

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI SUMATERA BARAT

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis lingkungan internal dan eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan (*weakness*)** atau **kekuatan (*strength*)** organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (*opportunity*)** dan **tantangan (*threats*)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut :

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

1. Adanya aturan kepegawaian
2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian
3. Suasana kerja di BKD yang kondusif
4. Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi

2. KELEMAHAN :

1. Belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM)
2. Terbatasnya dana, sarana dan prasarana
3. Terbatasnya kompetensi PNS
4. Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas
5. Jumlah PNS yang masih kurang
6. Kualitas Pelayanan publik yang masih rendah

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG

1. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri
2. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN
3. Adanya wacana remunerasi bagi PNS yang mulai diterapkan

2. TANTANGAN

1. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS
2. Adanya ego sektoral SKPD di kabupaten/kota
3. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kab/kota
4. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian

5. Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional
6. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan beban kerja serta belum seragam diantara masing-masing aparatur

Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKD

Aspek Kajian	Capaian	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
		Internal	Eksternal	
Formasi dan Informasi	Sistem rekrutmen CPNS yang berkualitas	Formasi PNS	Moratorium ASN	PNS dirasakan berlebihan tapi disisi lain sulit mencari PNS yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi
Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun	Distribusi PNS yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan	Pemindahan Pegawai		Tenaga administratif jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis dan fungsional
Jabatan dan Kinerja ASN	Kurang minatnya PNS untuk berkarir dalam jabatan fungsional	Mengusahakan fasilitas untuk pemangku jabatan fungsional	Persyaratan untuk pengangkatan dalam jabatan fungsional	Belum banyaknya fasilitas yang diberikan pada pemegang jabatan fungsional
Pembinaan dan Kesejahteraan	<i>Reward and punishment</i> belum dapat diterapkan secara adil dan berimbang	Sosialisasi PP 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai		Pengukuran evaluasi pengukuran kinerja yang menjadi indikator utama

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Dalam merumuskan isu-isu strategis, dilakukan analisis gambaran pelayanan OPD berdasarkan indikator kinerja pelayanan yaitu dari kelompok indikator yang dikembangkan OPD secara mandiri berdasarkan hasil analisis standar kebutuhan pelayanan sesuai tugas dan fungsi.

Review terhadap Renstra K/L dan Renstra OPD ditujukan untuk mengidentifikasi potensi, peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis sesuai dengan Tabel 3.2 (T-IV.C.4) di bawah dianalisis Renstra K/L dan Renstra Provinsi, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Komparasi Capaian Sasaran Renstra OPD Provinsi terhadap Sasaran Renstra Kabupaten/kota dan Renstra K/L

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Renstra SKPD	Sasaran pada Renstra kab/kota	Sasaran pada Renstra K/L
1	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91 %	-	-
2	Persentase OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	81,63 %	-	-
3	Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	94,83 %	-	Persentase database PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data pokok kepegawaian = 87,63%
4	Persentase OPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100 %	-	-
5	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	94,50 %	-	-
6	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	97,84 %	-	-
7	Nilai evaluasi SAKIP SKPD	BB	-	-
8	Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan public (Zona hijau)	Hijau	-	-
9	Persentase SPJ tepat waktu	100 %	-	-
10	Persentase BMD dalam kondisi baik	99,64 %	-	-

13	Persentase kehadiran aparaturnya BKD tepat waktu	70,13 %	-	-
----	--	---------	---	---

3.2 TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH (RPJMD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2016-2021)

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah, sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah :

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b) Perencanaan dan pengembangan kepegawaiaian,
- c) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan,
- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

dengan mempertimbangkan tugas pokok, potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Sumatera Barat serta mempertimbangkan budaya yang hidup dalam masyarakat, maka visi pemerintah daerah pada tahun 2016-2021 yang hendak dicapai adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani dan Sejahtera”.

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJMD diatas diwujudkan dalam 5 misi:

1. Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat dan berbudaya berdasarkan falsafah "Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah";

Misi ini diarahkan untuk perubahan sikap mental yang lebih baik sesuai nilai-nilai agama, adat, budaya dan kearifan lokal ditengah kehidupan masyarakat, peningkatan kesalehan sosial, penguatan kelembagaan agama, adat dan budaya.

2. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional;

Misi ini diarahkan untuk membangun tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Dalam kondisi demikian, tata pemerintahan berjalan secara demokratis, taat hukum, transparan, menerapkan sistem perencanaan, penganggaran dan pengawasan secara terpadu yang berlandaskan pada partisipasi masyarakat serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

3. Meningkatkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi;

Misi ini diarahkan untuk membangun sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, berkualitas tinggi, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing dengan berlandaskan kesetaraan gender. Hal ini merupakan prasyarat mutlak untuk dapat mewujudkan masyarakat yang maju dan sejahtera. Sumberdaya manusia yang berkualitas tersebut akan dapat

diwujudkan melalui tiga pilar utama, yaitu pendidikan yang bermutu tinggi, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang bermanfaat dan derajat kesehatan yang tinggi dan merata keseluruh pelosok daerah dan lapisan masyarakat.

4. Meningkatkan ekonomi masyarakat yang tangguh, produktif, berbasis kerakyatan, berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan daerah;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang lebih tinggi dan merata dengan mengembangkan kegiatan ekonomi yang lebih produktif berbasis kerakyatan, mendorong sektor unggulan daerah dan memanfaatkan sumberdaya lokal untuk menghasilkan produk yang berdaya saing. Hal ini merupakan unsur penting untuk dapat mendorong kemajuan ekonomi dan kemakmuran masyarakat. Kondisi tersebut diwujudkan melalui pengembangan ekonomi agribisnis dan agroindustri serta industri jasa.

5. Mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Misi ini diarahkan untuk penyediaan infrastruktur bagi peningkatan kegiatan ekonomi, pengembangan wilayah dan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan sesuai dengan tata ruang daerah. Hal ini untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Kualitas lingkungan hidup yang baik dan menyenangkan akan dapat diwujudkan melalui pencegahan polusi udara, polusi air, mengupayakan lingkungan yang bersih dan segar serta menerapkan rencana tata ruang secara konsekuen.

Memperhatikan visi dan misi jangka menengah sebagaimana dijabarkan diatas, maka tujuan pembangunan Sumatera Barat dalam periode 2016-2021 adalah:

Tujuan misi 1 adalah :

1. Terciptanya kehidupan masyarakat madani yang harmonis dan agamais
2. Diwarisinya dan diamalkannya nilai-nilai kearifan adat dan budaya
3. Terwujudnya optimalisasi peran lembaga adat dan lembaga agama dalam tata kehidupan masyarakat

Tujuan misi 2 adalah :

1. Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik
2. Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan bebas KKN
3. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan akuntabel
4. Meningkatkan tata pemerintahan yang aspiratif dan partisipatif
5. Meningkatkan pelayanan publik yang prima dengan transparansi dan informasi yang dapat diakses oleh publik

Tujuan misi 3 adalah :

1. Terwujudnya sumberdaya manusia yang cerdas dan berkarakter
2. Terwujudnya sumberdaya manusia yang sehat

Tujuan misi 4 adalah :

1. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai provinsi agribisnis
2. Berkembangnya industri olahan, perdagangan, UMKMK dan iklim investasi

3. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai tujuan wisata alam dan budaya
4. Berkurangnya penduduk miskin, pengangguran dan jumlah daerah tertinggal
5. Terpenuhinya infrastruktur yang menunjang pengembangan ekonomi rakyat.

Tujuan misi 5 adalah :

1. Terwujudnya kesiapan masyarakat menghadapi bencana
2. Tercapainya lingkungan hidup yang berkualitas.

Adapun program prioritas dalam RPJMD 2016-2021 yang menjadi tanggung jawab BKD adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, maka dirumuskan faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD sebagai berikut :

Tabel 3.3 (T-IV.C.11)

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD terhadap pencapaian visi-misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: " Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat"				
No	Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik	a. Kualitas sumber daya manusia aparatur b. Pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kondisi sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKD yang belum memadai	Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah
			Belum jelasnya pola karier bagi PNS	Sudah terdapat uraian tugas dari penjabaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah
			Masih adanya pelanggaran disiplin PNS	Sudah adanya kejelasan uraian tugas pada masing-masing fungsi organisasi perangkat daerah

			Belum optimalnya pemanfaatan SIMPEG sebagai sarana komunikasi, informasi dan pendukung pengelolaan aparatur	
--	--	--	---	--

3.3 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2015-2019, yaitu:

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.

