mataram ditambah adanya komitmen dan *political will* dari pimpinan untuk terus berbenah untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi seluruh aaparatur BKPSDM Kota Mataram.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Mataram Tahun 2016-2021, sebagaimana telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 10 Tahun 2016. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram merupakan unsur penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang kepegawaian daerah dalam melaksanakan Misi ke-lima Pembangunan Kota Mataram yaitu “Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat berdsarkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Sesuai tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dibidang kepegawaian daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 5 tahun 2008 sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Mataram dan merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Mataram dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Walikota Mataram Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram adalah membantu Walikota dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram mempunyai fungsi yang tertuang dalam Pasal 2 sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian daerah
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian daerah

- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja sebagai upaya mencapai tujuan dan sasaran dalam menjalankan program atau kegiatan, pada tahun 2020 disusunlah program utama yang dilaksanakan dalam tahun anggaran tahun 2020 yang dijabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel. 2
Rencana Kerja Program dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi BKPSDM Kota Mataram Tahun 2020

| Program Pendidikan dan Kedinasan | Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur | Program Pembinaan & Pengembangan Aparatur | Program Mutasi & Pembinaan PNS |
|---|---|--|---|
| -Pendidikan Penjurangan Struktural | -Pendidikan & Pelatihan Prajabatan -Pendidikan & Pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNSD -Sosialisasi peraturan Perundang-undangan -Pembinaan Mental dan fisik Aparatur -Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas | -Penyusunan rencana pembinaan karier PNS -Seleksi calon penerimaan PNS -Data dan informasi | -Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS -Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS -Pengelolaan administrasi kepegawaian |

Sumber: BKPSDM Kota Mataram, 2020

Pada tabel di atas menjelaskan rencana kerja program atau kegiatan kompetensi sumber daya aparatur BKPSDM Kota Mataram tahun anggaran 2020 sebagai bentuk komitmen untuk terus melakukan peningkatan kualitas kompetensi aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram. Program atau kegiatan yang dilaksanakan selain untuk peningkatan kompetensi aparatur juga sebagai pelatihan jenjang karier bagi pegawai yang dianggap memiliki potensi dalam pengembangan diri dan karier jabatannya, sehingga program-program dan pelatihan yang sifatnya untuk peningkatan kapasitas, pengembangan diri dan pengembangan keterampilan merupakan satu kesatuan dalam rangka untuk mencapai sumber daya aparatur yang profesional dan berdaya saing. Dan berikut adalah hasil capaian sasaran meningkatnya sumber daya aparatur yang berdaya saing BKPSDM Kota Mataram.

Tabel. 3
Evaluasi Capaian Sasaran Peningkatan Sumber Daya Aparatur BKPSM Kota Mataram Tahun 2019-2020

| No. | Indikator kinerja utama (IKU) | OK | 2019 | | OK | 2020 | | OK |
|-----|--|-------|------|-------|-----|------|-------|-------|
| | | | T | R | | T | R | |
| 1 | Presentase Jabatan struktural yang diisi sesuai standar kompetensi | 94,14 | 65 | 66,44 | 100 | 68 | 64,01 | 94,14 |

| | | | | | | | | |
|---|--|-------|----|-------|-------|----|----|-------|
| 2 | Presentase jabatan fungsional yang diisi sesuai standar kompetensi | 94 | 60 | 67,73 | 100 | 65 | 61 | 94 |
| | Rata-rata Capaian IKU | 94,07 | | | 100 | | | 94,07 |
| | Capaian Kinerja Sasaran | 94,07 | | | 87,04 | | | 94,07 |

Sumber: BKPSDM Kota Matara, 2020

Hasil evaluasi sasaran untuk peningkatan sumber daya aparatur PKPSDM Kota Mataram yang berdaya saing dengan capaian kinerja pada tahun 2020 mencapai 94,07%. Angka tersebut cukup tinggi yang mencapai rata-rata standar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Mataram. Sesuai tuntutan Nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintah yang baik diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai jabatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kompetensi diperlukan sebagai upaya peningkatan mutu profesionalisme antara lain melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Menindaklanjuti apa yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah dimaksud, Pemerintah Kota Mataram melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menetapkan formula perhitungan untuk indikator kinerja utama (IKU), dan presentase jabatan struktural yang diisi sesuai standar standar kompetensi penilaian yang digunakan demi tercapainya sasaran meningkatnya sumber daya aparatur yang berdaya saing yaitu:

1. Kesesuaian Analisis Jabatan dan syarat pengangkatan dalam jabatan struktural, sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terkait syarat pengangkatan dalam jabatan struktural, seluruh pejabat struktural lingkup Pemerintah Kota Mataram dengan jumlah 932 pejabat eselon IV, eselon III, dan eselon II telah memenuhi syarat kepangkatan minimal, masa kerja dan analisis jabatan untuk diangkat menjadi pejabat struktural pada Pemerintah Kota Mataram atau mencapai 100%
2. Assesment
 Pada tahun 2020 yang telah melaksanakan assesment yaitu pejabat eselon II sebanyak 39 orang dan pejabat eselon III/a sebanyak 45 orang dari total 886 pejabat struktural atau sebanyak 9,48%. Pejabat struktural yang belum mengikuti assesment sebanyak 872 pejabat eselon III dan eselon IV atau sebesar 90,52%
3. Diklat Kepemimpinan
 Pada tahun 2020 tidak dapat dilaksanakan Diklat Kepemimpinan Pejabat Struktural karena adanya Pandemi Covid-19 sehingga ada instruksi dari Pemerintah Pusat.

