

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan

Berdasarkan hasil indentifikasi dan kajian atas pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati.

Dari hasil Analisis isu-isu strategis Kabupaten Pati untuk perencanaan jangka menengah daerah kurun 2017-2022 mengikuti alur sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Penentuan permasalahan pembangunan sebagai bahan proses identifikasi isu strategis dimulai dari:

- 1) Identifikasi prioritas sasaran pembangunan di RPJPD KabupatenPati;
- 2) Evaluasi RPJMD 2012-2016;
- 3) Sinergitas RT/RW;
- 4) Pengelompokan permasalahan menurut urusan pemerintahan; dan
- 5) Analisis lingkungan strategis regional, nasional, dan internasional.

Dari proses identifikasi tersebut kemudian diperoleh daftar calon isu strategis. Selanjutnya, dilakukan pembobotan melalui konsultasi publik, sehingga dihasilkan daftar isu strategis daerah. Permasalahan yang menjadi isu strategis untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Kebutuhan keahlian khusus sesuai tugas dan fungsi belum dimasukkan secara khusus dalam data basis kebutuhan pengembangan ASN.

Sebagai contoh: keahlian perencana, keahlian manajemen data dan informasi, keahlian analis kebijakan, keahlian analis dampak lingkungan, keahlian komunikasi massa/hubungan masyarakat, dan sebagainya. Oleh karena itu, pembaharuan basis data pengembangan ASN diperlukan untuk peningkatan profesionalitas ASN guna :

1) Mewujudkan SDM pemerintahan yang kompeten;

Tuntutan reformasi birokrasi saat ini jelas bahwa aparat birokrasi harus dapat bersikap dan berperilaku seperti yang diinginkan masyarakat, yaitu pemberian pelayanan publik yang mudah, murah, cepat, tepat waktu, serta tidak berbelit-belit. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan orientasi, cara berpikir, dan bertindak dari seluruh aparat birokrasi dalam menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dinamis. Penguatan manajemen Sumber Daya Aparatur menjadi tantangan bagi birokrasi modern yang berorientasi pada pelayanan publik.

Melakukan review terhadap perjalanan reformasi bidang manajemen publik pada gilirannya akan bermuara pada tuntutan kualifikasi atas kompetensi SDM pada institusi pemerintah. Mau tidak mau, pengembangan SDM Aparatur saat ini dan yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Persoalan utama yang dihadapi pemerintah pada semua tingkatan saat ini adalah masih lemahnya kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur, baik pada level manajer, terlebih lagi pada sumber daya manusia non manajerial.

2) Mewujudkan kualitas pelayanan kepegawaian;

Penerapan teknologi informasi pada pelayanan kepegawaian bagaimanapun telah menjadi langkah strategis dalam mendorong reformasi birokrasi yang sedang dijalankan Pemerintah. Fokus yang ingin dicapai dari penerapan teknologi informasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian kepada pelanggannya. Kaitannya dengan hal tersebut, pelayanan kepegawaian di lingkup instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah akan terhubung secara langsung dengan BKN, sebagai pengelola kepegawaian nasional. Koneksitas secara online akan menyebabkan proses pelayanan kepegawaian menjadi lebih cepat dan secara langsung juga akan berdampak pada akurasi database kepegawaian. Hal demikian menjadi acuan kita dalam menerapkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, yakni menciptakan dimensi dari kualitas itu sendiri, yakni "*zero defect*" atau tanpa cacat dalam suatu pelayanan. Dan, kiranya penekanan terhadap penerapan teknologi informasi inilah menjadi salah satu faktor

tertentu dalam meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian. Dengan kata lain, penerapan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian, dimaksudkan untuk dapat mewujudkan pelayanan “tanpa cacat”, sekaligus dapat memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas.

3.2. Telaahan Kebijakan Nasional

Arah Kebijakan Pembangunan Nasional terhadap Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, secara umum sudah menunjukkan adanya komitmen awal untuk melakukan pembenahan dengan berbagai macam kebijakan. Komitmen itu ditunjukkan oleh berbagai macam produk peraturan baru. Dari kebijakan yang sudah ada (existing conditions) ada beberapa perangkat peraturan perundangan yang relevan dengan upaya reformasi birokrasi yaitu:

- Berbagai produk peraturan perundang-undangan tentang pemberantasan korupsi;
- Peraturan perundang-undangan tentang perencanaan pembangunan baik di tingkat Nasional maupun Daerah;
- Peraturan perundang-undangan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Manajemen PNS;
- Peraturan perundang-undangan tentang perlindungan saksi sebagai upaya untuk melibatkan masyarakat dalam reformasi birokrasi, dan;
- Peraturan perundang-undangan tentang akses publik terhadap informasi yang menyangkut kebijakannegara.

Reformasi birokrasi dapat diartikan sebagai perubahan secara mendasar, baik mind set, maupun culture set penyelenggara Negara dari mentalitas yang bersifat mengawasi, mengontrol dan menguasai masyarakat (colonial paradigm), menjadikan penyelenggara Negara (birokrasi) yang pro kepada Good Public Service serta Tata Kelola Pemerintahan yang dapat meminimalisir terjadinya tindakan KKN baik pada tingkat suprastruktur dan infrastruktur penyelenggara Negara, dan penegakan supremasi hukum. Pola birokrasi yang cenderung sentralistik, dan kurang peka terhadap perkembangan masyarakat, harus segera ditinggalkan, dan kemudian diarahkan menjadi birokrasi yang terbuka, transparan, akuntabel, professional dan mampu memberikan pelayanan public yang baik. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

maka reformasi birokrasi untuk menuju pemerintahan yang baik dan bersih adalah merupakan suatu keharusan yang wajib dilaksanakan. Dalam kaitan itu, reformasi birokrasi perlum menyentuh hal-hal yang menyangkut rekrutmen Calon PNS yang terbuka bagi masyarakat dan bebas dari manipulasi, perampangan birokrasi, promosi jabatan yang transparan dan perbaikan kesejahteraan aparatur Negara serta peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai, kemudian yang tidak kalah pentingnya adalah Undang-Undang yang menjadi payung hukum atas perbaikan tata laksana pemerintahan.