Penentuan visi tersebut didasarkan pada landasan yuridis dan lingkungan strategis dan arah kebijakan pembangunan nasional. Landasan yuridis yang dimaksud adalah:

Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999:

1. Pasal 3 ayat (1) Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.
2. Pasal 3 ayat (2) dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pasal 7 ayat (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya

4. Pasal 7 ayat (2) gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
5. Pasal 12 ayat (2) Pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (dalam rangka merit system).

Dari amanat peraturan perundang-undangan tersebut diatas, dapat dipahami bahwa Profesionalisme, Netralitas, dan Kesejahteraan Pegawai harus diwujudkan melalui berbagai upaya oleh pemerintah. BKN sebagai Lembaga Pemerintah penyelenggara manajemen kepegawaian (Pasal 34 ayat (2)), berkewajiban untuk mengambil langkah upaya sesuai dengan bidang tugasnya mengemban amanat peraturan perundang-undangan tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral dan Sejahtera, menjadi perhatian utama BKN dalam upaya perwujudannya melalui pembangunan sistem manajemen kepegawaian berjangka panjang (Tahun 2010-2025).

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mencapai visi yang mengacu kepada tugas dan kewenangan yang diberikan kepada BKN. Misi BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme

kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.

2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian

Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai

Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundang-undangan yang harmonis dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan

4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi yang berbasis teknologi

5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien.

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara Nasional

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undanga kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya indeks profesionalitas ASN.

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai

3. Mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien, dan akuntabel

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana prasarana kantor.

Faktor-faktor penghambat dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN :

1. Kompetensi sumber daya aparatur yang masih harus ditingkatkan
2. Sarana prasarana penunjang pelayanan yang belum sesuai standar

Faktor-faktor pendorong dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN:

1. Komitmen pimpinan dalam rangka peningkatan pelayanan
2. Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Lingkungan Hidup strategis berpengaruh terhadap kinerja pembangunan yang dapat dikendalikan secara langsung. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan dalam menunjang perumusan kebijakan program dirasa perlu menganalisa rencana tata ruang wilayah dalam hal ini faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi pada kinerja pembangunan daerah :

1. Potensi sumber daya manusia yang memadai;
2. Letak geografis wilayah yang sangat strategis;

3. Potensi sumber daya alam yang memadai;
4. Tersedianya infastruktur sosial ekonomi yang memadai;
5. Suasana politik yang stabil, kearifan sosial yang berakar pada nilai-nilai budaya dan agama yang kuat.

Namun, telaahan RTRW dan KLHS yang dimaksud diatas tidak ada dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena dipandang lingkup tugas pokok dan fungsi BKD sendiri tidak teknis dalam aspek penataan ruang dan lingkungan hidup strategis.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terletak di Jalan Batang Antokan Nomor 4 Kota Padang. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari Organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut berupa :

1. Kekuatan (*Strengths*)

- a) Tersedianya pegawai yang relatif cukup
- b) Memiliki Peraturan Gubernur tentang Tugas Pokok dan Fungsi
- c) Tersedianya Dana Operasional / Kegiatan pada BKD

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a) Teknologi program aplikasi sistem informasi kepegawaian perlu pengembangan
- b) Kurangnya pengetahuan dan wawasan kepegawaian bagi aparatur BKD untuk pengembangan ke depan
- c) Data pegawai masih belum update

3. Peluang (*Opportunities*)

- a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur
- b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian di pasaran
- c) Sebagian besar sikap PNS masih loyal dan taat peraturan

4. Ancaman/Tantangan (*Threats*)

- a) Teknologi komputerisasi dewasa ini sudah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan
- b) Kuatnya pengaruh perubahan yang menuntut peningkatan pengetahuan dan kemampuan aparatur
- c) Penyajian data kepegawaian sangat tergantung laporan dari masing-masing SKPD

