

**LAPORAN HASIL PPM
PENINGKATAN KAPASITAS KINERJA APARATUR
PEMERINTAH KECAMATAN KRATON, YOGYAKARTA
DALAM RANGKA SOSIALISASI UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA**



Oleh:

Marita Ahdiyana, M.Si	NIP. 197303182008122001
Kurnia Nur Fitriana, MPA	NIP. 198506232008122002
Argo Pambudi, M.Si	NIP. 196202241998031001
Ihda Nur Ma'rifah	NIM. 12417144002
M. Rabi'e	NIM. 12417141017
Silvia Sonya	NIM. 10417141023

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2014

**PROGRAM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT INI DIBIYAI DENGAN DANA DIPA
FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
SK DEKAN FIS UNY NOMOR: 94b/UN34.14/KU/2014 ,TANGGAL 1 MEI 2013
SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
NOMOR: 1113b/UN34.14/PM/2014 TANGGAL 2 MEI 2014**

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul PPM	: Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara
2. Jenis PPM	: Lokakarya/Pelatihan
3. Ketua PPM	
a. Nama	: Marita Ahdiyana, M.Si
b. NIP dan Golongan	: 19730318 200812 2 001/IIIb
c. Pangkat/Jabatan	: Penata Muda Tingkat 1/Asisten Ahli
d. Jurusan/Prodi	: Ilmu Administrasi Negara
e. Fakultas	: Ilmu Sosial
4. Jumlah Anggota	: 5 orang
5. Lokasi PPM	: Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta
6. Jangka Waktu Pelaksanaan	: 6 bulan
7. Biaya yang Diperlukan	: Rp 7.500.000,00 (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

Yogyakarta, 20 Oktober 2014
Ketua Pelaksana,



Marita Ahdiyana, M.Si
NIP. 19730318 200812 2 001

Kajur Ilmu Administrasi Negara



Lena Satlita, M.Si
NIP. 19581215 198601 2 001



KATA PENGANTAR

Puji syukur Tim PPM ucapkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Tim PPM telah dapat melaksanakan kegiatan PPM dan menyelesaikan laporan PPM yang berjudul **“Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara”** sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Dalam melaksanakan kegiatan PPM dan menyelesaikan laporan hasil pelaksanaan kegiatan PPM ini, Tim PPM menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak laporan hasil pelaksanaan kegiatan PPM ini tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, Tim PPM ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ajat Sudrajat, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian.
2. Wakil Dekan I FIS UNY yang telah memberikan dukungan moral dan banyak kemudahan dalam proses administrasi dan pelaksanaan penelitian ini.
3. Dr. Sunarso, M. Si., sebagai Badan Pertimbangan PPM FIS UNY yang telah memberikan banyak masukan yang berharga pada waktu seminar proposal dan hasil PPM.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan saran dan kritik yang berharga pada waktu seminar proposal dan hasil PPM.
5. Camat dan seluruh perangkat Kecamatan Kraton, Yogyakarta, Lurah dan seluruh perangkat Kelurahan Kadipaten, Kelurahan Penembahan, serta Kelurahan Patehan yang telah berpartisipasi menjadi peserta kegiatan.
6. Seluruh mahasiswa yang telah membantu pelaksanaan kegiatan PPM ini yaitu Ihda Nur Ma'rifah, M. Rabi'e, dan Silvia Sonya.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan masukan selama pelaksanaan kegiatan PPM dan penulisan laporan ini berlangsung.

Akhir kata, Tim PPM berharap semoga hasil kegiatan PPM ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan di masa mendatang. Tim PPM juga mengharapkan masukan dari semua pihak untuk penyempurnaan laporan hasil kegiatan PPM lebih lanjut.

Yogyakarta, 20 Oktober 2013

Hormat kami,

Tim PPM

ABSTRAK

Kegiatan PPM ini bertujuan untuk: (1) Meningkatkan kesadaran aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk memperbaiki kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik; dan (2) Meningkatkan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Kegiatan PPM dilaksanakan dengan metode pelatihan dan pendampingan. Secara teknis metodologis, metode yang digunakan adalah Metode Ceramah, Metode *Focus Group Discussion*, Metode Tanya Jawab, dan Metode Pendampingan. Khayalak sasaran dalam kegiatan PPM ini adalah aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton sebanyak 30 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Kadipaten sebanyak 7 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Patehan sebanyak 6 orang, dan aparatur Pemerintah Kelurahan Panembahan sebanyak 7 orang. Kegiatan PPM “Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi UU Aparatur Sipil Negara” sudah terlaksana 100% dimana Tahap I dan Tahap II dilaksanakan pada tanggal 11 September 2014 dan Tahap III dilaksanakan pada tanggal 12 September 2014. Peserta kegiatan PPM sudah representatif karena terdiri dari pegawai tetap yang berstatus PNS dan pegawai kontrak/honorer yang mewakili aparatur dari jabatan struktural maupun fungsional.

Upaya meningkatkan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dalam penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan dengan cara: (1) *Pre test*; (2) Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN dan pentingnya penyelenggaraan pelayanan prima bagi publik; (3) Penyuluhan tentang *roadmap* reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah; (4) FGD dan pendampingan. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang potensi peluang, pemetaan permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan di tingkat kecamatan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan; (5) *Post test* dan evaluasi.

Upaya mengoptimalkan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan cara: (1) *Pre test* tertulis dan tanya jawab dalam forum untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta yaitu aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang pemahaman perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara; (2) Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta; (3) *Post Test* dan evaluasi. Permasalahan/kendala yang muncul dalam kegiatan ini adalah Permasalahan yang dihadapi oleh sehingga menjadi faktor penghambat kegiatan PPM “Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi UU ASN” lebih mengarah pada kendala teknis operasional.

Kata kunci: Pelatihan, Kapasitas Kinerja, Aparatur Sipil Negara

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
Bab I Pendahuluan	
A. Analisis Situasi.	1
B. Landasan Teori	6
C. Identifikasi dan Rumusan Masalah	17
D. Tujuan Kegiatan	19
E. Manfaat Kegiatan	19
Bab II Metode Pelaksanaan PPM	
A. Khalayak Sasaran	21
B. Metode Pelaksanaan	21
C. Rancangan Evaluasi	23
D. Kerangka Pemecahan Masalah	23
Bab III Pelaksanaan Kegiatan PPM	
A. Hasil Pelaksanaan Kegiatan PPM	27
B. Pembahasan	29
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kegiatan	32
D. Organisasi Pelaksana	34
Bab IV Penutup	
A. Kesimpulan	37
B. Saran	39
Daftar Pustaka	40
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan definisi sosialisasi	14
Tabel 2. Tahapan dalam kerangka pemecahan masalah	24

