

Bab III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

Berdasarkan survey kepuasan kualitas pelayanan publik di Kota Bandung pada 63 perangkat daerah tahun 2017, sebanyak 61 perangkat daerah yang memperoleh capaian IKM di atas 75,00. Akan tetapi kualitas pelayanan publik tetap menjadi orientasi penyelenggaraan pemerintahan Kota Bandung. Selain belum seluruh perangkat daerah mencapai kinerja yang baik, standar pelayanan di Kota Bandung perlu ditingkatkan lebih tinggi dan standar survei kepuasan masyarakat yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Terkait standar pelayanan publik di Kota Bandung perlu dilakukan reviu dalam rangka perbaikan berkelanjutan, mengingat standar yang dikeluarkan oleh Ombudsman RI masih berorientasi pada pemenuhan atau dimensi *tangible*. Permasalahan lainnya yang dirasakan oleh masyarakat adalah ketidaktepatan mekanisme, waktu, dan biaya layanan. Hal ini memerlukan perbaikan secara berkesinambungan.

Selain hal-hal tersebut, terdapat permasalahan terkait Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, seperti:

1. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat
2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu
3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah
4. Pelaksanaan evaluasi jabatan belum didukung dengan analisa beban kerja

5. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi
6. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kota Bandung Tahun 2018-2023 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Bandung terpilih periode tahun 2018-2023 adalah Terwujudnya Kota Bandung yang **“TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN, SEJAHTERA, DAN AGAMIS”**. Dengan 5 (lima) misi untuk mendukung pencapaian visi tersebut, yaitu :

1. **Membangun Masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas dan berdaya saing**

Pemerintah Kota Bandung dengan berlandaskan nilai-nilai agama dan budaya, berkomitmen memberikan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pelayanan pendidikan, kesehatan dan sosial yang bermutu, adil dan merata.

2. **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Melayani**

Pemerintah Kota Bandung membangun sumber daya aparatur yang berintegritas dan kompeten, melalui smart government yang terintegrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien dan prima

3. **Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan**

Kota Bandung sebagai sebuah kota jasa, mendorong kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan melalui pertumbuhan ekonomi yang berbasis padat tenaga kerja dan UMKM lokal

4. **Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan**

Pemerintah Kota Bandung mendorong pembangunan infrastruktur dan penataan ruang secara sinergis dengan mengutamakan pemenuhan

kebutuhan dasar sesuai daya dukung lingkungan, melalui sistem yang inklusif, terintegrasi, dan berkelanjutan

5. Mengembangkan pembiayaan kota yang partisipatif, kolaboratif dan terintegrasi

Pemerintah Kota Bandung berkomitmen menyelenggarakan pembangunan kota secara partisipatif, kolaboratif dan terintegrasi dengan melibatkan masyarakat dan swasta

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPP sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Bandung adalah misi ke-2 yaitu “Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani”. Tujuan yang ingin dicapai dalam misi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan melayani adalah terlaksananya reformasi birokrasi yang efektif dan efisien yang dapat dilihat atau diukur dari pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi sebagai indikator kinerjanya. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi Kepemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung pemahaman dalam hal ini aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dalam implementasinya Pemerintah Kota Bandung terus berkomitmen untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif dan efisien dalam rangka pelaksanaan pembangunan maupun pelayanan public, dalam hal ini BKPP mendukung sasaran tersebut dalam aspek manajemen aparatur sipil Negara sesuai tugas dan fungsinya.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015-2019, yaitu : “Menjadi Pembina dan Penyelenggaran Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025” memiliki makna tersendiri. BKN merupakan mandatory Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.

Berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, ditetapkan tujuan BKN Tahun 2015-2019 antara lain sebagai berikut:

- a. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional
 - b. Mewujudkan Pelayanan Prima di bidang Kepegawaian
 - c. Mewujudkan Manajemen internal yang Efektif, Efisien dan Akuntabel
- Sasaran strategis BKN dalam rangka mencapai tujuan yakni “Meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN”. Pencapaian strategi tersebut bersifat impact hanya dapat tercapai jika outcomes dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Outcomes yang diharapkan dalam program BKN tahun 2015-2019 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada:
- a. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara
Sasaran: terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN
 - b. Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis lainnya BKN
Sasaran: Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN
 - c. Proses Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN
Sasaran: terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN

Tujuan dari Badan Kepegawaian Negara khususnya dalam mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian sejalan dengan misi serta tujuan yang diemban BKPP Kota Bandung dalam Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Unsur yang terkandung dalam tujuan tersebut selaras dengan tujuan BKPP dalam Meningkatkan Kualitas dan Pelayanan SDM Aparatur Pemerintah Kota Bandung.