3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Hidup Strategis

Aparatur Negara adalah keseluruhan lembaga dan pejabat Negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan Negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (TAP MPR Nomor II Tahun 1998).

Dunia usaha juga dituntut untuk mengembangkan semangat kewirausahaan dalam upaya menggerakkan sektor riil yang menyentuh kebutuhan hidup masyarakat dengan manajemen yang profesional. Sedangkan masyarakat sipil selain harus berperan aktif menjaga harmonisasi sosial, juga harus selalu dinamis menumbuhkan karya dan karsa sesuai dengan keahlian masing-masing. Partisipasi public sebagai wujud demokratisasi kehidupan berbangsa dan bermasyarakat juga harus ditumbuhkan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah agar lebih menyentuh sendi-sendi sosial.

Di sisi yang lain, akuntabilitas kinerja setiap penyelenggara Negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga harus dilakukan sehingga terjadi sinkronisasi antara perencanaan ideal yang dicanangkan dengan manfaat dan keluaran yang dihasilkan. Ketika reformasi menggelora di negeri kita, segenap komponen bangsa terpacu untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem, tata kerja dan upaya-upaya lainnya kearah kemajuan.

Semangat itu pula yang menguatkan dorongan betapa pentingnya melakukan upaya-upaya sistematis untuk mendayagunakan Aparatur

Negara guna mewujudkan masyarakat madani yang dicita-citakan. Tidak dapat dipungkiri bahwa Aparatur Negara yang ideal merupakan suatu keniscayaan hakiki bagi keberlangsungan pembangunan Nasional. Kondisi kepegawaian yang ada sekarang tidak bisa dipisahkan dari kebijakan penerimaan pegawai di masa lalu. Proses penataan kepegawaian mulai dari rekrutmen, pembinaan, dan pensiun banyak diwarnai aroma politik. Pemerintah membutuhkan pegawai karena didorong oleh keinginan untuk memperbanyak jumlah sehingga semakin banyak pegawai yang bisa dibina untuk mendukung kekuatan golongan politik yang berkuasa.

Penyebaran pegawai untuk memenuhi tugas dari masing-masing organisasi tidak ada ukuran yang jelas. Sehingga berapa pegawai sebenarnya yang dibutuhkan oleh masing-masing unit organisasi dalam suatu departemen pemerintah dan pemerintah daerah tidak jelas ukuran dan kriterianya. Upaya untuk melakukan penataan kembali (rightsizing) merupakan suatu kebutuhan yang amat mendesak untuk melihat seberapa jauh kepegawaian pemerintah ini bisa berperan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Arah kebijakan pembangunan nasional yang ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (PJP) Tahun 2005–2025 dalam bidang Aparatur Negara adalah sebagai berikut :

- a.** Menuntaskan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk praktik-praktik KKN, dengan cara:
 - 1)** Penerapan prinsip-prinsip tata-pemerintahan yang baik (good governance) pada setiap tingkat dan lini pemerintahan dan pada semua kegiatan;
 - 2)** Pemberian sanksi yang seberat-beratnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - 3)** Peningkatan efektivitas pengawasan aparatur negara melalui pengawasan internal, pengawasan fungsional, dan pengawasan masyarakat;
 - 4)** Peningkatan budaya kerja serta pengetahuan dan pemahaman para penyelenggara negara terhadap prinsip-prinsip (good governance);
- b.** Meningkatkan kualitas penyelenggaraan administrasi negara melalui upaya:

- 1) Penataan kembali fungsi-fungsi kelembagaan pemerintahan agar dapat berfungsi secara lebih memadai, ramping, luwes dan reponsif;
 - 2) Peningkatan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan dan prosedur pada semua tingkat dan lini pemerintahan;
 - 3) Penataan dan peningkatan kapasitas SDM aparatur agar sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat;
 - 4) Peningkatan kesejahteraan pegawai dan pemberlakuan sistem karier berdasarkan prestasi;
- c. Meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan dengan cara :
- 1) Peningkatan kualitas pelayanan publik terutama pelayanan dasar;
 - 2) Peningkatan kapasitas masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan dan mengawasi jalannya pemerintahan.

3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta dikaitkan dengan Visi dan Misi Bupati Pati dan Telaahan Kebijakan Nasional, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Mewujudkan SDM pemerintahan yang kompeten ;
2. Mewujudkan kualitas pelayanan kepegawaian.

(lihatTabel III)

Tabel III			
PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS DAN SASARAN PEMBANGUNAN DAERAH			
No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
	Sub Isu (Misi ke 4)	Indikator tujuan :	Indikator Program :
1	Tata Kelola pemerintahan yang akuntable melalui peningkatan profesionalitas dan akuntabilitas ASN serta lembaga yang efisien dan efektif	Indek profesionalitas ASN (struktural dan fungsional) yang masih rendah	Prosentase ASN yang mengikuti Diklat masih rendah
			Belum semua ASN berkinerja baik
			masih ada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin
		Kualitas pelayanan kepegawaian belum optimal	belum seluruhnya pelayanan ASN berbasis IT