Dan berikut formula perhitungan IKU presentase Jabatan Struktural yang diisi Kompetensi pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4

Formula Perhitungan Indikator Kinerja Utama Presentase Pejabat Struktural yang Diisi Pejabat Sesuai Kompetensi

| No. | Formula | Target | Realisasi |
|-----|--|--------|-----------|
| 1 | Kesesuaian analisis jabatan dan syarat pengangkatan dalam jabatan struktural | 100 | 100 |
| 2 | Assesment Pejabat eselon II, eselon III, dan eselon IV | 50 | 9,48 |
| 3 | Jumlah Pejabat Struktural yang sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan | 68 | 82,53 |

Sumber: BKPSDM Kota Mataram, 2020

Dari hasil data tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan perhitungan indikator kinerja utama presentase pejabat struktural yang diisi pejabat sesuai kompetensinya realisasi 100% dari target 100 kesesuaian analisis jabatan dan syarat pengangkatan dalam jabatan struktural. Sedangkan assesment pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV dari target 50, realisasinya hanya 9,48% sedangkan jumlah pejabat struktural yang sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan dari target 68 yang terealisasi hanya 82,53%.

Sedangkan indeks kepuasan kepegawaian yang dilaksanakan untuk mengetahui kepuasan pelayanan kepegawaian BKPSDM Kota Mataram di dapat data seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel. 5

Hasil Survey Kepuasan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram Tahun 2020

| No. | Unsur Penilaian | Nilai |
|-----|----------------------------------|-------|
| 1 | Prosedur pelayanan | 3.01 |
| 2 | Persyaratan pelayanan | 3.011 |
| 3 | Kejelasan petugas pelayanan | 3.044 |
| 4 | Kedisiplinan petugas pelayanan | 3.089 |
| 5 | Tanggung jawab petugas pelayanan | 3.189 |
| 6 | Kemampuan petugas pelayanan | 3.01 |
| 7 | Kecepatan pelayanan | 3.022 |
| 8 | Keadilan mendapatkan pelayanan | 3.078 |
| 9 | Kesopanan dan keramahan petugas | 3.078 |
| 10 | Kewajaran biaya pelayanan | 3.417 |
| 11 | Kepastian biaya pelayanan | 3.61 |
| 12 | Ketetapan jadwal pelayanan | 3.178 |
| 13 | Kenyamanan lingkungan | 3.122 |

| | | |
|------------------------|--------------------|-------------|
| 14 | Keamanan pelayanan | 3.167 |
| Indeks Kepuasan | | 3.15 |

Sumber : BKPSDM Kota Mataram, 2020

Berdasarkan tabel di atas, indeks kepuasan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram tahun 2020 sebesar 3.15 atau 78,93%. Capaian tersebut belum teralalu maksimal, namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram selalu berusaha terus meningkatkan pelayanan, baik pelayanan administrasi kepegawaian maupun layanan kepuasan pelayanan kepegawaian.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama kurang lebih 2 bulan, maka peneliti menarik kesimpulan mengenai Kompetensi Aparatur Bagian Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram, terlihat dari jumlah sumber daya aparatur yang ada terutama pejabat struktural dan fungsional eselon II, eselon III dan eselon IV sudah kompeten dalam bidangnya terutama dalam hal tanggung jawab dan tugas dan fungsinya sebagai menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumberdaya aparatur, walaupun hasil dalam tugas kepuasan pelayanan kepegawaian masih banyak yang perlu dibenahi terutama aparatur-aparatur yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan administrasi kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, N. N. (2010). Pengaruh Kompetensi Anggota DPRD Dan Aparatur Pemerintah Daerah, Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi, Penganggaran Serta Kualitas Informasi Keuangan Terhadap Prinsip-Prinsip Tata Kelola Pemerintah Daerah Yang Baik: Survey Pada Kabupaten/Kota Di Jawa Ba. *Sosiohumaniora*, 12(1), 1.
- Adi, Rianto. 2004. *Metodelogi Sosial Dan Hukum*. Granit. Jakarta.
- Black, A. James Dan J. Champion, Dean, 2009. *Metode & Masalah Penelitian Sosial*. Bandung. Refika Aditama. Cetakan Keempat.
- Boutler, N., Dalziel, M., & Hill, J. (1999). People and Competency, the Route to Competitive Advantage.
- Cheng, R. H., Engstrom, J. H., & Kattelus, S. C. (2002). Educating government financial managers: University collaboration between business and public administration. *The Journal of Government Financial Management*, 51(3), 10
- Darlis, E., & Rozi, R. M. (2010). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi*, 18(01).
- Fauzi, A. (2019). Otonomi Daerah Dalam Kerangka Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Baik. *Jurnal Spektrum Hukum*, 16(1), 119-136.
- Handayani, Suwarno. (1982). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2006). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta,

- Hikmah, N. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Idris, E. R., Adys, A. K., & Abdi, A. (2020). Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(2), 560-573.
- Koentjaraningrat, 1993. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Widjaja (2006). *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali