

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Terdapat berbagai permasalahan bidang kepegawaian saat ini yang di hadapi Badan Kepegawaian Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis lingkungan internal pada dasarnya merupakan 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 Dengan menggunakan pendekatan USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut

1. KEKUATAN :

- a) Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*)
- b) Sudah dilaksanakannya evaluasi jabatan
- c) Telah ditetapkan kelas jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan
- d) Tersedia sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (*assessment Center*)
- e) Tersedia Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik (*e-RK*)
- f) Penetapan Peraturan Walikota mengenai Tunjangan Kinerja Dinamis dimana pemberian tunjangan dikaitkan dengan capaian kinerja pegawai.

2. KELEMAHAN:

- a) Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat
- b) Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu
- c) Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah
- d) Pelaksanaan evaluasi jabatan belum didukung dengan analisa beban kerja
- e) Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi
- f) Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan

3. PELUANG

- a) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian
- b) Koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain yang lebih mudah
- c) Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan serta peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi
- d) Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.

4. TANTANGAN

- a) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja,
- b) Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung
- c) Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain
- d) Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN

- e) Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim
- f) Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal

<p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Internal</p>	<p>Peluang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian 2. Koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain yang lebih mudah 3. Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan serta peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi 4. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan. 	<p>Tantangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, 2. Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung 3. Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain 4. Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN 5. Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim 6. Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal
<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) 2. Sudah dilaksanakannya evaluasi jabatan 3. Telah ditetapkan kelas jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan 4. Tersedia sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (assessment Center) 5. Tersedia Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik (e-RK) 6. Penetapan Peraturan Walikota mengenai Tunjangan Kinerja Dinamis dimana pemberian tunjangan dikaitkan dengan capaian kinerja pegawai 	<p>Alternatif Strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan system penilaian kinerja berbasis elektronik 2. Evaluasi secara berkesinambungan terhadap ketentuan pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja 	<p>Alternatif Strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan 2. Pelaksanaan penilaian kompetensi sesuai kebutuhan

<p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Alternatif Strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemrosesan administrasi pegawai secara tepat waktu 2. Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur 	<p>Alternatif Strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan disiplin ASN 2. Peningkatan kinerja SDM Aparatur 3. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian
--	---	--

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

<p>Visi : “Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, Dan Agamis”</p>			
<p>Misi 2 : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
<p>Meningkatnya Kualitas dan Pelayanan SDM Aparatur Pemerintah Kota Bandung</p>	<p>Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</p>	<p>1. Peningkatan Kompetensi Aparatur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional, manajerial dan sosio kultural serta melalui pendidikan formal 2. Meningkatkan kuantitas pembiayaan Pendidikan dan Pelatihan serta tugas belajar 3. Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum yang mengikat 4. Melaksakan assessment pegawai sesuai kebutuhan

Visi : “Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, Dan Agamis”			
Misi 2 : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan disiplin ASN 2. Peningkatan Kinerja SDM Aparatur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemrosesan terhadap setiap pelanggaran disiplin secara berjenjang 2. Pengembangan system penilaian kinerja berbasis elektronik 3. Evaluasi secara berkesinambungan terhadap ketentuan pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja 4. Formulasi kesejahteraan pegawai natura dan innatura 5. Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi 6. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN 7. Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin 8. Penyesuaian system penilaian kinerja secara berkesinambungan disesuaikan penyempurnaan kebijakan serta aturan terkait pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja 9. Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan

Visi	: “Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, Dan Agamis”		
Misi 2	: Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang pelayanan administrasi kepegawaian 2. Pemrosesan administrasi pegawai secara tepat waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam prosedur hukum yang mengikat 2. Pengembangan system pelayanan administrasi kepegawaian (paperless) 3. Pembangunan system pelayanan administrasi kepegawaian 4. Pengembangan SIMPEG online 5. Penataan tata naskah (TAKAH) dinas kepegawaian 6. Peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan SIMPEG dan TAKAH

TABEL 5.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANDUNG

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kualitas dan Pelayanan SDM Aparatur Pemerintah Kota Bandung		Indeks Profesionalitas ASN	74.59	75.71	76.85	78.00	79.17
		1. Meningkatkan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	87.65%	88.13%	88.66%	89.40%	89.69%
		2. Meningkatkan disiplin pegawai ASN	Presentase Perangkat Daerah yang Pegawainya disiplin dan berkinerja dengan kategori baik	89.68%	90.48%	91.27%	92.06%	92.86%
			Indeks Survey Pelayanan SDM Aparatur	76.13	77.27	78.43	79.60	80.80
		3. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76.13	77.27	78.43	79.60	80.80