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Perjanjian Pelaksanaan PPM (Kontrak)
2. Berita Acara dan daftar Hadir Seminar Awal PPM
3. Daftar Hadir Peserta Kegiatan PPM
4. Foto Dokumen Kegiatan
5. Berita Acara dan Daftar Hadir Seminar Akhir PPM
6. Materi Kegiatan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Salah satu wujud reformasi birokrasi adalah perubahan manajemen SDM aparatur. Adanya perubahan fundamental dalam manajemen SDM aparatur negara ini meliputi sistem, struktur, dan manajemen SDM, tetapi juga perubahan budaya, cetak pikir, dan perilaku birokrasi itu sendiri. Reformasi dalam manajemen SDM aparatur ini dilandasi beberapa masalah dasar dalam SDM birokrasi Indonesia yaitu:

1. Belum adanya budaya kinerja dan budaya pelayanan. Ukuran kinerja birokrasi pada umumnya belum terlalu konkret, belum terencana dengan baik, tidak terkait dengan hasil (*outcome*) juga dampak (*impact*), dan tidak berhubungan dengan sistem kompensasi.
2. Belum adanya standar pelayanan profesi PNS, kode etik profesi PNS, dan pengembangan kompetensi profesi yang harus dihormati, dijaga, dan dijadikan dasar dalam berbagai kebijakan dan manajemen SDM. PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat tidak dianggap sebagai aset negara, bahkan justru menjadi beban negara. Oleh karena itu, rasio PNS dibandingkan penduduk hanya berjumlah 1,89 persen, sehingga keberadaan PNS dirasakan belum memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat.
3. Terjadinya politisasi birokrasi dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam manajemen SDM PNS. Kondisi ini dapat terlihat dalam proses rekrutmen dan pengisian/promosi jabatan di sebagian pemerintahan daerah lebih ditentukan relasi-relasi yang berdimensi politik, kekeluargaan/kekerabatan, dan ekonomi. Pengisian jabatan tak didasarkan pada kompetensi, hasil kinerja sebelumnya, dan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan. Gejala ini menyebabkan penurunan orientasi dan kinerja birokrasi pada

pelayanan publik, di samping berbuntut panjang pada terbatasnya mobilitas PNS sebagai perekat NKRI. Kepala daerah pada umumnya lebih suka memilih pegawainya dari daerah yang bersangkutan karena kedekatan, afiliasi politik, dan loyalitasnya, bukan karena kompetensinya.

4. Sulitnya menegakkan integritas dan mencegah terjadinya perilaku menyimpang dalam birokrasi yang bersumber permasalahan ketiadaan nilai dasar profesi yang dijadikan pedoman perilaku. Jika di beberapa jabatan dan instansi ada, nilai dasar itu belum terinternalisasi baik dalam diri PNS. Penyakit kejiwaan birokrasi (*psycho-bureaupathology*) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individual. Sistemlah yang membuat dan kadang memaksa individu berperilaku menyimpang (Prasojo, 2013 dalam <http://www.kopertis12.or.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html>, diakses 10 April 2014).

Implementasi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) sudah mulai berlaku sejak 15 Januari 2014. Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN ini memuat perubahan-perubahan dalam sistem manajemen kepegawaian aparatur sipil negara secara keseluruhan yaitu mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier atau promosi, penggajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Berdasarkan Undang Undang ASN, pegawai aparatur sipil negara terdiri atas dua, yakni pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. PNS merupakan pegawai tetap pemerintah, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didefinisikan sebagai pekerja yang diangkat pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi. Namun demikian, Undang-Undang ASN ternyata telah menimbulkan berbagai macam pro dan kontra karena substansinya menyangkut perubahan sistem, manajemen, dan budaya pegawai negeri sipil (PNS) yang jumlahnya saat ini 4,45 juta (Prasojo, 2013 dalam <http://www.kopertis12.or.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html>, diakses 10 April 2014). Substansi fundamental

dalam UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan *personnel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan.

Implementasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) juga memiliki dampak negatif. Salah satu dampak negatif dari UU ASN adalah tidak adanya lagi tenaga honorer. Kekecewaan para tenaga honorer terutama dengan masa kerja sejak 2006 dengan masa kerja tujuh tahun (2006-2013) bukanlah masa yang sedikit, khususnya bagi honorer yang masuk kategori K3 akan kecewa, karena tidak ada harapan untuk menjadi pegawai negeri seperti honorer K2, melainkan hanya akan menjadi PPPK, dengan catatan jika SKPD tempatnya bekerja masih membutuhkan tenaganya. Pengorbanan dengan harapan menjadi Pegawai Negeri Sipil, harus kandas dan bersaing dari awal dengan mereka yang tidak memiliki masa kerja sama sekali. Rasa keadilan dari kebijakan ini tentu terusik mengingat sejak mereka mengabdikan menjadi tenaga honorer, sehingga tak sedikit pengorbanan yang harus dikeluarkan.

Permasalahan lain yang muncul adalah saat ini juga belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejolak di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparaturnya. Pemerintah Kota Yogyakarta mengakui bahwa saat ini jumlah pegawai negeri sipilnya masih terlalu gemuk dan butuh perampangan agar tak memberatkan anggaran daerah. Untuk merealisasikan langkah perampangan di jajaran birokrasi, Pemerintah Kota Yogyakarta akan melakukan berbagai cara, di antaranya tidak merekrut PNS besar-besaran dan terbuka selama tiga tahun ke depan, mengandalkan pegawai pensiun, serta selektif dalam

menerima limpahan PNS dari daerah lain. Kebutuhan teknis itu tersebar di 33 Satuan Kerja Perangkat Daerah (<http://www.tempo.co/read/news/2012/04/02/058394214/2015-Yogyakarta-Targetkan-Hanya-Punya-5000-PNS>, diakses 10 April 2014). Pemerintah Kota Yogyakarta, saat ini juga belum boleh menerima calon pegawai negeri sipil (CPNS), karena lebih dari 50% anggaran kedua daerah itu habis untuk gaji pegawai. Larangan menerima CPNS atau moratorium CPNS berlaku untuk kedua daerah berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 197/2012. Dalam peraturan tersebut dinyatakan jika anggaran belanja yang digunakan untuk gaji pegawai di atas 50%, daerah tersebut tidak boleh menambah pegawai. Pemerintah Kota (Pemkot) Yogyakarta terdapat 863 tenaga honorer yang masuk K2.

Berdasarkan analisis situasi dan urgensi permasalahan yang dihadapi pemerintah daerah dalam menerjemahkan implementasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, maka penting adanya untuk dilakukan kegiatan PPM terkait pelatihan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dalam rangka sosialisasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai ujung tombak pelayanan publik di level *grass root*. Saat ini, aparatur negara di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam melakukan penyelenggaraan pelayanan publik yang tercermin dalam pencapaian kinerja. Hal ini juga dilatarbelakangi adanya pelimpahan kewenangan dalam pelayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah. Adapun aspek fundamental dalam pelimpahan kewenangan dari Walikota Yogyakarta kepada Camat dan Lurah ini menyangkut empat aspek utama urusan yakni urusan Pemberdayaan masyarakat, Pekerjaan Umum, Lingkungan hidup, dan Perdagangan. Saat ini, terdapat 9 jenis pelayanan publik yang bisa langsung diakses oleh masyarakat melalui kecamatan tanpa harus ke Kota Yogyakarta yakni Izin Pedagang Kaki Lima (PKL), Reklame, IMB, Pondokan, Pemakamam, pembuatan KTP, Kartu Keluarga, akta kelahiran, dan surat izin penelitian yang dilayani satu atap dalam Pelayanan

Administrasi Terpadu (Paten) di tiap kecamatan (Kedaulatan Rakyat. 2013. *Program Pelimpahan Wewenang Kekurangan SDM*, dalam <http://krjogja.com/read/197888/program-pelimpahan-wewenang-kekurangan-sdm.kr>, diakses 10 April 2014). Namun demikian, program yang sudah digulirkan sejak akhir 2012 itu masih terkendala dengan terbatasnya sumber daya manusia (SDM) di kecamatan dan kelurahan. Konsekuensi dari implementasi program pelimpahan wewenang ini adalah kecamatan memiliki kemampuan dalam menentukan kebijakan secara lebih luas terutama dalam hal pelayanan publik dan merencanakan pembangunan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Orientasi dari kegiatan PPM ini adalah dapat memberikan pemahaman bersama terhadap perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan melakukan pelatihan untuk peningkatan kinerja aparatur negara di tingkat kecamatan sebagai wujud nyata pengabdian kepada masyarakat.

B. Landasan Teori

1. Pelatihan

Hamalik (2000: 10 – 11) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses manajemen yang perlu dilaksanakan terus- menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahan dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan, secara operasional pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu;
- b) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit;
- c) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki fungsi edukatif, fungsi administratif, dan fungsi personal.

2. Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com, diakses 10 April 2014). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi” (Keban, 2004: 191). Sedangkan Bernardin dan Russel (1993) dalam Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Dalam hal ini penekanannya lebih pada *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Sehingga pengertian kinerja lebih mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi seseorang yang dinilai.

Menurut Prawirosentono (1992:2) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing -masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Bastian (dalam Tangkilisan, 2005:175) mengemukakan kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Yuwono, dkk (dalam Tangkilisan, 2005:178) juga mengatakan bahwa konsep kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam rantai nilai (*value chain*) yang ada pada organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006 :25). Widodo

(2001:78) mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan, Berman dalam Keban (1995:209) mengartikan kinerja sebagai pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil. Pengertian kinerja dari berbagai pendapat di atas, pada dasarnya menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*). Apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan, jika dibahas lebih lanjut merupakan suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

3. Pelayanan Publik

Konsep pelayanan administrasi pemerintahan seringkali dipergunakan secara bersama – sama sebagai sinonim dari konsep pelayanan perijinan, pelayanan umum, dan pelayanan publik yang merupakan terjemahan dari *public service*. Dalam hal ini, istilah pelayanan umum dapat disejajarkan dengan istilah pelayanan publik. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 81 Tahun 1993 yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003, pelayanan umum dapat diartikan sebagai segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Miliki Negara atau Badan Usaha Milik Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang - undangan (dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005: 4-5).

Sedangkan, Undang - Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mendefinisikan pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap

warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain Organisasi penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut Organisasi Penyelenggara adalah satuan kerja penyelenggara pelayanan publik yang berada di lingkungan institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut Pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam Organisasi Penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.

Undang - Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik juga mendefinisikan masyarakat seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Standar pelayanan dalam konteks Undang - Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dimaknai sebagai tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji Penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.

Dengan mengacu dari berbagai definisi di atas, Dwiyanto (2010: 22) menyimpulkan bahwa pelayanan publik sebenarnya memiliki ruang lingkup yang sangat luas yaitu mencakup pelayanan untuk memenuhi kebutuhan barang publik, kebutuhan dan hak dasar, kewajiban pemerintah dan negara, dan komitmen nasional. Upaya penyediaan pelayanan yang berkualitas antara lain dapat dilakukan dengan memperhatikan ukuran-ukuran yang menjadi

kriteria kinerja pelayanan. Menurut LAN (2003), kriteria-kriteria pelayanan tersebut antara lain:

- a. *Kesederhanaan*, yaitu bahwa tata cara pelayanan dapat diselenggarakan secara mudah, lancar, cepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pelanggan.
- b. *Reliabilitas*, meliputi konsistensi dari kinerja yang tetap dipertahankan dan menjaga saling ketergantungan antara pelanggan dengan pihak penyedia pelayanan, seperti menjaga keakuratan perhitungan keuangan, teliti dalam pencatatan data dan tepat waktu.
- c. *Tanggungjawab dari para petugas pelayanan*, yang meliputi pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, menghubungi pelanggan secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan.
- d. *Kecakapan para petugas pelayanan*, yaitu bahwa para petugas pelayanan menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.
- e. *Pendekatan kepada pelanggan dan kemudahan kontak pelanggan dengan petugas*. Petugas pelayanan harus mudah dihubungi oleh pelanggan, tidak hanya dengan pertemuan secara langsung, tetapi juga melalui telepon atau internet. Oleh karena itu, lokasi dari fasilitas dan operasi pelayanan juga harus diperhatikan.
- f. *Keramahan*, meliputi kesabaran, perhatian dan persahabatan dalam kontak antara petugas pelayanan dan pelanggan. Keramahan hanya diperlukan jika pelanggan termasuk dalam konsumen konkret. Sebaliknya, pihak penyedia layanan tidak perlu menerapkan keramahan yang berlebihan jika layanan yang diberikan tidak dikonsumsi para pelanggan melalui kontak langsung.
- g. *Keterbukaan*, yaitu bahwa pelanggan bisa mengetahui seluruh informasi yang mereka butuhkan secara mudah dan gamblang, meliputi informasi mengenai tata cara, persyaratan, waktu penyelesaian, biaya dan lain-lain.

- h. *Komunikasi antara petugas dan pelanggan.* Komunikasi yang baik dengan pelanggan adalah bahwa pelanggan tetap memperoleh informasi yang berhak diperolehnya dari penyedia pelayanan dalam bahasa yang mereka mengerti.
- i. *Kredibilitas,* meliputi adanya saling percaya antara pelanggan dan penyedia pelayanan, adanya usaha yang membuat penyedia pelayanan tetap layak dipercayai, adanya kejujuran kepada pelanggan dan kemampuan penyedia pelayanan untuk menjaga pelanggan tetap setia.
- j. *Kejelasan dan kepastian,* yaitu mengenai tata cara, rincian biaya layanan dan tata cara pembayarannya, jadwal waktu penyelesaian layanan tersebut. Hal ini sangat penting karena pelanggan tidak boleh ragu-ragu terhadap pelayanan yang diberikan.
- k. *Keamanan,* yaitu usaha untuk memberikan rasa aman dan bebas pada pelanggan dari adanya bahaya, resiko dan keragu-raguan. Jaminan keamanan yang perlu kita berikan berupa keamanan fisik, finansial dan kepercayaan pada diri sendiri.
- l. *Mengerti apa yang diharapkan pelanggan.* Hal ini dapat dilakukan dengan berusaha mengerti apa saja yang dibutuhkan pelanggan. Mengerti apa yang diinginkan pelanggan sebenarnya tidaklah sukar. Dapat dimulai dengan mempelajari kebutuhan-kebutuhan khusus yang diinginkan pelanggan dan memberikan perhatian secara personal.
- m. *Kenyataan,* meliputi bukti-bukti atau wujud nyata dari pelayanan, berupa fasilitas fisik, adanya petugas yang melayani pelanggan, peralatan yang digunakan dalam memberikan pelayanan, kartu pengenal dan fasilitas penunjang lainnya.
- n. *Efisien,* yaitu bahwa persyaratan pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan.
- o. *Ekonomis,* yaitu agar pengenaan biaya pelayanan harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan nilai barang/jasa dan kemampuan pelanggan untuk membayar.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pengguna jasa, penyelenggaraan pelayanan harus memenuhi asas – asas pelayanan sebagai berikut (Keputusan Menpan No. 63 Tahun 2003):

- a. Transparansi
- b. Akuntabilitas
- c. Kondisional
- d. Partisipatif
- e. Kesamaan hak
- f. Keseimbangan hak dan kewajiban

Di dalam Keputusan Menpan No. 63 Tahun 2003 disebutkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik harus memenuhi beberapa prinsip sebagai berikut:

- a. Kesederhanaan
- b. Kejelasan, meliputi (1) persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik; (2) Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik; (3) Rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.
- c. Kepastian waktu
- d. Akurasi
- e. Keamanan
- f. Tanggung jawab
- g. Kelengkapan sarana dan prasarana
- h. Kemudahan akses
- i. Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan
- j. Kenyamanan.

Permasalahan pelayanan publik yang dapat menjadi permasalahan fundamental adalah terkait dengan kesenjangan pelayanan. Kesenjangan terjadi karena adanya *gap* antara penyelenggara pelayanan publik dengan kebutuhan publik atau *user*. Zeithaml, Parasuraman, dan Berry (2004), dalam Ratminto dan Winarsih (2005: 81-85), mengidentifikasi adanya lima kesenjangan dalam pelayanan yaitu: (1) Kesenjangan persepsi manajemen; (2) Kesenjangan persepsi kualitas; (3) Kesenjangan penyelenggaraan pelayanan; (4) Kesenjangan komunikasi pasar; (5) Kesenjangan kualitas pelayanan.

4. Sosialisasi

Dalam perspektif sosiologi, sosialisasi dapat dimaknai dalam arti sempit sebagai seperangkat kegiatan masyarakat yang di dalamnya individu-individu belajar dan diajar memahirkan diri dalam peranan sosialnya sesuai dengan bakatnya. Sedangkan, dalam arti luas, sosialisasi merupakan proses seseorang mempelajari dan menghayati norma-norma kelompok sosialnya sehingga ia sendiri menjadi seorang pribadi yang unik dan berperilaku sesuai dengan harapan sosiologi (Setiadi dan Kolip, 2011). Secara komprehensif, pemaknaan sosiologi dapat dilihat pada tabel perbandingan definisi sosiologi dari berbagai tokoh berikut ini.

Tabel 1. Perbandingan definisi sosialisasi

Nama Tokoh	Definisi Sosialisasi
Charlotte Buchler	Proses membantu individu-individu belajar dan menyesuaikan diri, bagaimana cara hidup dan berpikir kelompoknya agar dapat berperan dan berfungsi dalam kelompoknya.
Peter Berger	Suatu proses dimana anak belajar menjadi seseorang anggota yang berpartisipasi dalam masyarakat.
Bruce J. Cohen	Proses-proses manusia mempelajari tata cara kehidupan dalam masyarakat untuk memperoleh kepribadian dan membangun kapasitasnya agar berfungsi dengan baik sebagai individu maupun sebagai anggota suatu kelompok.
Karel J. Vegeer	Proses belajar mengajar, melalui individu belajar menjadi anggota masyarakat dimana prosesnya tidak semata-mata mengajarkan pola-pola perilaku sosial kepada individu, tetapi juga individu tersebut mengembangkan dirinya atau melakukan proses pendewasaan dirinya.

Sumber: Setiadi dan Kolip, 2011.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Terkait erat dengan enkulturasi atau proses pembudayaan yaitu proses belajar dari seorang individu untuk belajar mengenal, menghayati, dan menyesuaikan alam pikiran dan sikapnya terhadap sistem adat, nilai-nilai, dan norma yang ada dalam lingkungan kebudayaan masyarakatnya.

5. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Paradigma ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara. Perubahan tersebut memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia. Untuk memberikan landasan hukum bagi manajemen pengembangan sumberdaya manusia aparatur negara tersebut diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU5-2014NaskahAkademikRUU-ASN.pdf>, diakses 10 April 2014).

Implementasi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) sudah mulai berlaku sejak 15 Januari 2014. Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara ini disusun dengan landasan pemikiran yang banyak digunakan oleh negara maju yang

berdasarkan paradigma manajemen kepegawaian pertimbangan bahwa untuk mendukung pembangunan tata pemerintahan demokratis dan desentralistis, serta ekonomi pasar sosial yang semakin terbuka perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki kekuatan dan kemampuan yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program politik pemerintah. Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN ini memuat perubahan-perubahan dalam sistem manajemen kepegawaian aparatur sipil negara secara keseluruhan yaitu mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier atau promosi, penggajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Berdasarkan Undang Undang ASN, pegawai aparatur sipil negara terdiri atas dua, yakni pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. PNS merupakan pegawai tetap pemerintah, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didefinisikan sebagai pekerja yang diangkat pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi. Namun demikian, Undang-Undang ASN ternyata telah menimbulkan berbagai macam pro dan kontra karena substansinya menyangkut perubahan sistem, manajemen, dan budaya pegawai negeri sipil (PNS) yang jumlahnya saat ini 4,45 juta (Prasojo, 2013 dalam <http://www.kopertis12.or.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html>, diakses 10 April 2014). Substansi fundamental dalam UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan *personnel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan.

Implementasi Undang Undang Aparatur Sipil Negara sudah mulai berlaku sejak 15 Januari 2014. Substansi yang terkandung dalam Undang Undang ini memuat perubahan-perubahan dalam sistem manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan. Mulai dari

sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier atau promosi, penggajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Berdasarkan Undang Undang ASN, pegawai aparatur sipil negara terdiri atas dua, yakni pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. PNS merupakan pegawai tetap pemerintah, sedangkan PPPK didefinisikan sebagai pekerja yang diangkat pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi. Jika PNS memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan berhak memperoleh pensiun serta tunjangan hari tua, maka sebaliknya dengan PPPK, mereka tidak berhak atas pensiun ataupun memperoleh nomor induk. Dalam undang-undang itu memuat tentang aparat sipil diawasi oleh Komite Aparatur Sipil Negara. Komite ini merupakan lembaga non-struktural yang mandiri dan independen. Komite Aparatur Negara akan merekomendasikan kepada Presiden dan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara mengenai sanksi yang sebaiknya diberikan kepada aparat yang melanggar aturan. KSN terdiri atas lima orang komisioner.

