BAB III

PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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 berkut :

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

a) Adanya kebijakan yang jelas terkait kepegawaian.

b) Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian.

c) Suasana kerja di BKD yang kondusif.

d) Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi.

2. KELEMAHAN :

a) Belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM).

b) Terbatasnya dana, sarana dan prasarana.

c) Pengembangan kompetensi belum berdasarkan perencanaan/ belum adanya dokumen Human Capital Development Plan (HCDP).

d) Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas/ Pengelolaan manajemen Kepegawian belum profesional.

e) Formasi PNS belum terisi sesuai kebutuhan.

f) Kualitas Pelayanan publik belum prima.

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG

a) Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri.

b) Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN.

c) Adanya remunerasi bagi PNS yang mulai diterapkan.

2. TANTANGAN

a) Meningkatnya tuntutan kinerja PNS.

b) Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kabupaten/kota.

c) Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.

d) Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional.

e) 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

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
	Belum profesionalnya ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN; Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat; Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai; Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah; ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik; Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal; Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekruitmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya; Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh; Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.	Updating Sistem informasi ASN yang belum berjalan dengan baik; Penataan ASN belum dilaksanakan dengan optimal; Belum adanya dokumen *Human Capital Development Plan* untuk mendukung rencana peningkatan kapasitas aparatur; Penerapan Sistem Merit belum dilakukan secara optimal.

Sumber: Hasil Analisis, 2021

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 terhdap 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	Nilai penerapan Sistem Merit	%	-	-
2	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	-	-
3	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	%	-	-

3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH (RPJMD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021-2026)

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 kepegawaiaan,

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 2021 yang hendak dicapai adalah:

"Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan".

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJMD diatas diwujudkan dalam 7 (tujuh) misi:

1. **Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berakhaq Mulia, sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing.**

   Maknanya adalah bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia yang berakhlaq mulia menjadi prioritas pembangunan Sumatera Barat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam dalam membentuk mr , Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat harus memperoleh pendidikan yang bermutu, yang berorientasi pada penguatan kepribadian yang bermoral, dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan

sikap beradab sehingga menjadi manusia yang kreatif, inovatif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.

Kualitas pendidikan diyakini akan sangat berpengaruh terhadap tingkat keimanan, serta kemampuan berkreativitas, berinovasi dan berdaya saing. Era globalisasi saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing melalui kompetensi dengan kualifikasi tertentu yang ditandai dengan sertifikat kompetensi.

Selain pendidikan berkualitas, misi pertama yang ingin mewujudkan sumber daya manusia yang terampil yaitu memiliki kemampuan untuk menggunakan akal/pikiran/ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna,sehingga mampu berdaya saing. membutuhkan kualitas hidup masyarakat yang sehat dan sejahtera yang ditandai dengan angka harapan hidup dan tingkat kesejahteraan masyarakat yang baik. Angka harapan hidup masyarakat Sumatera Barat diyakini akan meningkat dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, terkendalinya penyakit masyarakat, serta meningkatnya akses dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

2. **Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah.**

   Falsafah budaya Minangkabau dalam *Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah* merupakan filosofi hidup yang dipegang dalam masyarakat Minangkabau, yang menjadikan Agama sebagai landasan

utama dalam tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Dengan kata lain, Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan kerangka kehidupan sosial baik horizontal – vertikal maupun horizontal – horizontal.

Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah di bagi masyarakat Minangkabau merupakan sebuah identitas, lahir dari sebuah kesadaran sejarah dan pergumulan tentang perjuangan dan hidup. Kemampuan dan kearifan orang Minangkabau dalam membaca dan memaknai setiap gerak perubahan, antara adat dan Agama, dua hal yang berbeda akhirnya dapat menyatu dan dapat saling topang menopang membentuk sebuah bangunan kebudayaan Minangkabau melalui Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.

3. **Meningkatkan nilai tambah dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan.**

Pertanian dalam arti luas menjadi sektor strategis dalam pembangunan di Sumatera Barat karena beberapa alasan bahwa : a) sektor ini berperan dalam penyediaan suplai bahan pangan (tidak hanya untuk daerah Sumatera Barat tetapi juga propinsi tetangga), b) Potensi pengembangan agroindustri, didukung oleh kemampuan menghasilkan bahan baku yang dapat mendukung pengembangan dalam jangka panjang.

Fokus perhatian perlu diarahkan kepada upaya peningkatan efisiensi kegiatan produksi dan peningkatan nilai tambah (melalui pengembangan

agroindustri) dengan mengaplikasikan pendekatan pembangunan kawasan, peningkatan aplikasi teknologi dan upaya membuka peluang pasar yang lebih besar. Dalam kaitan dengan aplikasi teknologi ini ada kecenderungan bahwa tingkat aplikasi teknologi oleh petani/pelaku usaha masih rendah sementara ada banyak produk teknologi yang sudah disediakan atau dihasilkan.

Dalam kaitan ini perlu menjadi perhatian upaya penyuluhan dan alih teknologi pertanian yang memungkinkan petani mengatasi permasalahan usaha dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara lokal.

4. **Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/ menengah serta ekonomi berbasis digital.**

   Misi keempat ini bertujuan untuk menjadikan Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan dan Industri Kecil di Pulau Sumatera Barat. Sumatera Barat memiliki potensi untuk mengoptimalkan aktivitas di sektor perdagangan sebagai salah satu sektor utama yang menggerakkan perekonomian masyarakat. Pelabuhan Teluk Bayur merupakan potensi untuk memajukan perdagangan internasional melalui peningkatan volume ekspor, terutama ke negara yang tergabung dalam *Indian Ocean* (IORA). Misi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dan ekonomi kreatif terhadap PDRB Sumatera Barat.

5. **Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya saing kepariwisataan**

   Pariwisata termasuk sektor penting dalam pembangunan ekonomi Sumatera Barat yang diharapkan menjadi industri dan salah satu basis pembangunan Sumatera Barat untuk lima tahun mendatang disamping

pertanian. Dalam konteks inilah kita akan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata yang nyaman dan berkesan.

Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata adalah meningkatkan kompetensi pihak pengelola sumberdaya wisata atau sumberdaya penunjang wisata agar dapat mewujudkan pariwisata yang nyaman dan berkesan. Pariwisata yang nyaman dan berkesan ditandai dengan kepuasan dan kenikmatan berwisata yang dirasakan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Lima tahun ini kita melihat dan merasakan kemajuan ekonomi dari sektor pariwisata, untuk itu kita harus memperkuat melalui pembangunan pariwisata berbasis Pariwisata Halal dan MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition), dengan pembenahan* destinasi wisata baik kelas lokal, nasional dan internasional dengan cara meningkatkan atraksi, aksesibilitas dan amenitas di Destinasi Wisata sekaligus meningkatkan pembinaan kepada masyarakat terutama di wilayah-wilayah destinasi wisata.

6. **Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan**

   Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Sumatera Barat yang nyaman dihuni dan bersahabat dengan tetap menghargai nilai kearifan lokal. Sumatera Barat yang nyaman huni merupakan gambaran sebuah lingkungan dan suasana yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek, baik aspek fisik (fasilitas infrastruktur yang berkeadilan dan merata, prasarana

dan tata ruang) maupun aspek *non-fisik* (hubungan sosial dan aktivitas ekonomi).

Penyediaan infrastruktur tersebut seperti sarana permukiman, kelistrikan, sanitasi, pendidikan, transportasi, persampahan dan lainnya merupakan infrastruktur yang wajib disediakan pemerintah Sumatera Barat. Pembangunan infrastruktur juga wajib memperhatikan penataan ruang, lingkungan dan *green energy* agar tercipta Sumatera Barat yang bersih, tertib dan teratur.

7. **Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.**

   Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima adalah misi pemerintah Sumatera Barat dengan maksud untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kualitas pemerintahan ini juga harus didukung oleh komitmen untuk melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan di Sumatera Barat guna mendukung agenda reformasi di tingkat nasional. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat memfokuskan pelaksanaan fungsinya, terutama di bidang pelayanan masyarakat.

   Memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung dengan kompetensi aparat yang profesional, kemitraan, inovasi, berintegritas, memiliki budaya melayani dengan sistem pelayanan modern berbasis teknologi komunikasi informasi, agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya terjangkau. Proses transformasi

pemerintahan di daerah Sumatera Barat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi sudah saatnya mendapat perhatian. Tentu tidak hanya sekedar mengubah model pelayanan publik dengan memanfaatkan eGovernment, namun hanya baru sekedar menyediakan informasi tentang pelayanan publik. Oleh karena itu, sudah saatnya pelayanan publik tersebut ditingkatkan menjadi kegiatan eGovernment yang mengarah pada adanya interaksi dan transaksi dengan masyarakat terkait dengan layanan publik yang dibutuhkannya. Selama ini pemanfaatan eGovernment oleh SKPD yang ada belum sampai pada tahapan ini. Selain itu, pemerintah daerah juga akan mengupayakan peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia ASN yang dapat memahami, melaksanakan dan mengembangkan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan perkembangan masyarakat Sumatera Barat yang terus berubah.

Untuk itu dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien yang berlandasan dalam prinsip *good and clean government.* Penataan kelembagaan ini termasuk bagaimana menyesuaikan jenis, ukuran dan jumlah SKPD yang relevan dengan SDM dan keuangan yang tersedia untuk melaksanakan visi, misi dan program kepala daerah agar efektif dan efisien. Tidak kalah pentingnya, upaya pencapaian misi ini adalah dengan cara peningkatan penerapan sistem nilai melalui pembentukan pola pikir dan budaya kerja serta integritas birokrasi, peningkatan kualitas pengawasan yang independen, profesional dan sinergis serta

peningkatan pelaksanaan akuntabilitas keuangan dan kinerja serta peningkatan kualitas kepatuhan, transparansi dan profesionalisme aparatur.

Begitu juga dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel, dan berkualitas ini harus dimulai dengan mengintegrasikan semua program dan kegiatan ke dalam proses perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang terintegrasi ke dalam sistem yang berbasis pada eGovernment. Karena bagaimana pun, efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari proses perencanaan dan penganggaran serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Hal lain yang penting adalah bagaimana melibatkan semua pemangku kepentingan dalam mengawasi bagaimana pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat sehingga ada sinergitas dalam rangka memperbaiki kelemahan dalam upaya melaksanakan misi ini.

Di samping itu, ke depannya tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja yang berorientasi hasil atau *outcome*. Bahkan dalam perkembangannya, pemerintah daerah juga harus bisa mengembangkan orientasi kinerja ini pada manfaat dan dampak kepada kualitas hidup yang seharusnya didapatkan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu dilakukan optimalisasi proses perencanaan berbasis program yang mendukung pencapaian visi dan misi serta program untuk menyediakan standar pelayanan minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

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

Visi: " Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan "				
No	**Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih**	**Permasalahan**	**Faktor**	
			Penghambat	**Pendorong**
1	Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas	Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN;	Belum terimlpementasikannya Sistem Merit Secara Optimal	• Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit • Adanya keinginan Pimpinan dalam menerapkan sistem merit
		Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat;	Belum optimalnya aplikasi e-kinerja dalam penilaian kinerja ASN	Upgrade aplikasi dilakukan secara berkala oleh OPD terkait
		Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai;	Kurangnya Pelatihan dalam peningkatan kualitas dan produktifitas ASN	Mulai adanya pemahaman dari pimpinan terkait peningkatan kualitas dan produktifitas ASN
		Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah;	Terbatasnya jumlah ASN untuk memenuhi formasi yang menunjang pencapaian kebutuhan dan potensi daerah	Kebijakan terkait penataan ASN berdasarkan Anjab/ABK
		ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik;	Belum terbukanya wawasan SDM aparatur untuk mengembangkan pengetahuan teknologi terkait dengan pelayana publik	• Adanya CPNS baru dan PNS pindah • Pensiun PNS
		Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal;	Keterbatasan SDM Aparatur	• Adanya CPNS baru dan PNS pindah
		Belum terbangunnya	Terbatasnya informasi SDM, sarana prasarana	Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit

		sistem perencanaan dan rekruitmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;	pendukung penerapan sistem perencanaan dan rekruitmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya	
		Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh;	Masih kurangnya pengetahuan SDM teknologi infomasi untuk pengelolaan system informasi kepegawaian	Perekurutan CPNS di bidang teknologi informasi
		Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.	Terbatasnya informasi SDM, sarana prasarana pendukung penerapan sistem merit	Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit

3.3. TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen ASN dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2020-2024, yaitu:

"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"

Penentuan visi tersebut didasarkan dalam rangka melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu "pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya" dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu "Penyederhanaan Birokrasi" dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu "Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik"

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik koprupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang

aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2020-2024 adalah:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka

penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;

3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan good governance; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instasi Permerintah yang Baik, Opini WTP BPK,

tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan 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.

Pada Badan Kepegawaian Daerah, penyediaan sarana dan prasarana yang ramah untuk difabel sangat mungkin untuk dilakukan selama tersedianya anggaran yang mencukupi. Nantinya, pemenuhan saranan prasarana yang ramah pada difabel akan diadakan secara bertahap.

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 di identifikasi 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) Ketersediaan pegawai sesuai formasi relatif cukup
   b) Adanya peraturan Kepegawaian yang lengkap

c) Tersedianya Dana Operasional / Kegiatan pada BKD

2. Kelemahan (*Weakness*)

a) Perlu pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian

b) Pengembangan aparatur yang belum berkesesuaian

c) Belum mutakhirnya data pegawai secara berkala

3. Peluang (*Opportunities*)

a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur

b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian

4. Ancaman/Tantangan (Threats)

a) Jumlah PNS yang *minus growth*.

b) Belum adanya kepercayaan masyarakat terhadap profesionalitas ASN.

c) Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan good governance dan daya saing.

d) Intervensi berlebihan atau adanya kepentingan pribadi/kelompok dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

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. Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN;
2. Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat;
3. Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai;
4. Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah;
5. ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik;
6. Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal;
7. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekruitmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;
8. Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh;
9. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.