3.3.2. Telaahan Renstra Deputy Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Deputi Bidang SDM Aparatur merumuskan secara lebih terarah dan operasional tujuan strategis unit kerja. Tujuan Strategis Deputi SDM Aparatur dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

No.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN
01.	Terwujudnya ASN sesuai kebutuhan (<i>right- sizing</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase IP yang telah menyelesaikan Anjab dan ABK dengan e-Formasi dan SIM ASN 2. Jumlah kebutuhan ASN sesuai arah pembangunan nasional dan potensi daerah Jumlah ASN yang diterima melalui formasi khusus. 3. Jumlah ASN – PPPK yang diperuntukkan akselerasi capaian target nasional/daerah 4. Jumlah ASN yang didistribusikan
02.	Terwujudnya ASN Berkinerja Prima dan Berintegritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah IP Seleksi Pansel dan Panselda 2. Jumlah IP yang melaksanakan Promosi Terbuka JPT sesuai ketentuan. 3. Jumlah IP yang melaksanakan penilaian kinerja sesuai PP tentang Penilaian Kinerja 4. Optimalisasi peran media massa
03.	Terwujudnya profesionalisme ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standar kompetensi jabatan, pola karir, dan pengembangan karir 2. Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi individu 3. Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kapasitas 4. Diklat berbasis “gap” kompetensi 5. Jumlah IP yang melakukan mutasi dan rotasi sesuai kom- petensi 6. Jumlah IP yang melakukan penilaian kinerja individu dan disiplin terkait dengan kesejahteraan dikaitkan dengan tun- jangan kinerja; 7. Jumlah IP yang melaksanakan penguatan jabatan fungsional

Untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun Deputi SDM Aparatur menetapkan sasaran strategik ini diperlukan. Sasaran strategik Deputi Bidang SDM Aparatur merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik bidang SDM Aparatur dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Deputi Bidang SDM Aparatur serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Deputi Bidang SDM Aparatur.

Sasaran	Indikator
Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	1.1 Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan

Sasaran	Indikator
	1.2 Persentase IP yang menerapkan diklat minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun
Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif	2.1 Persentase IP yang menerapkan pengisian jabatan secara terbuka 2.2 Jumlah IP yang menerapkan Sistem Penilaian Kinerja Individu “Baik”
Terwujudnya perencanaan dan rekrutmen SDM Aparatur secara terbuka dan obyektif	3.1. Jumlah IP yang melakukan kebijakan uji kompetensi dalam rangka <i>rightsizing</i> jumlah ASN 3.2. Persentase IP yang menggunakan sistem informasi perencanaan SDM ASN berbasis elektronik sesuai ketentuan 3.3. Persentase IP yang telah melaksanakan pengadaan CPNS dengan sistem terkomputerisasi
Terwujudnya pengembangan SDM Aparatur Berbasis Kompetensi Jabatan	4.1 Persentase yang 50% PNS-nya memiliki penilaian kinerja “Baik”
Terwujudnya remunerasi berbasis Jabatan dan Kinerja	5.1. Persentase IP yang telah divalidasi hasil evaluasi jabatannya
Terwujudnya SDM Aparatur Berintegritas	6.1. Persentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS 6.2. Persentase IP yang menegakkan peraturan Disiplin dan Integritas SDM Aparatur

Hal tersebut sejalan dengan tujuan dan sasaran yang diemban oleh BKPP Kota Bandung yakni diantaranya terwujudnya profesionalisme ASN yang dijabarkan secara lebih lanjut dalam sasaran berupa terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten, terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif serta terwujudnya SDM Aparatur Berintegritas, dimana tujuan serta sasaran tersebut tertuang dalam tujuan dan sasaran yang akan dicapai terkait tugas dan fungsi BKPP Kota Bandung.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota kedalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah. Perencanaan pembangunan daerah pada prinsipnya

bertujuan mengintegrasikan rencana tata ruang wilayah dengan rencana pembangunan daerah. Dalam kaitan itu, penyusunan Dokumen Perencanaan harus berpedoman pada RTRW agar tidak menyimpang dari arah kebijakan RTRW. Penelaahan rencana tata ruang bertujuan untuk melihat kerangka pemanfaatan ruang daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Berdasarkan Pola BKPP, tidak terdapat keterkaitan antara rencana tata ruang dan kajian lingkungan hidup strategis terhadap pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai unsur penunjang yang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Bandung dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKPP serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPP Kota Bandung di masa yang akan datang, diantaranya :

1. Peningkatan kualitas SDM Aparatur
2. Penempatan pegawai secara lebih optimal sesuai kompetensi serta Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan.
3. Peningkatan disiplin pegawai
4. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian secara tepat waktu
5. Peningkatan akurasi data pegawai
6. Peningkatan kinerja SDM Aparatur