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Pembangunan bidang aparatur negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih (*clean government*) dalam kerangka pembangunan nasional di berbagai bidang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah, sasaran jangka menengah pada

Renstra BKN, sasaran jangka menengah provinsi, dan implikasi RTRW dan KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah terdapat isu-isu strategis yaitu :

1. Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN
2. Penguatan kebijakan dan implementasi system rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi
3. Penguatan kebijakan dan implementasi system promosi terbuka
4. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai
5. Penguatan system dan kelembagaan perlindungan system merit dalam manajemen ASN
6. Penguatan kebijakan dan implementasi/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN
7. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan metode penentuan isu strategis melalui forum *focussed group discussion* (FGD) dan menggunakan metode pembobotan serta melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, maka dijumpai beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

1. Pembenahan manajemen kepegawaian

Badan Kepegawaian Daerah sebagai perpanjangan tangan pusat di daerah dalam hal administrasi kepegawaian perlu membenahi manajemen kepegawaian sehingga aparat dapat lebih berdayaguna dan bermanfaat bagi organisasi. Perencanaan manajemen kepegawaian seharusnya dipikirkan secara lebih matang mulai dari proses perencanaan sampai pemberhentian atau pensiun PNS.

2. Peningkatan kualitas aparatur

Dalam menyongsong era globalisasi dan telah dimulainya MEA (masyarakat ekonomi Asia) kualitas aparatur harus dapat ditingkatkan sehingga SDM aparatur yang dimiliki dapat beradaptasi dengan era yang menuntut kecepatan dan ketepatan sesuai dengan amanat RPJMN 2015-2019 untuk peningkatan indeks profesionalitas PNS.

3. Peningkatan disiplin aparatur

Disiplin aparatur mutlak diperlukan agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif. Apalagi dengan mulai diterapkannya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mana hasilnya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu-individu dalam organisasi melaksanakan tugas fungsinya.

4. Peningkatan kesejahteraan aparatur.

Indikator kesejahteraan aparatur sangat berkaitan dengan pendapatan. Pada saat ini tingkat kesejahteraan aparatur belum berdasarkan kinerja atau prestasi pegawai, sehingga pendapatan yang diterima oleh pegawai yang rajin atau berprestasi sama dengan mereka yang tidak berkontribusi bagi organisasi. Untuk itu, perlu suatu mekanisme yang pendapatan yang disesuaikan dengan kinerja individu yang didukung oleh sistem penilaian kinerja yang komprehensif sebagai dasar besaran pendapatan/tunjangan yang akan diterima oleh setiap pegawai.

5. Peningkatan akuntabilitas birokrasi

Peningkatan akuntabilitas birokrasi sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan publik akan kinerja organisasi dalam menjalankan tugas fungsinya. Apalagi sejak diberlakukannya Sistem Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (SAKIP), organisasi diharapkan untuk melakukan perencanaan dan melaksanakan program dan kegiatan dengan cermat dan efektif agar dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

6. Peningkatan efektivitas dan efisiensi birokrasi

Dalam rangka penerapan *good governance* efektivitas dan efisiensi birokrasi mutlak diperlukan. Dengan adanya efektivitas dan efisiensi dalam birokrasi kita dapat pengurangan pemborosan sumber daya, sehingga kelebihan sumber daya tersebut dapat dialihkan kepada hal lain atau instansi lain yang lebih membutuhkan.

7. Peningkatan kualitas pelayanan publik

Pada saat ini kualitas pelayanan publik sangat disorot oleh pemerintah Jokowi-JK. Sangat banyak kajian yang dilakukan untuk meningkatkan standar pelayanan yang dilakukan oleh lembaga, organisasi atau perusahaan. Keseriusan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik juga dapat dilihat dengan adanya lembaga kusus yang mengawasi pelayanan publik yang diselenggarakan oleh BUMN, BUMD, instansi pemerintah atau swasta yang dananya berasal dari APBD. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan setiap individu di organisasi diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada setiap stake holder yang berurusan dengan organisasi.