Berbeda dengan aturan lama, Undang-Undang baru ini mengatur masa pensiun pegawai lebih panjang. Untuk pejabat administrasi, masa pensiun diperpanjang dari yang awalnya 56 ke 58 tahun. Sementara untuk pejabat pimpinan tinggi dari 58 tahun ke 60 tahun. Untuk PNS dan PPPK yang menjadi anggota dan pengurus partai politik, dalam Undang Undang ini mengatur pemutusan hubungan kerja. Aparatur sipil juga wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sejak mendaftar sebagai calon kepala daerah baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota dan calon legislator. Sementara pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi Mahkamah Konstitusi, pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Menteri dan jabatan setingkat menteri, Kepala Kedutaan akan diberhentikan sementara. Setelah tak menjabat lagi, status PNS mereka bisa diaktifkan kembali (<http://birokrasi.kompasiana.com/2013/12/20/catatan-atas-uu-aparatur-sipil-negara-620055.html>, diakses 10 April 2014).

C. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal dan analisis masalah yang telah dilakukan, terdapat berbagai persoalan yang perlu mendapat perhatian untuk dipecahkan. Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan implementasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara antara lain:

1. Belum terdapat pemahaman bersama dan belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejolak di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparturnya.
2. Belum tersosialisasikannya perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di tingkat pemerintah daerah khususnya pada level aparatur di tingkat kecamatan sehingga berdampak ketidaktahuan aparatur dan terjadinya salah persepsi.
3. Jumlah pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta masih terlalu gemuk dan butuh perampingan agar tak memberatkan anggaran daerah, serta masih rendahnya kinerja aparatur negara dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
4. Adanya pelimpahan kewenangan dalam pelayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah. Adapun aspek fundamental dalam pelimpahan kewenangan dari Walikota Yogyakarta kepada Camat dan Lurah ini menyangkut empat aspek utama urusan yakni urusan Pemberdayaan masyarakat, Pekerjaan Umum, Lingkungan hidup, dan Perdagangan, sehingga beban kerja di level kecamatan menjadi lebih berat.

Untuk memperjelas permasalahan yang harus dipecahkan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya meningkatkan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dalam penyelenggaraan pelayanan publik?
2. Bagaimana upaya mengoptimalkan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara?

D. Tujuan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kesadaran aparaturnya Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk memperbaiki kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik khususnya terkait dengan adanya pelimpahan kewenangan dalam pelayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah. Adapun aspek fundamental dalam pelimpahan kewenangan dari Walikota Yogyakarta kepada Camat dan Lurah ini menyangkut empat aspek utama urusan yakni urusan Pemberdayaan masyarakat, Pekerjaan Umum, Lingkungan hidup, dan Perdagangan, sehingga beban kerja di level kecamatan menjadi lebih berat.
2. Meningkatkan pemahaman aparaturnya Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

E. Manfaat Kegiatan

Adapun kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Masyarakat

Kegiatan PPM ini diharapkan mampu mengakomodasi kepentingan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik sesuai dengan standar pelayanan minimal. Masyarakat juga diharapkan memperoleh kejelasan prosedur pelayanan, biaya, dan mengoptimalkan partisipasinya melalui mekanisme pengaduan.

b. Bagi Pemerintah Kota Yogyakarta (Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta)

Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bersama tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan dapat memotivasi kesadaran aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik kepada masyarakat dan melakukan reformasi birokrasi khususnya dalam manajemen kepegawaian.

BAB II

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN PPM

A. Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran dalam kegiatan PPM ini adalah seluruh aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dengan target peserta 40 peserta. Dalam pelaksanaan kegiatan PPM ini yang dimaksud Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta meliputi Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Aparatur Pemerintah Kelurahan Kadipaten, Aparatur Pemerintah Kelurahan Patehan, dan Aparatur Kelurahan Panembahan.

B. Metode Pelaksanaan

Kegiatan PPM dilaksanakan dengan metode pelatihan dan pendampingan. Secara teknis metodologis, metode yang digunakan adalah Metode Ceramah, Metode *Focus Group Discussion*, Metode Tanya Jawab, dan Metode Pendampingan. Kegiatan ini dilakukan dengan menerapkan beberapa metode berikut:

1. Ceramah.

Metode ini digunakan untuk memberikan pembekalan materi terkait (1) Pentingnya peningkatan kapasitas kinerja aparatur dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik yang berorientasi kepada warga negara dan tercapainya *good governance*; (2) Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta; (3) Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN dan pentingnya peleyenggaraan

pelayanan prima bagi publik; (4) Penyuluhan tentang *roadmap* reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah.

2. Tanya Jawab

Metode tanya jawab ini digunakan dalam forum untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta yaitu Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta, tentang pemahaman pentingnya peningkatan kapasitas kinerja aparatur negara, pelayanan publik yang berorientasi warga negara, orientasi manajemen kepegawaian dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, dan mengevaluasi kembali apa yang sudah dilakukan oleh peserta dalam upaya meningkatkan kapasitas kinerja.

3. *Focus Group Discussion* (FGD)

Metode *Focus Group Discussion* (FGD) dengan peserta untuk melakukan identifikasi dan pemetaan potensi peluang, pemetaan permasalahan dan hambatan yang dihadapi oleh peserta dalam penyelenggaraan tata pemerintahan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan. Selanjutnya, peserta merumuskan solusi pemecahan masalah bersama dan strategi pencapaian yang harus dilakukan dengan berbasis peningkatan kapasitas kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

4. Pendampingan

Pendampingan penyusunan tahapan-tahapan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dilakukan sebagai penutup dalam rangkaian kegiatan PPM. Selain itu, sebagai evaluasi peserta, pendampingan dilakukan dengan menyusun rencana pengembangan dan strategi peningkatan kinerja bagi Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

5. Evaluasi

Hasil pendampingan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan *post test* tertulis yang meliputi tentang (1) kesimpulan pemetaan permasalahan yang dihadapi peserta dalam upaya peningkatan kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta; (2) solusi pemecahan yang dapat dilakukan peserta secara bersama-sama untuk mengatasi permasalahan tersebut; (3) rencana pengembangan dan strategi peningkatan kinerja bagi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

C. Rancangan Evaluasi

Evaluasi terhadap keberhasilan pelatihan ini akan dilakukan pada akhir kegiatan. Adapun bentuk evaluasi untuk mengukur ketercapaian tujuan kegiatan PPM ini. Evaluasi dilakukan dengan mekanisme *post test* tertulis untuk mengetahui pencapaian peserta dalam pelatihan penyusunan rencana pengembangan dan strategi peningkatan kinerja bagi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Pencapaian hasil kegiatan PPM ini kemudian ditindaklanjuti dengan rapat koordinasi dan evaluasi internal pelaksanaan kegiatan PPM oleh Tim Pelaksana PPM.

D. Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka alternatif pemecahan masalah yang digunakan dalam kegiatan pemetaan ini ialah dengan pelatihan dan pelatihan peningkatan kinerja aparatur negara dalam rangka sosialisasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Kraton Yogyakarta sebagai ujung tombak pelayanan publik di level *grass root*. Saat ini, Aparatur negara di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam melakukan penyelenggaraan pelayanan publik yang tercermin dalam pencapaian kinerja. Secara lebih lanjut, kerangka pemecahan masalah dapat dilakukan dengan tahapan-tahapan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Tahapan dalam kerangka pemecahan masalah

No.	Tahapan Pemecahan Masalah	Permasalahan	Pemecahan Masalah
1.	Tahap Ke-1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terdapat pemahaman bersama dan belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejala di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparturnya. 2. Belum tersosialisasinya perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di tingkat pemerintah daerah khususnya pada level aparatur di tingkat kecamatan sehingga berdampak ketidaktahuan aparatur dan terjadinya salah persepsi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Pre test</i> tertulis dan tanya jawab dalam forum untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta yaitu aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang pemahaman perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. 2. Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta.
2.	Tahap Ke-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta masih terlalu gemuk dan butuh perampingan agar tak memberatkan anggaran daerah, serta masih rendahnya kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton Yogyakarta dalam penyelenggaraan pelayanan publik. 2. Adanya pelimpahan kewenangan dalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN dan pentingnya peleyenggaraan pelayanan prima bagi publik. 2. Penyuluhan tentang <i>roadmap</i> reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah.

No.	Tahapan Pemecahan Masalah	Permasalahan	Pemecahan Masalah
		<p>elayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah, sehingga beban kerja di level kecamatan menjadi lebih berat.</p>	
4.	Tahap Ke-3	<p>Merumuskan solusi bersama melalui pelatihan dan pendampingan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) dengan aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang potensi peluang, pemetaan permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan. 2. Selanjutnya, peserta merumuskan solusi pemecahan masalah bersama dan strategi pencapaian yang harus dilakukan untuk peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. 3. Pelatihan dan pendampingan penyusunan tahapan-tahapan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Selain itu, sebagai evaluasi peserta, dilakukan dengan menyusun rencana pengembangan kinerja bagi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

No.	Tahapan Pemecahan Masalah	Permasalahan	Pemecahan Masalah
			4. Evaluasi pencapaian peserta melalui <i>post test</i> tertulis.

Tolok ukur yang digunakan sebagai hasil pelaksanaan kegiatan PPM peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta ialah sebagai berikut ini:

1. Target peserta pelatihan yang ditetapkan sejumlah 40 peserta.
2. Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dapat memiliki kesadaran yang lebih baik untuk memperbaiki kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik khususnya terkait dengan adanya pelimpahan kewenangan dalam pelayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah, sehingga beban kerja di level kecamatan menjadi lebih berat.
3. Adanya peningkatan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan adanya motivasi untuk meningkatkan kapasitas kinerjanya.
4. Melalui kegiatan ini, peserta pelatihan diharapkan dapat menyusun tahapan-tahapan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

BAB III

PELAKSANAAN KEGIATAN PPM

A. Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan PPM Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta yang dilaksanakan pada tanggal 11 September 2014 dan 12 September 2014 memiliki hasil sebagai berikut:

1. Jumlah peserta pelatihan mencapai lebih dari 100 % dari jumlah peserta yang ditargetkan yaitu dari target sejumlah 40 peserta menjadi 50 peserta. Hal ini menunjukkan minat yang tinggi dari para peserta untuk mendapatkan pemahaman baru dan pengembangan pengetahuan tentang peningkatan kapasitas kinerja dan UU Aparatur Sipil Negara. Dalam kegiatan PPM ini peserta pelatihan meliputi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton sebanyak 30 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Kadipaten sebanyak 7 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Patehan sebanyak 6 orang, dan aparatur Pemerintah Kelurahan Panembahan sebanyak 7 orang.
2. Dari hasil *pre test* tertulis dan tanya jawab yang dilakukan selama penyampaian materi terungkap bahwa mayoritas peserta belum memiliki pemahaman yang baik tentang UU ASN dan memiliki permasalahan dalam peningkatan kapasitas kinerja.
3. Berdasarkan hasil FGD dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton Yogyakarta antara lain: (1) peran pimpinan yang kurang responsif; (2) ketidakjelasan jejang karir dan status pegawai kontrak/honorer di tingkat Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan posisi kecamatan dalam menjalankan ketugasan struktural maupun fungsional dalam UU ASN; (3) kurangnya pemahaman peserta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam UU ASN karena belum terdapat pemahaman bersama dan belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejolak di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparturnya; (4) kurangnya motivasi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk meningkatkan kapasitas kinerja aparatur.

3. Adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan penyuluhan materi terkait (1) Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta; (2) Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN dan pentingnya peleyenggaraan pelayanan prima bagi publik; (3) Penyuluhan tentang *roadmap* reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah.
4. Pada saat pelaksanaan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dapat diketahui pemetaan tentang potensi permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan. Selanjutnya, peserta merumuskan solusi pemecahan masalah bersama dan strategi pencapaian yang harus dilakukan dalam peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.
5. Peserta menjadi termotivasi untuk pada saat pelaksanaan pelatihan dan pendampingan untuk menyusun tahapan-tahapan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Selain itu, sebagai bentuk evaluasi peserta, dilakukan dengan menyusun rencana peningkatan kinerja oleh aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.
4. Pelatihan diakhiri dengan evaluasi. Hasil pendampingan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan *post test* tertulis. Hasil *post test* ini kemudian diserahkan kepada Tim PPM agar dievaluasi untuk menilai *outcome* dari peserta.

B. Pembahasan

1. Target peserta pelatihan yang ditetapkan sejumlah 40 peserta.

Dari target peserta pelatihan yang ditetapkan sejumlah 40 peserta, ternyata jumlah peserta pelatihan yang hadir jauh melebihi target yaitu dari sejumlah 40 peserta menjadi 50 peserta. Dalam kegiatan PPM ini peserta pelatihan meliputi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton sebanyak 30 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Kadipaten sebanyak 7 orang, aparatur Pemerintah Kelurahan Patehan sebanyak 6 orang, dan aparatur Pemerintah Kelurahan Panembahan sebanyak 7 orang. Adapun yang menjadi peserta adalah aparatur struktural, aparatur fungsional, dan pegawai kontrak/honorar yang ada di Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Apabila dilihat dari proporsionalitas kehadiran peserta sudah menunjukkan keterwakilan dari masing-masing elemen baik pegawai berstatus PNS maupun honorar, aparatur struktural maupun fungsional.

2. Pelaksanaan Tahap I. Pada tahap pertama ini, yang ingin dilakukan adalah untuk memecahkan masalah mengenai: (1) Belum terdapat pemahaman bersama dan belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejolak di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparturnya; (2) Belum tersosialisasikannya perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di tingkat pemerintah daerah khususnya pada level aparatur di tingkat kecamatan sehingga berdampak ketidaktahuan aparatur dan terjadinya salah persepsi. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan cara: (1) *Pre test* tertulis dan tanya jawab dalam forum untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta yaitu aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang pemahaman perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.; (2) Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta. Narasumber yang

menyampaikan materi pada tahap I adalah Sekretaris Camat Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan Kurnia Nur Fitriana, MPA.

3. Pelaksanaan Tahap II. Pada tahap ini permasalahan yang ingin dipecahkan adalah: (1) Jumlah pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta masih terlalu gemuk dan butuh perampingan agar tak memberatkan anggaran daerah, serta masih rendahnya kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton Yogyakarta dalam penyelenggaraan pelayanan publik; (2) Adanya pelimpahan kewenangan dalam pelayanan perizinan yang lebih besar dari kewenangan Walikota Yogyakarta kepada seluruh kecamatan di Kota Yogyakarta seperti yang tertuang di dalam Peraturan Walikota (Perwal) 52 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Camat dan Perwal 53 Tahun 2012 tentang pelimpahan kewenangan kepada Lurah, sehingga beban kerja di level kecamatan menjadi lebih berat. Pemecahan permasalahan yang dilakukan adalah (1) Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN dan pentingnya penyelenggaraan pelayanan prima bagi publik. (2) Penyuluhan tentang *roadmap* reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah. Narasumber yang menyampaikan materi pada tahap I adalah Marita Ahdiyana, M.Si dan Kurnia Nur Fitriana, MPA.
4. Pelaksanaan Tahap III. Pada tahap III ini dilakukan untuk merumuskan solusi bersama melalui FGD dan pendampingan. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang potensi peluang, pemetaan permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan. Narasumber yang menyampaikan materi pada tahap I adalah Marita Ahdiyana, M.Si dan Argo Pambudi, M.Si.

Berdasarkan hasil FGD dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton Yogyakarta antara

lain: (1) peran pimpinan yang kurang responsif; (2) ketidakjelasan jejang karir dan status pegawai kontrak/honorar di tingkat Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan posisi kecamatan dalam menjalankan ketugasan struktural maupun fungsional dalam UU ASN; (3) kurangnya pemahaman peserta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam UU ASN karena belum terdapat pemahaman bersama dan belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan gejolak di berbagai pemerintah daerah terkait dengan penataan aparturnya; (4) kurangnya motivasi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk meningkatkan kapasitas kinerja aparatur.

Langkah selanjutnya setelah dilakukan FGD adalah Selanjutnya, peserta merumuskan solusi pemecahan masalah bersama dan strategi pencapaian yang harus dilakukan untuk peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Sedangkan, tahap terakhir yang dilakukan adalah evaluasi pencapaian peserta melalui *post test* tertulis. Peserta menjadi termotivasi untuk pada saat pelaksanaan pelatihan dan pendampingan untuk menyusun tahapan-tahapan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta. Selain itu, sebagai bentuk evaluasi peserta, dilakukan dengan menyusun rencana peningkatan kinerja oleh aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

5. Evaluasi. Hasil pelatihan dan pendampingan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan *post test* tertulis. Hasil *post test* ini kemudian diserahkan kepada Tim PPM agar dievaluasi untuk menilai *outcome* dari peserta.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kegiatan

Faktor pendukung kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam kegiatan PPM Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Semangat atau antusiasme aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk mengikuti pelatihan cukup tinggi, terbukti dari tingkat kehadiran dan sikap peserta yang sangat responsif terhadap materi pelatihan yang diberikan. Hal ini menjadi nilai positif dari para peserta kegiatan PPM ini sebagai motivasi perubahan pola pikir, pemahaman dan sikap untuk melakukan peningkatan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta.
2. Adanya dukungan moral dan material dari Camat Kecamatan Kraton dan seluruh perangkat di tingkat Kecamatan Kraton, Kelurahan Kadipaten, Kelurahan Patehan, dan Kelurahan Panembahan untuk dilakukannya sosialisasi UU ASN dan meningkatkan kualitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta melalui perubahan pemahaman, pola pikir, dan sikap.
3. Kegiatan pemberdayaan masyarakat ini juga mendapatkan *feed back* dan *outcome* yang positif dari peserta yaitu memberikan hasil positif dalam *post test* yang telah dilakukan dan meminta kedepannya dapat dilakukan pelatihan lebih lanjut tentang pemetaan jenjang karir sesuai dengan UU ASN dan *capacity building* di Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

Permasalahan yang dihadapi oleh sehingga menjadi faktor penghambat kegiatan PPM “Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi UU ASN” antara lain:

1. Kedisiplinan dan konsistensi kehadiran peserta pada hari pertama dan kedua sehingga harus mengulur waktu pelaksanaan kegiatan.
2. Keterbatasan ruangan pelaksanaan kegiatan karena Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta sedang dilakukan renovasi total bangunan fisik sehingga lokasi kegiatan PPM harus dipindahkan ke kantor sementara Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan tidak cukup menampung semua peserta secara representatif.
3. Perubahan jadwal pelaksanaan kegiatan PPM. Sesuai dengan proposal kegiatan PPM, pada awalnya kegiatan PPM akan dilaksanakan bulan Juni 2014 tetapi pada

kenyataannya dilaksanakan pada bulan September 2014 karena bertepatan dengan persiapan PEMILU Presiden 2014 dan renovasi total bangunan fisik Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta.

4. Belum terdapat pemahaman bersama yang mendalam mengenai UU ASN karena: (1) belum tersosialisasikannya perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di tingkat pemerintah daerah khususnya pada level aparatur di tingkat kecamatan sehingga berdampak ketidaktahuan aparatur dan terjadinya salah persepsi; (2) belum ada petunjuk teknis untuk implementasi UU ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) serta Peraturan BKN sehingga menimbulkan kebingungan dan permasalahan dalam penataan aparatur di tingkat kecamatan.
5. Masih rendahnya motivasi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk meningkatkan kapasitas kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

D. Organisasi Pelaksana

1. Ketua Pelaksana

- a. Nama dan gelar Akademik : Marita Ahdiyana, M.Si
- b. Pangkat/Golongan/NIP : Penata Muda Tingkat I/IIIb/197303182008122001
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Bidang Keahlian : Perilaku Organisasi, Sistem Adm.Negara RI
- e. Fakultas/Program Studi : FIS/Ilmu Administrasi Negara
- f. Waktu untuk Kegiatan ini :5 Jam/minggu

2. Anggota Pelaksana I

- a. Nama dan gelar Akademik : Argo Pambudi, M.Si

- b. Pangkat/Golongan/NIP : Penata Muda/IIIc/196202241998031001
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Bidang Keahlian : Sistem Informasi Manajemen
- e. Fakultas/Program Studi : Ilmu Sosial/Ilmu Administrasi Negara
- f. Waktu untuk Kegiatan ini : 5 Jam/Minggu

3. Anggota Pelaksana II

- a. Nama dan gelar Akademik : Kurnia Nur Fitriana, MPA
- b. Pangkat/Golongan/NIP : Penata Muda/IIIa/19850623 200812 2 002
- c. Jabatan Fungsional : Tenaga Pengajar
- d. Bidang Keahlian : Manajemen Pelayanan Publik
- e. Fakultas/Program Studi/Pusat : Ilmu Sosial/Ilmu Administrasi Negara
- f. Waktu untuk Kegiatan ini : 5 Jam/Minggu

4. Anggota III (Mahasiswa)

- a. Nama : M. Rabi'e
- b. NIM : 12417141017
- c. Fakultas/Jurusan : FIS/Ilmu Administrasi Negara
- d. Tugas/Aktivitas dalam PPM : Koordinator lapangan dalam observasi

5. Anggota IV (Mahasiswa)

- a. Nama : Ihda Nur Ma'rifah

- b. NIM : 12417144002
- c. Fakultas/Jurusan : FIS/Ilmu Administrasi Negara
- d. Tugas/Aktivitas dalam PPM : Mengurus izin dan dokumentasi

6. Anggota VI (Mahasiswa)

- a. Nama : Silvia Sonya
- b. NIM : 11417141023
- c. Fakultas/Jurusan : FIS/Ilmu Administrasi Negara
- d. Tugas/Aktivitas dalam PPM : Menjadi pembawa acara dan notulensi

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara keseluruhan kegiatan PPM sudah berjalan dengan lancar dan mendapatkan respon yang positif dari peserta. Seluruh peserta telah mengikuti kegiatan PPM ini secara lengkap. Pencapaian tujuan kegiatan PPM sudah tercapai secara optimal dalam meningkatkan kesadaran aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk memperbaiki kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan meningkatkan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat diketahui dari hasil *pre test* dan *post test* peserta, serta dinamika aktivitas dan responsivitas peserta dalam proses FGD, pelatihan, dan pendampingan.

Adapun kesimpulan dari pelaksanaan PPM ini antara lain:

1. Kegiatan PPM “Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi UU Aparatur Sipil Negara” sudah terlaksana 100% dimana Tahap I dan Tahap II dilaksanakan pada tanggal 11 September 2014 dan Tahap III dilaksanakan pada tanggal 12 September 2014. Jumlah peserta kegiatan PPM ini berjumlah 50 orang yang terdiri dari aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, aparatur Pemerintah Kelurahan Kadipaten, aparatur Pemerintah Kelurahan Patehan, dan aparatur Pemerintah Kelurahan Panembahan. Peserta kegiatan PPM sudah representatif karena terdiri dari pegawai tetap yang berstatus PNS dan pegawai kontrak/honorar yang mewakili aparatur dari jabatan struktural maupun fungsional.
2. Upaya meningkatkan kapasitas kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta dalam penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan dengan cara: (1) Pre test; (2) Penyuluhan tentang pentingnya penataan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang

ASN dan pentingnya penyelenggaraan pelayanan prima bagi publik; (3) Penyuluhan tentang *roadmap* reformasi birokrasi dan reformasi pelayanan publik di Indonesia beserta target pencapaian yang harus dicapai setiap daerah; (4) FGD dan pendampingan. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang potensi peluang, pemetaan permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan di tingkat kecamatan, upaya peningkatan kinerja aparatur, penataan kepegawaian dan pelayanan publik yang telah dilakukan; (5) *Post test* dan evaluasi.

3. Upaya mengoptimalkan pemahaman aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta terkait perubahan nilai-nilai fundamental dalam kebijakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan cara: (1) *Pre test* tertulis dan tanya jawab dalam forum untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta yaitu aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta tentang pemahaman perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara; (2) Sosialisasi tentang perubahan nilai-nilai fundamental dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, kelebihan dan kelemahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai upaya penyamaan persepsi antara maksud dan tujuan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan pemahaman peserta; (3) *Post Test* dan evaluasi.
4. Permasalahan/kendala yang muncul dalam kegiatan ini adalah Permasalahan yang dihadapi oleh sehingga menjadi faktor penghambat kegiatan PPM “Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta Dalam Rangka Sosialisasi UU ASN” antara lain: (1) Kedisiplinan dan konsistensi kehadiran peserta pada hari pertama dan kedua sehingga harus mengulur waktu pelaksanaan kegiatan; (2) Keterbatasan ruangan pelaksanaan kegiatan karena Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta sedang dilakukan renovasi total bangunan fisik sehingga lokasi kegiatan PPM harus dipindahkan ke kantor sementara Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta dan tidak cukup

menampung semua peserta secara representatif; (3) Perubahan jadwal pelaksanaan kegiatan PPM. Sesuai dengan proposal kegiatan PPM, pada awalnya kegiatan PPM akan dilaksanakan bulan Juni 2014 tetapi pada kenyataannya dilaksanakan pada bulan September 2014 karena bertepatan dengan persiapan PEMILU Presiden 2014 dan renovasi total bangunan fisik Kantor Kecamatan Kraton, Yogyakarta; (4) Belum terdapat pemahaman bersama yang mendalam mengenai UU ASN; (5) Masih rendahnya motivasi aparatur Pemerintah Kecamatan Kraton, Yogyakarta untuk meningkatkan kapasitas kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan Tim PPM adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan kegiatan PPM lanjutan sebagai pementapan hasil kegiatan PPM ini yaitu berupa pelatihan lebih lanjut tentang pemetaan jenjang karir sesuai dengan UU ASN dan *capacity building* di Kecamatan Kraton, Yogyakarta.
2. Perlu adanya kerjasama pendampingan dari BKD, Pemkot Yogyakarta, Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dalam penataan kepegawaian dan jenjang karir baik bagi PNS maupun pegawai kontrak/honorer sesuai dengan UU ASN serta peningkatan kinerja aparatur di tingkat kecamatan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Keban, Yeremias T. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Lembaga Administrasi Negara. 2003. *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*. Jakarta: LAN.
- Mahsun, M. 2006. *Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan: Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiadi, Elly M. dan Usman Kolip. 2011. *Pengantar Sosiologi: Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Joko. 2001. *Good Governance Telaah dari Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi*. Surabaya: Insan Cendekia.

Referensi Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003

Undang – Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)

Referensi Website:

Kedaulatan Rakyat. 2013. *Program Pelimpahan Wewenang Kekurangan SDM*, dalam <http://krjogja.com/read/197888/program-pelimpahan-wewenang-kekurangan-sdm.kr>, diakses 10 April 2014.

Prasojo, Eko. 2013. Seputar RUU Aparatur Sipil Negara, dalam <http://www.kopertis12.or.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html>, diakses 10 April 2014.

<http://www.tempo.co/read/news/2012/04/02/058394214/2015-Yogyakarta-Targetkan-Hanya-Punya-5000-PNS>, diakses 10 April 2014.

<http://www.wikipedia.com>, diakses 10 April 2014.

<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU5-2014NaskahAkademikRUU-ASN.pdf>, diakses 10 April 2014.

<http://birokrasi.kompasiana.com/2013/12/20/catatan-atas-uu-aparatur-sipil-negara-620055.html>, diakses 10 April 2014.

DAFTAR LAMPIRAN

7. Surat Perjanjian Pelaksanaan PPM (Kontrak)
8. Berita Acara dan daftar Hadir Seminar Awal PPM
9. Daftar Hadir Peserta Kegiatan PPM
10. Foto Dokumen Kegiatan
11. Berita Acara dan Daftar Hadir Seminar Akhir PPM
12. Materi Kegiatan